

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของไทยเปรียบเทียบกับ อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศและกฎหมายของกลุ่มประเทศอาเซียน

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดที่คุ้มครองด้านสวัสดิการของแรงงานในกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง ซึ่งเมื่อคำนึงถึงความจำเป็นต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประกอบกับแนวคิดและหลักทฤษฎีต่างๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าแรงงานในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความต้องการและจำเป็นที่จะต้องได้รับความคุ้มครองในด้านของสวัสดิการและการคุ้มครอง เช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ แต่เมื่อพิจารณาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ต่อแรงงานในส่วนที่รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และความคุ้มครองในด้านอื่นๆ ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการทั้งในด้านความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งสิทธิที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับ ดังปัญหาที่จะกล่าวต่อไปนี้ คือ

4.1 วิเคราะห์ปัญหาสถานะของผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มประเทศอาเซียน

การศึกษาถึงสถานะของกฎหมายว่าด้วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ทราบถึงลักษณะขอบเขตของการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ว่างานที่รับไปทำที่บ้านครอบคลุมถึงงานประเภทใดบ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างไร

โดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กำหนดความหมายและขอบเขตของ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่างานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นการผลิตเพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ หรือบริการตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นๆ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นเป็นผู้เลือกเองที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ต่างๆ

ในการทำงาน แต่ไม่รวมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำเอางานมาทำที่บ้านเป็นครั้ง เป็นคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานเป็นประจำ โรงงานหรือสถานประกอบการของนายจ้าง ส่วนขอบเขตและความหมายของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับดังกล่าวของ “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” คือผู้รับงาน ไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้ที่ลงมือทำงานเองเพื่อก่อให้เกิดซึ่งผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับงาน ไปทำที่บ้านกำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้ที่ไม่ได้ลงมือทำด้วยตนเองแต่จ้างบุคคลอื่นมาทำงานให้ บุคคลนั้นย่อมไม่ใช่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน อันที่ควรจะได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน และผู้รับงาน ไปทำที่บ้านต้องทำในสถานที่ของ ตนเองหรือสถานที่อื่นๆ ที่เลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับงาน ไปทำที่บ้าน และยังได้ให้ ความหมาย “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ส่งมอบงานที่ รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตนไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านคนกลางและไม่ว่ากฎหมาย แห่งชาติจะมีบทบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม รวมทั้ง

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วย งานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กำหนดการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางต่อ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน แล้ว ยังได้ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกลางไว้ด้วย เพื่อที่จะให้ผู้ว่าจ้างและคนกลางร่วมกัน รับผิดชอบต่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน โดยได้วางหลักเกณฑ์เรื่องคนกลางไว้ดังนี้

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติว่า ในกรณีที่ให้ใช้คนกลางได้ ให้กำหนดความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และคนกลางตามลำดับโดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนว ปฏิบัติแห่งชาติ⁷⁰ และ

ตามข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติให้ คนกลางและผู้ว่าจ้างที่รับงาน ไปทำที่บ้านต้องรับผิดชอบร่วมกันในการจ่ายค่าจ้างที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน⁷¹

สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในส่วนของารร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่ รับไปทำที่บ้านและคนกลางนั้น ข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติถึงการร่วมกัน รับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางต่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานที่รับงาน ไปทำที่บ้าน

⁷⁰ International Labour Convention No.177 Home Work, Article 8, 1996.

⁷¹ International Labour Recommendation No.184 Home Work,Article 18, 1996.

ในการจ่ายค่าจ้าง มิใช่ให้ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างเป็นของคนกลางหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไป ทำที่บ้านแต่เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าคนกลางจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย หากแต่เพียงกำหนดให้คนกลาง นั้นมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยเฉพาะค่าจ้างและค่าทดแทนเท่านั้น

ส่วนเรื่องในการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นหนังสือนั้น โดยอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน การตกลงระหว่างผู้ว่าจ้าง งานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน นั้นไม่ได้มีการกำหนดหรือบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตกลงทำสัญญากัน ด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการ สำเร็จจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำการบันทึกการจ้างงานและ การจ่ายค่าจ้างรวมทั้งต้องทำสำเนามอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือ สามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้างจริง เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบของ เจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการพิสูจน์ หากเกิดข้อโต้แย้งในเรื่องการส่งมอบงานหรือ การจ่ายค่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โดยหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในความ คุ่มครอง การทำงานรวมถึง แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในการจ้างงานดังกล่าว ต้องมีการ จัดสัญญาว่าจ้างเป็นหนังสือ แต่ส่วนในเรื่องระยะเวลาการจ้างนั้น ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างสามารถเลือก รูปแบบการว่าจ้างได้ 3 ลักษณะ คือ 1. การว่าจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา 2. การว่าจ้างที่มี กำหนดเวลา 1-3 ปี และลักษณะที่ 3. การจ้างงานตามฤดูกาลหรือการว่าจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ สำหรับการว่าจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน หรือ การว่าจ้างในครัวเรือน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงว่าจ้างด้วยวาจาหรือหนังสือก็ได้

โดยหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำหรือ ผู้รับช่วงงานไปทำเสมือนหนึ่งว่าได้มีการว่าจ้างงานจากนายจ้างโดยตรง

ส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ของประเทศไทย ได้มีหลักเกณฑ์ว่างานใดเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนี้

(1) เป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อผลิตหรือประกอบ บรรจุ ซ่อม ปรับปรุง

(2) สถานที่ทำงานอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเองและมีใช้สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

(3) เพื่อรับค่าตอบแทน

(4) งานที่มอบหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

และการตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

(1) มอบงาน โดยตนเอง หรือมอบงาน โดยผ่านตัวแทนซึ่งอาจเป็นตัวแทนโดยชัดแจ้งหรือเป็นตัวแทนโดยปริยาย

(2) กระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วง โดยผู้ประกอบกิจการมอบงานให้กับผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาช่วงนำงานไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกทอดหนึ่ง หากผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมด้วยย่อมมีฐานะเป็นผู้ว่าจ้าง แต่หากผู้รับเหมาช่วงเป็นเพียงคนกลางที่มีรายได้จากส่วนต่างของค่าตอบแทน โดยมีได้เป็นผู้ประกอบกิจการในงานอุตสาหกรรม ผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวไม่มีฐานะเป็นผู้ว่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

อีกทั้ง สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มีรายละเอียดตามที่กำหนดมอบหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเก็บไว้ที่สถานประกอบการ หรือสำนักงานพร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจด้วย เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ถูกบอกละเมิดจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันโดยไม่มีเหตุอันควร ถ้างานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ผู้จ้างงานจะบอกละเมิดจ้างไม่ได้ เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า นอกจากความไม่สอดคล้องในเรื่อง นิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” การจัดทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นหนังสือ และเรื่องการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” นอกจากผู้ว่าจ้างจะว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผลิตภัณฑ์แล้ว ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการบริการตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ นอกเหนือจากการผลิตภัณฑ์ และส่วนการทำสัญญาการว่าจ้างรับงานไปทำที่บ้านตามอนุสัญญาดังกล่าว จะทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาก็ได้ และเมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับผลิตภัณฑ์ไปแล้วผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำการบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างรวมทั้งต้องทำสำเนามอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้างจริงอีกด้วย ส่วนกฎหมายประเทศไทยได้กำหนดเพียงต้องทำเป็นหนังสือและต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนในเรื่องการทำหนังสือพิสูจน์การส่งมอบงานและการจ่ายค่าจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐานในการส่งมอบงานและการจ่ายค่าจ้าง กฎหมายไทยไม่ได้มีการบัญญัติไว้เหมือนกับข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ส่วนเรื่องการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และตามกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติถึงการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คนกลาง และผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คนกลาง และผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำ ร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานที่รับงานไปทำที่บ้านในการจ่ายค่าจ้าง มิใช่ให้ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างเป็นของคนกลางหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแต่เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าคนกลางจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ไม่ได้มีบัญญัติไว้

และตามหลักกฎหมายประเทศสาธารณรัฐเวียดนามนั้น ถึงแม้งานจ้างทำงานต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ของไทยว่าการมอบหมายงานหรือจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำเป็นหนังสือ

ต้องยอมรับว่ากฎหมายรับงานไปทำที่บ้านของไทยในเรื่องนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าที่ควร ในเรื่องการตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านได้กำหนด การตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่ได้มีการกำหนดหรือบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตกลงทำสัญญากันด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ และที่สำคัญอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านได้กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเมื่อได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการสำเร็จจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำการบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำสำเนามอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้างกันจริง ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายของไทยที่การตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านทำได้แต่เพียงเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่มี

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรายได้ที่ขอมทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นหนังสือตามที่กฎหมายกำหนด แม้กฎหมายจะกำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือและลงรายละเอียดต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีหลักฐานสำหรับการพิสูจน์ หากเกิดข้อโต้แย้งในเรื่องการส่งมอบงานหรือการจ่ายค่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นที่จะให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสาร เพื่อเป็นหลักฐานที่จะใช้พิสูจน์ข้อโต้แย้งระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

และตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน กับหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้กำหนดการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างที่รับไปทำที่บ้าน คนกลาง และผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกฎหมายของไทยมิได้กำหนด จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร หรือได้รับค่าจ้างอีกทางหนึ่งหากผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของกลุ่มประเทศอาเซียนได้ให้ความคุ้มครอง ฉะนั้น จึงทำให้ต้องนำกฎหมายกลุ่มประเทศที่ได้ศึกษาไว้มาสนับสนุน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวที่ยังไม่มีความเหมาะสม และไม่สามารถให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

4.2 วิเคราะห์ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มประเทศอาเซียน

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวัตถุประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในการได้รับค่าตอบแทนผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจต่อรองที่น้อยกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้น อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านต้องการให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทน ที่เท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานอื่นๆ

โดยบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนไว้ตามข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กล่าวว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลาปกติแต่ต้องไม่เกินหนึ่งเดือน และตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังกล่าวยังให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไป

ทำที่บ้าน สำหรับงานที่กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนตามหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเท่าเทียมกับค่าตอบแทนของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างด้วยอีกทั้ง ควรให้อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดแยกออกไว้ต่างหากจากอัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นเหมาะสมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ

สำหรับการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านตามหลักกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดไว้ เพียงแต่กำหนดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อนายจ้างได้รับงานที่ว่าจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำ หรือผู้รับช่วงงานไปทำทันที และได้กำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทน โดยที่นายจ้างกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำงานที่ได้ว่าจ้างไปทำแต่ทำไม่เรียบร้อยกลับไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้แล้วไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่กำหนดไว้ และถ้าหากปรากฏว่าการคืนงานอันเนื่องมาจากความผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับช่วงงานไปทำ ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การกำหนดค่าตอบแทนและการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด

(2) อัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนดจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(3) กรณีผู้จ้างงานส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายรายหรือหลายกลุ่ม โดยงานที่ส่งมอบมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน อัตราค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานกำหนดจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกรายหรือทุกกลุ่มต้องเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(4) ค่าตอบแทนต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตุ๋เงิน หรือเงินตราต่างประเทศ

(5) ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน 7 วัน นับแต่ส่งมอบงาน

(6) การจ่ายค่าตอบแทนต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าจากการที่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง แต่ยังคงพบว่าในเรื่องการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 และตามหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ อยู่ 3 ประการ คือ

ประการแรก การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนตามข้อแนะที่ 184 ได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไว้ไม่เกิน 1 เดือน แต่ตามหลักกฎหมายประเทศไทยได้กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน 7 วัน นับแต่ส่งมอบงาน จึงทำให้ตามหลักกฎหมายของไทยเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่า ข้อแนะที่ 184 เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับเงินทันทีหรือรวดเร็วที่สุด หากผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านผัดขังไม่ชำระค่าจ้างหรือจงใจที่จะไม่ชำระค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีอำนาจต่อรองหรือติดตามผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านก็จะไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง

ประการที่สอง การตกลงค่าจ้างระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ถึงแม้จะสอดคล้องกับหลักกฎหมายไทย ตรงกันที่ว่าค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับนั้น ผู้จ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งตามข้อแนะที่ 184 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามที่กฎหมายและให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

แต่การกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ ตามข้อแนะที่ 184 ยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวไว้ให้แยกออกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างด้วย เพื่อความเหมาะสมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแตกต่างกับหลักกฎหมายของไทยที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยที่มีฝีมือดีหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เนื่องจาก งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านบางประเภทที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับมาจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น เช่น การทอผ้าที่ต้องใช้ความประณีต จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแยกค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ออกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยได้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ ซึ่งแตกต่างกับงานของลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง

และประการที่สาม เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักกฎหมายสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้น สอดคล้องกับหลักกฎหมายของไทย ได้กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงาน หรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน 7 วัน นับแต่ส่งมอบงาน แต่หลักกฎหมายของฟิลิปปินส์นั้น มีเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทน หากงานที่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านทำไว้นั้น ไม่เรียบร้อยนายจ้างสามารถ ให้กลับไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้ จากหลักกฎหมายดังกล่าวทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสียเปรียบผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เพราะจะทำให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ ปฏิเสธการรับมอบงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนอีกด้วย ซึ่งตามหลัก กฎหมายของไทยไม่ได้มีการบัญญัติไว้

ต้องยอมรับว่าหลักกฎหมายของไทยในเรื่องนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไป ทำที่บ้านเท่าที่ควร แต่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความคุ้มครองไว้ ฉะนั้น จึงต้องนำกฎหมายของต่างประเทศที่ศึกษาไว้มาสนับสนุน เพื่อเป็นการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและ ตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4.3 วิเคราะห์ปัญหาความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มประเทศอาเซียน

เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น เป็นเรื่องสำคัญ โดย ส่วนมากการทำงานทุกประเภท นายจ้างจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์มากที่สุด นายจ้างจึงต้องมีหน้าที่ ในการจัดหาและอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อป้องกัน อันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เหมือนกับ แรงงานประเภทอื่นๆ ไปด้วย

จากการที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กล่าวไว้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน อีกทั้งต้องจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบถึง วิธีการป้องกันและฝึกอบรม รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะปฏิเสธจะทำงาน โดยมีเหตุผลที่สมควรเชื่อได้ว่างานที่ทำงานที่อาจส่งผล ให้เกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อตัวผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรแจ้งแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยไม่ชักช้า นอกจากนี้ หากเกิดกรณีที่มีอันตรายอย่าง ร้ายแรงและคาดหมายได้ว่าจะเกิดอันตรายต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ครอบครัวของผู้รับงานไป ทำที่บ้าน หรือสาธารณะตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้ กำหนดไว้นั้น ควรห้ามทำงานในสถานทีนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมเยียวยาสถานการณ์นั้น

ส่วนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานไปที่รับไปทำที่บ้าน ได้นำบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน และได้กำหนดงานบางประเภทที่เป็นอันตรายห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ

การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการควบคุมมิให้เด็ก ต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากเกินไป

การคุ้มครองความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

(1) ห้ามจ้างงานในงานบางประเภทตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งการห้ามดังกล่าว เป็นการห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำโดยเด็ดขาด 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

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย และตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 และข้อแนะที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านมีบางส่วนที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันอยู่รายประการ ดังนี้

ส่วนที่สอดคล้องกันในเรื่องการคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ให้นำกฎหมายและข้อบังคับว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน และกำหนดให้ต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งตามกฎหมายไทยก็ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำโดยเด็ดขาด ในงานบางประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด หรืองานที่เกี่ยวกับความร้อนหรือความเย็นที่จัดอันอาจเกิดอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ รวมถึงในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก ตามที่ข้อมติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 184 กำหนดให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งตามกฎหมายไทยก็กำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานอันอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัย และต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงด้วย

ส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน ตามข้อแนะนำที่ 184 ได้กำหนดหน้าที่ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ต้องมีการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสมของงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ และผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน ถ้ามีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงถ้าเกิดเหตุที่มีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดอันตรายขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสาธารณะตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยกำหนดไว้ ห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น จนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมเยียวยาสถานการณ์นั้นด้วย ต้องยอมรับว่าหลักกฎหมายของไทยในเรื่องนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าที่ควร สำหรับการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งในส่วนการจัดให้มีการอบรมหรือฝึกซ้อมที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการป้องกัน หรือในกรณีที่เกิดเหตุร้ายแรงหรือคาดหมายได้ว่าจะเกิดอันตรายต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสาธารณะที่กำหนดไว้ ห้ามให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าไปจนกว่าจะมีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตร่างกายของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทย ต้องนำกฎหมายของต่างประเทศที่ศึกษาไว้มาสนับสนุน เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขของไทยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4.4 วิเคราะห์ปัญหาสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้รับของไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มประเทศอาเซียน

การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านได้ จึงจำเป็นต้องจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานที่อย่างเหมาะสม

โดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน บัญญัติไว้ว่า ให้มีนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ใช้แรงงานประเภทอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านประกันสังคม ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้บัญญัติไว้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดยขยายขอบัญญัติต่างๆ ด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการปรับแผนงานต่างๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน พัฒนาแผนงาน หรือเงินทุนพิเศษต่างๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านหลักประกันสังคม เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

โดยหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่ามีข้อตกลงรูปแบบการว่าจ้างทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างอย่างไร กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างโดยได้รับสิทธิเช่นเดียวกันกับที่ลูกจ้างได้รับเมื่อทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง

กฎหมายประกันประกันสังคมของไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน นั้น ได้กำหนดประโยชน์การคุ้มครองแก่ลูกจ้าง 7 ประเภท ได้แก่ การประกันการว่างงาน ชราภาพ สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพ เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย และเสียชีวิต แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ผู้ประกันตนตามกฎหมายฉบับนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่มีสิทธิดังกล่าวข้างต้นตามกฎหมายประกันสังคม แต่กฎหมายประกันสังคมก็เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีลูกจ้างตามที่กฎหมายนี้มีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการได้รับความคุ้มครองให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยรัฐบาล เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาได้กำหนดให้ผู้ประกันตนสามารถจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียวได้ แต่รัฐบาลและนายจ้างจ่ายเงินสมทบให้ และการประกันตนตามมาตรา 40 นั้น

ได้กำหนดประโยชน์ความคุ้มครองเพียง 3 กรณี เท่านั้น คือ การคลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต จึงทำให้ไม่ค่อยมีผู้ประกันตนรายใดสนใจมากนัก

นอกจากมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว มาตรา 39 ยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตน จากการที่โดยผลบังคับของกฎหมายมาก่อนหรือตกงานอยู่ หรือเป็นแรงงานที่อยู่นอกขอบเขตคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมสามารถสมัครใจเป็นผู้ประกันตนได้ โดยมาตรา 39 ได้กำหนดประโยชน์ความคุ้มครอง 6 กรณี คือ ชราภาพ สงเคราะห์บุตร ตาย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และเจ็บป่วย โดยปัจจุบันมีผู้ประกันตนโดยสมัครใจนี้เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายของไทยในเรื่องนี้ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าที่ควร แต่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเวียดนามได้ให้ความคุ้มครองไว้ ถึงแม้ว่าตามลักษณะกฎหมายของไทยจะไม่เป็นการบังคับตามกฎหมายแต่เป็นการสมัครใจเองของผู้ประกันตน แต่ก็พอมีประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่บ้าง จึงต้องนำกฎหมายของต่างประเทศที่ได้ศึกษามาสนับสนุน เพื่อวางแผนศึกษาความเป็นไปได้สำหรับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด หรือทำการปรับปรุงแก้ไขและขยายความคุ้มครองการประกันสังคม หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับนั้น ไปสู่แรงงานนอกระบบด้วยเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ในปัจจุบันของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ตลอดจนเพื่อเตรียมการของประเทศไทยที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558