

## บทที่ 3

### มาตรฐานสากล หลักอนุสัญญา และข้อเสนอของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักกฎหมายของกลุ่มประเทศอาเซียน และกฎหมายไทยที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบประเภทรับงานไปทำที่บ้านของกลุ่มประเทศอาเซียน และหลักการของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-International Labour Organisation) หลักกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยได้บัญญัติหลักกฎหมายและหลักการที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้ คือ

#### 3.1 มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน

##### 3.1.1 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ถือเป็นเอกสารทางประวัติศาสตร์ ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลก กฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับในปัจจุบันล้วนมีพื้นฐานและได้รับการพัฒนาและมาจากปฏิญญาสากลฉบับนี้ทั้งสิ้น และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ก็ได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนากฎหมายภายในประเทศของประเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนในประเทศของตน<sup>27</sup>

สิทธิที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจำแนกออกได้อย่างกว้างๆ 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเกี่ยวกับสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมืองซึ่งรวมถึงสิทธิในชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงของบุคคล อิสรภาพจากความเป็นทาสและการถูกทรมาน ความเสมอภาคในทางกฎหมาย การคุ้มครองเมื่อถูกจับ กักขัง หรือเนรเทศ สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม การมีส่วนร่วมทางการเมือง สิทธิในการสมรสและการตั้งครอบครัว เสรีภาพขั้นพื้นฐานในทาง

---

<sup>27</sup> มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ม.ป.ป.). ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR): ความเป็นมาและสาระสำคัญ. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/519241>

ความคิด มโนธรรม และศาสนา การแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก เสรีภาพในการชุมนุม และเข้าร่วมสมาคมอย่างสันติ สิทธิในการมีส่วนร่วมในรัฐบาลของประเทศตน โดยทางตรงหรือโดยการส่งผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างเสรี ส่วนสิทธิประเภทที่สอง คือสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน สิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม สิทธิในการศึกษา และสิทธิในการเข้าร่วมใช้ชีวิตทางวัฒนธรรมอย่างเสรี

ลักษณะเฉพาะของสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มีดังต่อไปนี้คือ

1. เป็นสิทธิที่ติดตัวมากับมนุษย์ (Inherent) เมื่อคนเกิดมาก็มีสิทธิมนุษยชนติดตัวมาด้วย เพราะมีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นสิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิที่ติดตัวแต่ละคนมา ไม่มีการให้ หรือซื้อ หรือสืบทอดมา

2. เป็นสิทธิที่เป็นสากล (Universal) คือเป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนเหมือนกัน ไม่ว่าจะเชื้อชาติ เพศ หรือนับถือศาสนาใด ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มาจากพื้นฐานทางสังคมหรือการเมืองอย่างไร มนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระเสรี มีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ

3. เป็นสิทธิที่ไม่อาจถ่ายโอนให้แก่กันได้ (Inalienable) คือ ไม่มีใครจะมาแย่งชิงเอาสิทธิมนุษยชนไปจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ ถึงแม้ว่ากฎหมายของประเทศจะไม่ยอมรับรองสิทธิมนุษยชน หรือแม้ว่าจะละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ตาม ประชาชนของประเทศนั้นก็ยังมีสิทธิมนุษยชนอยู่ ตัวอย่างเช่นในสมัยค่าทาส ทาสทุกคนมีสิทธิมนุษยชน ถึงแม้ว่าสิทธิเหล่านั้นจะถูกละเมิดก็ตาม

4. เป็นสิทธิที่ไม่ถูกแยกออกจากกัน (Indivisible) กล่าวคือ เพื่อที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพ มีความมั่นคงและมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์ ดังนั้นสิทธิต่างๆ ของมนุษย์จะต้องไม่ถูกแยกออกจากกัน<sup>28</sup>

### 3.1.2 กฎบัตรอาเซียน

#### 3.1.2.1 กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) หรือธรรมนูญอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของอาเซียนที่จะทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรให้กับอาเซียน โดยนอกจากจะประมวลสิ่งที่ถือเป็นค่านิยม หลักการ และแนวปฏิบัติในอดีตของอาเซียนมาประกอบกันเป็นข้อปฏิบัติอย่างเป็นทางการของประเทศสมาชิกแล้ว ยังมีการปรับปรุงแก้ไขและสร้างกลไกใหม่ขึ้นพร้อมกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรที่สำคัญในอาเซียนตลอดจนความสัมพันธ์

<sup>28</sup> สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก [http://thaivolunteer.org/myweb/index.php?option=com\\_content&view=article&id=231:2012-06-23-05-47-30&catid=13:2011-07-09-14-04-31&Itemid=18](http://thaivolunteer.org/myweb/index.php?option=com_content&view=article&id=231:2012-06-23-05-47-30&catid=13:2011-07-09-14-04-31&Itemid=18)

ในการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวของประชาคมอาเซียน ให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2558 ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้<sup>29</sup>

วัตถุประสงค์ ของกฎบัตรเป็นการประมวลบรรทัดฐาน (Norm) และค่านิยม (Value) ของอาเซียนที่สรุปได้ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ สร้างตลาดและฐานการผลิตเดียว และความสามารถในการแข่งขันสูง การรวมตัวทางเศรษฐกิจที่มีการเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้า/บริการ การลงทุนและแรงงาน การเคลื่อนย้ายทุนเสรียิ่งขึ้น

2. ด้านความมั่นคงของมนุษย์ บรรเทาความยากจน และลดช่องว่างการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมือด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีพ

3. ด้านสังคม ส่งเสริมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างสังคมที่ปลอดภัยมั่นคง จากยาเสพติด เพิ่มพูนความกินดีอยู่ดีของประชาชนอาเซียน ผ่านโอกาสที่ทัดเทียมกันในการเข้าถึง การพัฒนามนุษย์ - สวัสดิการ และความยุติธรรม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คุ้มครองสภาพแวดล้อม ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

5. ด้านวัฒนธรรม ส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยเคารพความหลากหลาย และอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม

6. ด้านการเมืองความมั่นคง คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน เสริมสร้างประชาธิปไตย เพิ่มพูนธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม ตอบสนองต่อสิ่งที่ท้าทายความมั่นคง เช่น การก่อการร้าย<sup>30</sup>

### 3.1.3 แผนงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)

เป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Integration) ภายในปี 2558 ของประชาคมอาเซียนนั้น ถือเป็นพัฒนาการของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่ก้าวข้ามสหภาพทางภาษีศุลกากร (Custom Union) มาเป็นตลาดร่วม (Common Market) ถือว่า มีลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ของการ

<sup>29</sup> สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.thai-aec.com/%E0%B8%81%E0%B8%8E%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99-asean-charter-%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3>

<sup>30</sup> สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก [http://moac2aec.moac.go.th/ewt\\_news.php?nid=53](http://moac2aec.moac.go.th/ewt_news.php?nid=53)

รวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้ ลัดขั้นตอนของการพัฒนาสู่ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ  
 อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีลักษณะที่เป็นตลาดร่วม (Common Market) ทาง  
 เศรษฐกิจที่ไม่สมบูรณ์นักเมื่อเทียบกับอียู มีความชัดเจนมากขึ้นตามลำดับว่า ระบบเศรษฐกิจโลก  
 จะมีการเคลื่อนย้ายศูนย์กลางมายังเอเชียมากขึ้นตามลำดับ ขณะที่ประเทศต่างๆ จะเดินหน้าเปิดเสรี  
 มากขึ้นเรื่อยๆ ภาวะไร้พรมแดนจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในศตวรรษที่ 21 จะเกิดการ  
 รวมกลุ่มทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่สามกลุ่ม คือ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง  
 การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในทวีปอเมริกา การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในยุโรป<sup>31</sup>

### 3.1.3.1 ความสำคัญของ AEC Blueprint

อาเซียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำ Blueprint เพื่อกำหนดแผนงานและ  
 กรอบระยะเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ AEC อย่างเช่นสหภาพยุโรป  
 ที่มีการจัดทำเกณฑ์อ้างอิง (Benchmark) ในด้านเศรษฐกิจตามช่วงระยะเวลาต่างๆ โดยมี  
 วัตถุประสงค์ของ AEC Blueprint ก็เพื่อกำหนดทิศทาง แผนงานในด้านเศรษฐกิจที่จะต้อง  
 ดำเนินงานให้ชัดเจนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จนบรรลุเป้าหมาย AEC ในปี ค.ศ. 2015 และ  
 สร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

### 3.1.3.2 องค์ประกอบสำคัญ

AEC Blueprint ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ซึ่งอ้างอิงมาจากเป้าหมายการรวมกลุ่ม  
 ทางเศรษฐกิจของอาเซียน ได้แก่

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วม โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ  
 การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากยิ่งขึ้น
2. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน ซึ่งจะให้ความสำคัญ  
 กับประเด็นด้านนโยบายอื่นๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น กรอบนโยบายการ  
 แข่งขันของอาเซียน นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง และ  
 เทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค สนับสนุนการพัฒนา SMEs และการเสริมสร้าง  
 ขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ เช่น LAI (Initiative for ASEAN Integration) เป็นต้น
4. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของ  
 อาเซียนกับประเทศนอกภูมิภาค เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรี การสร้างเครือข่ายในด้านการผลิตและ  
 จำหน่าย เป็นต้น

<sup>31</sup> สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://ประชาคมอาเซียน.net/aec-blueprint/>

ทั้งนี้ ในการดำเนินการสามารถกำหนดให้มีความยืดหยุ่นในแต่ละเรื่องไว้ล่วงหน้าได้ (Pre-Agreed Flexibilities) แต่เมื่อตกลงกันได้แล้ว ประเทศสมาชิกจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามพันธกรณีที่ได้ตกลงกันอย่างเคร่งครัดด้วย<sup>32</sup>

### 3.2 มาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-International Labour Organisation) ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อเสนอที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านไว้<sup>33</sup> ดังนี้

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อเสนอที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่คล้ายกันหรือเหมือนกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อเสนอที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านได้กำหนดหลักการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้อย่างละเอียดและเป็นธรรม เริ่มตั้งแต่นิยามศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างและการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และศึกษามาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อเสนอที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนี้

<sup>32</sup> สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก [http://www.thailandae.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=922:-3-&catid=934:asean&Itemid=32&lang=th](http://www.thailandae.com/index.php?option=com_content&view=article&id=922:-3-&catid=934:asean&Itemid=32&lang=th)

<sup>33</sup> สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญา ฉบับที่ 177 และข้อเสนอ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

หลักการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เริ่มต้นตั้งแต่นิยามศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน สภาพการจ้างและการทำงานที่รับไปทำที่บ้านค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

### 3.2.1 นิยามที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่จะทำการศึกษาเนื้อหาของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน จำเป็นที่จะต้องทำการศึกษานิยามต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านจึงจะทำให้ทราบถึงขอบเขตของอนุสัญญาว่าได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างไร

#### 3.2.1.1 งานที่รับไปทำที่บ้าน

นิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (Home Work) เป็นนิยามที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ทราบว่างานที่รับไปทำที่บ้าน คืองานประเภทใด มีขอบเขตในการบังคับใช้กว้างเพียงใด และบุคคลใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” (Home Work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (Employer) เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติ หรือ คำพิพากษาของศาล<sup>34</sup>

จากนิยามดังกล่าว สังเกตได้ว่าการกำหนดนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (Home Work) จะกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นงานประเภทใด อะไรบ้าง ซึ่งครอบคลุมการทำงานทั้งอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม โดยพิจารณาสาระสำคัญของนิยาม ว่าจะเป็นการทำโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการดังกล่าวในบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองมีใช้สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

<sup>34</sup> International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(a), 1996.

ดังนั้น บุคคลที่ทำงานนอกสถานที่ประกอบการของผู้ว่าจ้างที่รับไปทำที่บ้านและไม่อยู่ภายใต้การควบคุมการทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน บุคคลนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานตามกฎหมายเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

### 3.2.1.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (Homeworkers) เป็นนิยามที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ทราบว่าบุคคลใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ได้บัญญัตินิยามเอาไว้ แต่ได้บัญญัติว่าบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำในสถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>35</sup>

เหตุที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ได้บัญญัติ เพราะว่าได้ทำการอธิบายไว้แล้วว่าบุคคลใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านในนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ซึ่งได้กล่าวไว้ข้างต้น แต่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างที่นำงานของนายจ้างกลับมาทำที่บ้านเป็นครั้งเป็นคราวจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ เพราะลูกจ้างดังกล่าวนี้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

จากนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (Homeworkers) ดังกล่าวผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้ที่ลงมือดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ที่ไม่ได้ลงมือดำเนินการด้วยตนเองแต่จ้างบุคคลอื่นให้มาทำงานดังกล่าว บุคคลนั้นย่อมมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอันที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องดำเนินงานในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเองที่มีใช้สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการกำหนดนิยามดังกล่าว เป็นการสร้างขอบเขตไว้ค่อนข้างกว้างไม่ได้เจาะจงในรายละเอียดว่าเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทใดบ้าง เช่นเดียวกับนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองครอบคลุมแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้ได้มากที่สุด

<sup>35</sup> International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(b), 1996.

### 3.2.1.3 ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (Employer) หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง (Intermediaries) และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลาง (Intermediaries) หรือไม่ก็ตาม<sup>36</sup>

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทราบว่าผู้ที่ทำสัญญากับตนเป็นคนกลางที่รับเอางานมาให้ หรือเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงไม่คำนึงว่าจะมีคนกลางหรือไม่มีคนกลางในการติดต่อทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง โดยไม่คำนึงว่าผู้ที่มาติดต่อว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือคนกลาง

### 3.2.2 สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้านเกิดจากผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านได้จ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยการมอบหมายงานอาจจะผ่านคนกลางหรือไม่ผ่านคนกลางก็ได้ ดังนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจจะไม่เคยเห็นหรือรู้จักกันก็เป็นได้กรณีที่มีการส่งมอบงานผ่านคนกลาง

#### 3.2.2.1 การตกลงเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน นั้นไม่ได้มีการกำหนดหรือบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตกลงทำสัญญากันด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้

แต่ข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการดังต่อไปนี้

- 1) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลาง (ถ้ามี)
- 2) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง และ
- 3) ประเภทของงานที่ทำ<sup>37</sup>

<sup>36</sup> International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(c), 1996.

<sup>37</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 5, 1996.

จากการที่ข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งได้บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นหนังสือ เป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านถูกต้องตรงกับผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน และเมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็สามารถใช้เอกสารดังกล่าวพิสูจน์ความถูกต้องได้

### 3.2.2.2 การจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระสำหรับทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

การตกลงการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดหาสัมภาระและเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ด้วย

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในส่วนของนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (Home Work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ซึ่งมีสถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน<sup>38</sup>

ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำการตกลงกันให้ผู้ใดเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านก็ได้ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกัน โดยเสรีในการกำหนดให้ผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

### 3.2.2.3 การร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้วยังได้ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกลางไว้ด้วย เพื่อที่จะให้ผู้ว่าจ้างและคนกลางร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยได้วางหลักเกณฑ์เรื่องคนกลางไว้ดังนี้

<sup>38</sup> International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(a), 1996.

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติว่า ในกรณีที่ให้ใช้คนกลางได้ ให้กำหนดความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ<sup>39</sup> และ

ตามข้อแนะ ที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติให้ คนกลางและผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดชอบร่วมกันในการจ่ายค่าจ้างที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>40</sup>

สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ในส่วนของการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางนั้น ข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติถึงการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ในการจ่ายค่าจ้าง มิใช่ให้ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างเป็นของคนกลางหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแต่เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าคนกลางจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย หากแต่เพียงกำหนดให้คนกลางนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยเฉพาะค่าจ้างและค่าทดแทนเท่านั้น

### 3.2.3 สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะดำเนินการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดเองซึ่งมิใช่ภายในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สามารถควบคุมการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จ ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะส่งผลิตภัณฑ์คืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้ การจ้างงานในลักษณะนี้ทำให้การทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นมาก กล่าวคือ ในแต่ละวันผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงานเต็มเวลา หรือทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านเฉพาะช่วงเวลาหลังจากทำงานบ้านหรือทำงานเกษตรกรรมของครัวเรือนเสร็จแล้ว นอกจากนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถหาเวลาพักผ่อนตาม โอกาสที่เหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นการรับจ้างทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมสำหรับแต่ละคน<sup>41</sup>

<sup>39</sup> International Labour Convention No.177 Home Work, Article 8, 1996.

<sup>40</sup> International Labour Recommendation No.184 Home Work, Article 18, 1996.

<sup>41</sup> Amara Pongsapich. (1991). *Women Homebased workers in Thailand*. p. 20.

### 3.2.3.1 จำนวนชั่วโมงในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

ในเรื่องชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น โดยสภาพของการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านเกิดจากการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้ส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สามารถที่จะควบคุมเวลาในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จทั้งหมดหรือบางส่วน ก็จะส่งคืนผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทนในการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ ทำให้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นมาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงานเต็มเวลาจนกว่างานจะเสร็จ บางคนอาจทำงานเพียงบางเวลา หรือบางครั้งอาจใช้เฉพาะช่วงเวลาว่าง โดยที่ส่วนหนึ่งอาจใช้ไปในการทำงานบ้านหรือทำงานเกษตรกรรมของครัวเรือน ฉะนั้น ชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีความแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจและความจำเป็นของแต่ละบุคคล การกำหนดชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจึงค่อนข้างทำได้ยากและผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้น จึงทำให้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงไม่ได้บัญญัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.2.3.2 วันหยุด วันลา

ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงควรได้รับวันหยุดพักผ่อนเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างด้วย ซึ่งบทบัญญัติในเรื่องวันหยุดของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านจึงห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนเสร็จ โดยไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานประเภทอื่นได้รับ<sup>42</sup> นอกจากนั้นยังได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการลาป่วยได้ด้วย<sup>43</sup>

จากการที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ด้วย

<sup>42</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 23, 1996.

<sup>43</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 24, 1996.

### 3.2.4 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นก็เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ในการตกลงว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงจำเป็นที่จะต้องมีการตกลงในเรื่องค่าตอบแทนจากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองต่ำกว่าผู้ว่าจ้างที่รับไปทำงานที่บ้าน ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

#### 3.2.4.1 การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน

ในเรื่องการกำหนดการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและภายในระยะเวลาที่สมควร อีกทั้งยังต้องกำหนดสถานที่จ่ายค่าตอบแทน โดยข้อแนะ ฉบับที่ 184 ได้บัญญัติว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน<sup>44</sup>

#### 3.2.4.2 อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ

การเจรจาตกลงค่าจ้างระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉะนั้น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้วย

ตามข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน บัญญัติว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ<sup>45</sup>

แต่สำหรับงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเทียบเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง<sup>46</sup>

จากการที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านทำให้สามารถแก้ไขปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และบัญญัติให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดแยกไว้ต่างหากจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

<sup>44</sup> International Labour Recommendation No.184 Home Work, Article 17, 1996.

<sup>45</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 13, 1996.

<sup>46</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 15, 1996.

ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นเหมาะสมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ

### 3.2.5 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การทำงานทุกประเภท นายจ้างเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจึงจำเป็นต้องมีหน้าที่ในการจัดหาและอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของลูกจ้าง เช่นเดียวกันกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ที่สมควรได้รับการคุ้มครองและเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการและการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่นๆ ซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะ ที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานและการป้องกันอันตรายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ด้วย

#### 3.2.5.1 ประกันสังคม

การดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านก็ได้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงควรได้รับสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

จากการที่ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177<sup>47</sup> และข้อแนะ ที่ 184<sup>48</sup> ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่น ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านหลักประกันสังคมเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่นๆ แต่ลักษณะของสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความแตกต่างกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง กล่าวคือ นายจ้างสามารถจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างนั้นได้ง่ายและสะดวกมากกว่า เพราะลูกจ้างทุกคนล้วนทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ดังนั้น ในการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องมีมาตรการพิเศษอันต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

#### 3.2.5.2 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่รับงานไปทำแต่ละครั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือสุขภาพซึ่งเกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้ตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทราบถึงวิธีการป้องกันอันตรายและได้รับอุปกรณ์เครื่องมือที่ได้มาตรฐานปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่

<sup>47</sup> International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 4(e), 1996.

<sup>48</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 25, 1996.

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งควรกำหนดห้ามทำงานที่มีอันตรายบางประเภทเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติไว้ว่า กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย<sup>49</sup> และ

ด้วยข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติไว้ว่า เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรมีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันที่ผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้<sup>50</sup>

โดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้มีหลักเกณฑ์ให้ผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านควรแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบหรือควรจะทราบงานที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านว่างานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีความอันตรายอย่างไร และมีการป้องกันอันตรายซึ่งอาจเกิดจากการใช้วัตถุพิษ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน และมีการจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามความเหมาะสมเพื่อเป็นการป้องกัน

2. ผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านต้องให้การประกัน และต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานนั้นมีความปลอดภัยและได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความมั่นใจในการรับงานไปทำที่บ้าน

3. จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า<sup>51</sup>

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธจะทำงาน โดยมีเหตุผลอันสมควรเชื่อได้ว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับความคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรแจ้งสถานการณ์ต่อผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านโดยทันที

<sup>49</sup> International Labour Convention No.177 Home Work,Article4 (c), 1996.

<sup>50</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 19, 1996.

<sup>51</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 20, 1996.

ในกรณีที่เกิดเหตุอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดหมายได้ว่าจะเกิดอันตรายต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสาธารณะตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้แล้ว ควรห้ามเข้าไปทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมการเยียวยาจากการที่เกิดสถานการณ์นั้น<sup>52</sup>

### 3.2.5.3 การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

ในส่วนที่ว่าด้วยการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น ข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน วางหลักเกณฑ์ไว้โดยกำหนดว่ากฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>53</sup>

การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านเป็นบทบัญญัติที่ เพื่อเป็นการควบคุมมิให้เด็กต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยที่เด็กไม่มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น ศึกษาเล่าเรียนแต่อย่างไรก็ตามไม่ควรบัญญัติห้ามเด็กช่วยเหลือผู้ปกครองที่ทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากจะเป็นการช่วย บิดา มารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้านบางเป็นครั้งคราวเมื่อตนมีโอกาส

### 3.2.6 การตรวจสอบและการควบคุมการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ได้มีมาตรการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การตรวจสอบและการควบคุมการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับสิทธิต่างๆ อย่างเต็มที่ และหากมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายก็สามารถเยียวยาแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

#### 3.2.6.1 การจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องทำการจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับเป็นหลักฐานเพื่อให้ทราบว่าคุณใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถตรวจสอบได้

จากการที่ข้อแนะ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติ<sup>54</sup> ให้มีการจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อใช้เป็นหลักฐานให้ทราบว่าคุณใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านและเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

<sup>52</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 22, 1996.

<sup>53</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 10, 1996.

<sup>54</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 7, 1996.

แต่จากลักษณะการจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านพบว่า การจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีการจ้างงานในช่วงเวลาอันสั้น และมีการเปลี่ยนตัวผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านอยู่หลายครั้ง อันเป็นการแตกต่างจากการจ้างแรงงานที่ถูกจ้างทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้างบ่อยครั้ง ดังนั้นในการจดทะเบียนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับทางราชการ จึงเป็นการดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อนสำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงเป็นการส่งผลให้มีการหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

### 3.2.6.2 การจัดทำเอกสารบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง

เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการสำเร็จจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำการบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างรวมทั้งต้องทำสำเนามอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้างจริง

ซึ่งข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติให้จัดทำกรบันทึกการจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งต้องทำสำเนาส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้าง โดยถูกต้อง และเพื่อเป็นหลักฐาน สำหรับการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการพิสูจน์ หากเกิดข้อโต้แย้ง ในเรื่องการส่งมอบงานหรือการจ่ายค่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>55</sup>

### 3.2.6.3 การตรวจสอบการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เจ้าหน้าที่รัฐควรมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านภายใน สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อดูแลความเรียบร้อย และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้างด้วย

ซึ่งข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไป ตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการดูแลความเรียบร้อยและให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากับลูกจ้างประเภทอื่นๆ และเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งการจ่ายค่าจ้าง สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน<sup>56</sup> เป็นต้น

<sup>55</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 7, 1996.

<sup>56</sup> International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 8, 1996.

### 3.3 มาตรการตามกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน

กฎหมายในแต่ละประเทศได้กำหนดหลักการ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะและรูปแบบของกฎหมายที่แตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ ในการศึกษาแนวทางการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของแต่ละประเทศผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษากฎหมายของ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

#### 3.3.1 หลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Labor Code Of Philippines) ให้อำนาจแก่เลขาธิการแรงงานและการว่าจ้างงาน (Secretary Of Labor And Employment) ในการออกข้อบังคับ (Regulation) เป็นการเฉพาะเพื่อให้ความคุ้มครองการว่าจ้างงานแก่ผู้รับงานจากภาคอุตสาหกรรมไปทำที่บ้านโดยตรงได้<sup>57</sup> ในปี พ.ศ. 2535 ฟิลิปปินส์ได้ออกข้อบังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Contractor) หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (Sub-contractor) ที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามหลักกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ไว้ดังนี้

##### 3.3.1.1 เรื่องการจ่ายค่าจ้าง

- 1) เมื่อได้รับงานที่ว่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทันทีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับงานไปทำ (Contractor) หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (Sub-contractor) แล้วแต่กรณี
- 2) ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้รับช่วงงานไปทำ จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในสัปดาห์เดียวกันกับที่ผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำได้รับงานไปจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

##### 3.3.1.2 การหักเงินค่าจ้าง

- 1) นายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่อาจหักเงินค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่วัตถุดิบที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่
  - (1) มีหลักฐานปรากฏชัดเจนว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
  - (2) มีการให้โอกาสในการชี้แจงถึงสาเหตุที่ไม่ควรมีการหักเงินค่าจ้าง
  - (3) จำนวนเงินที่หักถูกต้องและเหมาะสม และไม่เกินกว่าค่าเสียหายตามจริงที่เกิดขึ้น และ
  - (4) สามารถหักเงินได้สูงสุดไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่ได้รับต่อสัปดาห์

<sup>57</sup> Article 153 of labor code of Philippines.

### 3.3.1.3 เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง

- 1) นายจ้างสามารถกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนางงานที่ทำไว้ไม่เรียบร้อยกลับไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่กำหนดไว้
- 2) นายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากปรากฏว่ามีการคืนงานที่ทำอันเนื่องจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.3.1.4 การขูดข้อโต้แย้ง

- 1) ข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง ผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้าง (กรณีปรากฏหลักฐานว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน) หรือการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง คู่กรณีสามารถเสนอข้อโต้แย้งให้ The Regional Office ที่มีเขตอำนาจของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้พิจารณาตัดสิน การพิจารณาตัดสินจะกระทำภายใน 10 วันนับแต่ได้รับข้อโต้แย้ง คำตัดสินดังกล่าวให้ถือเป็นที่ยุติและไม่อาจอุทธรณ์ได้

### 3.3.1.5 ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำ

- 1) ในกรณีที่นายจ้างว่าจ้างงานเพื่อให้มีการทำงานให้แก่ นายจ้าง ให้ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้มีการว่าจ้างในลักษณะที่ลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำจะได้รับการจ่ายค่าจ้างตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้
- 2) หากผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำเสมือนหนึ่งว่าได้มีการว่าจ้างงานจากนายจ้างโดยตรง

## 3.3.2 หลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ประเทศเวียดนามมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ Labour Code<sup>58</sup> ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2537 ใช้บังคับเมื่อ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 และต่อมากฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการแก้ไขของค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา Labour Code ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง

<sup>58</sup> Labour Code. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/>

ตอบแทนจากการทำงาน (Wage Earning Worker) สำหรับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะการว่าจ้างงานผู้ว่าจ้างจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาและไม่ว่าการทำงานจะมีรูปแบบและประเภทใด<sup>59</sup>

นอกจากนี้ Labour Code ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองการทำงานรวมไปถึงผู้ฝึกงานคนทำงานบ้าน และกลุ่มแรงงานประเภทอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ ได้แก่ คนทำงานหรือมีอาชีพเกี่ยวกับงานศิลปะ (Artistic Filed) และแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>60</sup>

Labour Code ได้กำหนดให้การจ้างงาน ต้องมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างเป็นหนังสือ<sup>61</sup> ส่วนระยะเวลาการจ้าง ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างสามารถเลือกรูปแบบการว่าจ้างงานได้ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง ได้แก่ การว่าจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ลักษณะที่สอง คือ การว่าจ้างที่มีกำหนดเวลา 1-3 ปี และลักษณะที่สาม คือการจ้างงานตามฤดูกาลหรือการว่าจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ สำหรับการว่าจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน หรือการว่าจ้างคนทำงานเพื่อช่วยเหลืองานในครัวเรือน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงว่าจ้างกันด้วยวาจาหรือหนังสือก็ได้<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Labour Code Section 2. This Code shall apply to all workers, and to all organizations or individuals employing workers under an employment contract in all economic sectors and all forms of ownership.

This Code shall also apply to trainees and apprentices, domestic workers, and other categories of workers specified under this Code.

<sup>60</sup> Labour Code Section 136. Persons who work in specific work and occupations in the artistic field shall be entitled to appropriate conditions relating to the age for vocational training, retirement age, conclusion of employment contracts, time of work and rest, wages, allowances, bonuses and occupational safety and health in accordance with regulations issued by the Government. Section 137. (1) Workers may agree with the employer to take work to perform at home on a regular basis, and shall still enjoy the full rights and benefits of similar workers at the enterprise. (2) Workers who take goods for processing at home and returning them to the supplier, or selling at home are outside the scope of this Code.

<sup>61</sup> Labour Code Section 26. An employment contract is an agreement between the worker and the employer concerning remunerated employment, conditions of work and the rights and obligations of each party in the employment relationship.

<sup>62</sup> Labour Code Section 27. (1) An employment contract shall be concluded in any one of the following forms:

- (a) a contract with an indefinite term;
- (b) a contract with a definite term of one to three years;
- (c) a contract for seasonal work or a specific task of less than one year's duration.

ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านของเวียดนามจะได้รับการคุ้มครองอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่ามีการตกลงรูปแบบการว่าจ้างทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างอย่างไร กล่าวคือ

1) ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกับนายจ้างที่จะทำงานที่บ้านแทนการทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างโดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างได้รับเมื่อทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง<sup>63</sup>

2) ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนชนบทจะไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam ทำให้ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนชนบทไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการแรงงาน อัตราค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การคุ้มครองเมื่อเกษียณอายุ เจ็บป่วย บาดเจ็บจากการทำงาน คลอดบุตร ว่างาน หรือตาย จากกองทุนประกันสังคมเป็นต้น<sup>64</sup>

---

(2) Parties shall be prohibited from signing employment contracts for seasonal work or a specific task of less than one year's duration to carry out work of a regular nature for more than one year, except in cases of temporary replacement of workers who are called up for military service, are on maternity leave or on other temporary leave.

Section 29. (1) Employment contracts must include the following main provisions: work to be performed, time of work, time of rest, amount of pay, place of work, duration of contract and conditions regarding occupational safety and health and social security for the workers. (2) When an employment contract provides in whole or in part for conditions less favourable to the workers than those stipulated under labour legislation, collective agreements or existing works rules of the enterprise concerned, or restricts other rights of workers, the entire contract or the relevant part thereof must be amended or supplemented accordingly. (3) When a contract containing terms such as those referred to under subsection (2) above comes to light, the Labour Inspectorate shall provide guidance for the parties to amend or supplement the contract. Where the parties refuse to amend or supplement the contract, the Labour Inspector shall have the right to compel the deletion of such terms in the employment contract.

<sup>63</sup> The Labour Code of the Socialist Of Vietnam, Chapter XI Special Provisions Concerning Young Workers and Other Categories of Workers, Division 6: Other Categories of Workers, Section 137 (1) “The employee may agree with the employer to perform work to be done regularly at home while enjoying all the benefits of an employee actually working at the business.”

<sup>64</sup> The Labour Code of the Socialist Of Vietnam, Chapter XI Special Provisions Concerning Young Workers and Other Categories of Workers, Division 6: Other Categories of Workers, Section 137 (2) “A worker who works at home in a cottage industry shall not be subject to the provisions of the code”

### 3.3.3 หลักกฎหมายของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีแรงงานที่มีลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ได้แก่ งานเย็บปักถักร้อย งานด้านอาหาร การทำหัตถกรรม นอกนั้นเป็นงานประเภทธุรกิจเสริมสวยและสุขภาพ การบรรจุหีบห่อ การประกอบชิ้นส่วนสินค้า การดูแลเด็กเสมียนและบัญชี และการกวาดวิชา เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้งานที่รับไปทำที่บ้านสำหรับสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่ได้รับค่าจ้างและผู้รับเหมาที่รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะเสียเปรียบในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับอำนาจในการต่อรองซึ่งเกี่ยวข้องกับพ่อค้าคนกลางหรือตัวแทนที่ทำสัญญา อีกทั้งไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาโรค การได้รับเงินเมื่อลาคลอด สวัสดิการทางสังคมหรือความช่วยเหลือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง และไม่มีการจัดหาประกันสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวกับงานอาชีพให้แก่แรงงานและครอบครัว

ลักษณะของการทำงานที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบและการแยกตัวทำให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เข้าถึงการช่วยเหลือและโปรแกรมการฝึกอบรมได้เพียงเล็กน้อย เป็นผลให้งานหัตถกรรมและอาหารที่พวกเขาผลิตมีคุณภาพต่ำ จึงถูกจำกัดอยู่แค่ตลาดในท้องถิ่นเท่านั้น

#### 3.3.3.1 การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน

ผู้รับงานมาทำที่บ้าน โดยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นแรงงานประเภทหนึ่งในระบบแรงงาน โดยมักจะรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน หรือเป็นแรงงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่ได้รับค่าจ้างและผู้รับเหมาที่รับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนทำงาน และไม่ได้รับเงินประกันทางสังคม เช่น เงินประกันสุขภาพ การคลอดบุตร การได้รับค่าจ้างเมื่อลาหยุด หรือสวัสดิการสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น การผลิตและการให้บริการของผู้รับงานมาทำที่บ้าน จึงถูกมองข้ามจากรัฐบาล

## 3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามหลักกฎหมายไทย โดยจะทำการศึกษาระยะที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 3.4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550 กฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ เป็นกติกาสูงสุดของบ้านเมือง การตราพระราชบัญญัติใดที่มีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ ข้อความที่ขัดหรือแย้งนั้นต้องตกไป หรือตราพระราชบัญญัติใดที่มีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ หรือตราขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและข้อความดังกล่าวเป็นสาระสำคัญให้ร่างพระราชบัญญัตินั้นตกไป ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานไว้ทั้งในหมวดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยและหมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ

#### 3.4.1.1 หมวดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

1) การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือตามกฎหมายที่ให้กระทำได้ในระหว่างที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

2) บุคคลมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

3) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสังคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การมหาชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพเหล่านี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

#### 3.4.1.2 หมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

กฎหมายรัฐธรรมนูญว่ารัฐจะส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน เด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

บทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานในรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่ารัฐเห็นความสำคัญในการให้สิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน สิทธิของการมีส่วนร่วมและการได้รับการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน โดยไม่จำกัดเฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น แต่ทั้งนี้จะต้องมี

กฎหมายที่เกี่ยวข้องออกมารับรองการปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐด้านแรงงานที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

### 3.4.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรมมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สถานประกอบการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2554 เป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 1) คำนิยาม ที่สำคัญ

ความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ที่จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้ แยกความหมายเป็น สองความหมาย คือ

ความหมายแรก หมายความว่า “งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงาน” หรือ

ความหมายที่สอง หมายความว่า “งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งต่อไปหากเห็นสมควรกำหนดให้งานอื่น นอกเหนือจากงานตามความหมายแรกเป็น “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ก็สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดเพิ่มเติมได้

ในกรณีที่จะพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

(1) เป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อผลิตหรือประกอบ บรรจุ ซ่อม ปรับปรุง

(2) สถานที่ทำงานอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองและมีใช้สถานประกอบการของผู้จ้างงาน

(3) เพื่อรับค่าตอบแทน

(4) งานที่มอบหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในการรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงาน โดยตนเองหรือ โดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

การตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำได้ดังนี้

(1) มอบงาน โดยตนเอง หรือมอบงาน โดยผ่านตัวแทนซึ่งอาจเป็นตัวแทนโดยชัดแจ้งหรือเป็นตัวแทนโดยปริยาย

(2) กระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วง โดยผู้ประกอบกิจการมอบงานให้กับผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาช่วงนำงานไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกทอดหนึ่ง หากผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมด้วยย่อมมีฐานะเป็นผู้ว่าจ้าง แต่หากผู้รับเหมาช่วงเป็นเพียงคนกลางที่มีรายได้จากส่วนต่างของค่าตอบแทนโดยมิได้เป็นผู้ประกอบกิจการในงานอุตสาหกรรม ผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวไม่มีฐานะเป็นผู้ว่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

โดยพระราชบัญญัตินี้ ประสงค์ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองเท่ากับผู้จ้างงานและไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ซึ่งลักษณะของงานโดยทั่วไปเป็นงานที่ต้องผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างให้มีการทำงานออกไปทำนอกโรงงานอุตสาหกรรม หรือนอกสถานประกอบการของผู้จ้าง

2) สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มีรายละเอียดตามที่กำหนดมอบหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเก็บไว้ที่สถานประกอบการ หรือสำนักงานพร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจด้วย

เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมีชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(3) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(4) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(5) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(6) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(7) ลายมือชื่อของผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่เสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกสัญญาไม่ได้ ยกเว้นเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง แต่ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้จ้างงานจะเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้

เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ถูกบอกเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ถ้างานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่

(1) เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานที่ผลิตไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนดและไม่สามารถแก้ไขได้ทันภายในระยะเวลาที่ตกลงกันหรือการผลิตที่ไม่เป็นไปตามแบบนั้น ถือเป็นสาระสำคัญหรือวัตถุดิบที่ผู้รับงานนำมาใช้ไม่ได้คุณภาพตามที่ตกลงกันไว้ เป็นต้น

(2) ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น ผู้จ้างงานถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าโดยกะทันหัน ซึ่งแม้จะสามารถบอกเลิกการจ้างงานด้วยเหตุจำเป็นอันมีเหตุหลีกเลี่ยงได้ก็ตาม แต่ผู้จ้างงานก็ยังคงมีหน้าที่จ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

(3) กรณีที่มีเหตุอันควรคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านและไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาและผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานไปทำแทนได้ อย่างไรก็ตามก่อนที่จะมีการบอกเลิกการจ้างนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจใช้สิทธิขอขยายระยะเวลาส่งมอบงานต่อผู้จ้างงานก็ได้ หากผู้จ้างงานตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน ผู้จ้างงานย่อมไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาได้ ทั้งนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบโดยเร็วหากเกิดเหตุอันคาดหมายได้ว่าจะไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

การบอกเลิกจ้างดังกล่าว ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น นอกเหนือจากที่ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว

### 3) การกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทน

หากเป็นงานที่มีลักษณะคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ผู้จ้างต้องกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด (ซึ่งเท่ากับใช้อัตราค่าจ้างของการจ้างงานในระบบเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ) ต้องจ่ายค่าตอบแทนขณะส่งมอบงานหรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันส่งมอบงาน และจะหักค่าตอบแทนไม่ได้ยกเว้นค่าภาษี หรือเงินอื่นตามกฎหมายที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ หรือค่าเสียหายหรือค่าปรับที่มี

เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน และไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามระยะเวลา ณ สถานที่ที่กำหนด

การกำหนดค่าตอบแทน วิธีการ ระยะเวลา และสถานที่จ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด

(2) อัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนดจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(3) กรณีผู้จ้างงานส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายรายหรือหลายกลุ่ม โดยงานที่ส่งมอบมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน อัตราค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานกำหนดจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกรายหรือทุกกลุ่มต้องเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(4) ค่าตอบแทนต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ

(5) ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน 7 วันนับแต่วันส่งมอบงาน

(6) การจ่ายค่าตอบแทนต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 4) การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ห้ามจ้างหญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ทำงานที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

ห้ามจ้างงานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย หรืองานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือเครื่องจักร ที่อาจได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่เกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย และงานที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผู้จ้างงาน ต้องรับผิดชอบ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย หรือตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านกฎหมายได้กำหนดไว้ ดังนี้

(1) ห้ามจ้างงานในงานบางประเภทตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งการห้ามดังกล่าวเป็นการห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำโดยเด็ดขาด โดยงานที่ห้ามเป็นงานที่อาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่เกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตรายได้ เป็นต้น

(2) ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(3) ห้ามผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุอันตราย วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

(4) กรณีที่ผู้จ้างงานมอบวัตถุอันตราย วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่โดยสภาพไม่เป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่อาจเกิดอันตรายได้ ให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่แจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว

(5) ผู้จ้างงานต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

(6) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้

5) เขตอำนาจศาลและสัญญาหรือข้อกำหนดที่ไม่เป็นธรรม

คดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายฉบับนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในการจ้างที่เป็นการเอาเปรียบผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เกินสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลบังคับเฉพาะส่วนที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้

#### 6) การฟ้องคดี

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจให้ความช่วยเหลือฟ้องคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ถ้าเห็นว่าการฟ้องคดีนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยขอให้อัยการสูงสุดตั้งพนักงานอัยการดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรือจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมที่จบปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เป็นผู้ดำเนินคดีก็ได้ เมื่อแจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจกระทำการจนคดีถึงที่สุด

ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ผู้ฟ้องคดีแทนมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

#### 7) บทกำหนดโทษ

กฎหมายฉบับนี้มีบทกำหนดโทษทางอาญาสำหรับผู้จ้างงาน และบุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติตามที่กำหนดไว้ด้วย เช่น ผู้จ้างงานไม่ทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน มีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ผู้จ้างงานฝ่าฝืนเรียกหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน ปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท ฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงหนึ่งปี ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท<sup>65</sup>

### 3.4.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ร่วมกันจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่าๆ กันในทุกประเภท เพื่อให้เป็นรายได้เข้าสู่กองทุนประกันสังคม และสามารถใช้เป็นหลักประกันเพื่อความมั่นคงของลูกจ้าง โดยให้การช่วยเหลือในรูปของตัวเงินและการบริการทางการแพทย์ ซึ่งได้กำหนดประโยชน์ทดแทนครอบคลุมแก่ลูกจ้าง 7 ประเภท ได้แก่ กรณีทุพพลภาพ เสียชีวิต คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยชราภาพ และประกันการว่างงาน แต่กระนั้นก็ตามเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ จึงไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว

แต่ตามพระราชบัญญัตินี้ เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีใช้ลูกจ้างตามกฎหมายนี้มีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการได้รับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยรัฐบาล เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาได้กำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียวค่อนข้างสูงโดยไม่มีเงินจากรัฐบาลและนายจ้างแต่อย่างใด และโครงการ

<sup>65</sup> Bangkokbiznews. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2555, จาก

ประกันสังคมตามมาตรา 40 นั้นทางสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดประโยชน์ทดแทนเพียง 3 กรณี คือ การคลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต ทำให้มีผู้สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เพียงเล็กน้อย

นอกจากนี้มาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้วมาตรา 39 ยังได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับตามกฎหมายมาก่อนหรือตกงานอยู่หรือเป็นแรงงานที่อยู่นอกขอบข่ายคุ้มครองตามประกันสังคมสามารถที่จะสมัครใจเป็นผู้ประกันตนได้ โดยการที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องจ่ายเงินสมทบ และจะได้รับประโยชน์ทดแทน 6 กรณี คือ การคลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต เจ็บป่วย สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ปัจจุบันมีผู้ใช้สิทธิประกันตนตามสิทธินี้มากขึ้นทุกปี แม้มตรา 39 และมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัตินี้ จะมีได้เป็นไปในลักษณะบังคับแต่เป็นไปโดยสมัครใจและยังมีข้อจำกัดในเรื่องสิทธิประโยชน์อยู่ แต่ก็พอจะมีประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านบาง

#### 3.4.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในด้านการคุ้มครองแรงงาน<sup>66</sup> เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน โดยได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างงานของภาคเอกชนไว้ มีลักษณะกฎหมายพิเศษที่เกิดขึ้นเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและศีลธรรมอันดีของประชาชน เกิดขึ้นจากแนวความคิดที่ว่า “ความเป็นจริงทางสังคมและหลักเสรีภาพในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่อยู่ในฐานะที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมในการต่อรองกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างได้” รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายควบคุมความสัมพันธ์ในการจ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานและสังคม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการ อนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมและอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้มีได้ใช้บังคับแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะการจ้างงานและการทำงานที่พิเศษแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป กล่าวคือ

<sup>66</sup> บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (ม.ป.ป.). รายงานการศึกษาเบื้องต้น เรื่องกฎหมายแรงงานกับเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย วันที่ 28 เมษายน 2548 โรงพิมพ์รัตนโกสินทร์. หน้า 24-25.

ลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน การรับงานไปทำที่บ้านใช้ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้เป็นเป้าหมายในการจ้าง แต่การว่าจ้างแรงงานไม่ใช่เกณฑ์ดังกล่าว โดยต้องการแรงงานมาผลิตสินค้า

ลักษณะการทำงานและการจัดหาปัจจัยการผลิตที่ต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตด้วยตนเอง ส่วนวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตนายจ้างจะเป็นผู้จัดหามาให้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานนายจ้างจะจัดหาเครื่องมือและปัจจัยการผลิตอื่นๆ ให้

สถานที่ทำงานที่ต่างกัน โดยปกติผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้บ้านหรือสถานที่อื่นซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดเองซึ่งไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างเป็นสถานที่ทำงาน ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานมักจะทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้าง

การควบคุมงานและแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน โดยการรับงานไปทำที่บ้านนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควบคุมดูแลและตรวจการทำงานได้น้อย ขณะที่การจ้างงานตามปกติที่นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมดูแลแนะนำการทำงานได้ตลอด รวมทั้งสามารถกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด และเวลาพัก

และลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนที่ต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามปริมาณงานและได้รับค่าตอบแทนเมื่องานเสร็จตามข้อตกลง ส่วนการจ้างแรงงานนั้นมีการจ่ายค่าตอบแทนตามปกติ<sup>67</sup>

เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นงานที่ลักษณะพิเศษและแตกต่างจากงานที่ทำในสถานประกอบการของนายจ้าง และจำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ หากปล่อยแรงงานในกลุ่มนอกระบบหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้รับความคุ้มครองอาจจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้เปิดช่องทางให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ โดยที่พระราชบัญญัตินี้ ตามมาตรา 22 บัญญัติว่า “งานประมงทะเล งานเกษตรกรรม งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานขนส่ง งานที่รับไปทำที่บ้าน และงานอื่นๆ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” จะเห็นได้ว่ามาตรา 22 เป็นการเปิดโอกาสให้รัฐสามารถที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ในกฎกระทรวงและประกาศออกมามีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งรัฐ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

<sup>67</sup> Wimolsiri Jamnar nvej and Vitit Muntarbhor n. (1992). *The Impact of Law and Policy on Rural Women Homeworkers in Thailand*, "in *Homeworkers of Southeast Asia*, ed. Lucita Lazo. pp.113-114.

แต่อย่างไรก็ตามต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 9 ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2542 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 4 วรรคสอง และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ดังต่อไปนี้ มิให้พระราชบัญญัตินี้ บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานดังต่อไปนี้ 1. งานเกษตรกรรม 2. งานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>68</sup> ด้วยเหตุผลที่ว่า สภาพการจ้างงานและการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ยังไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงไม่อาจออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้<sup>69</sup>

ดังนั้น สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด ห้ามแรงงานเด็กและหญิงทำงานอันตราย สิทธิลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อการลาคลอดบุตร และลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุด ค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นต้น จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว

---

<sup>68</sup> กองวิชาการและแผนงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2529). *สภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน*. หน้า 20.

<sup>69</sup> ชอุทธิ มีสิทธิ. (ม.ป.ป.). *คู่มือสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานและสภาพปัญหาในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน*. หน้า 6.