

## บทที่ 3

### การคุ้มครองแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการทำงานในลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมาก แต่ทว่ายังไม่มีกฎหมายบังคับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยอย่างเหมาะสมในเรื่อง สภาพการทำงาน ค่าจ้าง กำหนดเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนติน่า และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลีย เพื่อหาแนวทางในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายๆ แนวทาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพและปัญหาของงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย

เหตุที่ผู้เขียนจำเป็นต้องศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งเสมือนเป็นกฎหมายแม่แบบให้แต่ละประเทศที่ร่วมลงนามในอนุสัญญาดังกล่าว นำอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านไปปรับใช้กับกฎหมายภายในประเทศของตน ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศที่ทำการศึกษาอาจจัดแบ่งลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การจัดแบ่งลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านตามระดับการพัฒนาประเทศ เป็นการศึกษาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ โดยพิจารณาจากตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านประกอบกับระดับการพัฒนาประเทศว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างไร กล่าวคือ

1.) ประเทศที่มีระดับการพัฒนาประเทศและสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศอาร์เจนตินา ด้วยเหตุที่ประเทศเหล่านี้มีระดับการพัฒนาประเทศใกล้เคียงกับประเทศไทย อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพของการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย

2.) ประเทศที่มีระดับการพัฒนาประเทศและสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงกว่าประเทศไทย ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศออสเตรเลีย โดยประเทศเหล่านี้มีระดับการพัฒนาประเทศที่สูงกว่าประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเหล่านี้จึงมีระดับการคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านสูงกว่าประเทศที่มีระดับการพัฒนาประเทศอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศไทย

2. การจัดแบ่งลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามลักษณะการบัญญัติกฎหมาย การศึกษาลักษณะการบัญญัติกฎหมายเป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับลักษณะการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทย โดยแบ่งลักษณะการบัญญัติกฎหมาย ได้ดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

1.) การบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะแยกต่างหากจากงานประเภทอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา ซึ่งมีบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะงานที่รับไปทำที่บ้านเท่านั้น

2.) การบัญญัติกฎหมายแรงงานเพียงฉบับเดียวแต่มีบทบัญญัติส่วนหนึ่งว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลีย กล่าวคือ มีกฎหมายแรงงานเพียงฉบับเดียวที่ให้การคุ้มครองแรงงานทุกประเภทรวมทั้งงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย เพียงแต่อาจจะมีการกำหนดรายละเอียด ในส่วนของงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะบางประการแตกต่างไปเป็นกรณีพิเศษ

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 74.

### 3.1 นิยามที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่จะศึกษาเนื้อหาของอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านและกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศจำเป็นต้องศึกษาถึงนิยามต่างๆ เสียก่อน จะทำให้ทราบถึงขอบเขตของกฎหมายนั้นๆ ว่าได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพียงใด

#### 3.1.1 งานที่รับไปทำที่บ้าน

นิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เป็นนิยามที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ทราบว่า งานที่รับไปทำที่บ้าน คือ งานประเภทใด มีขอบเขตในการบังคับใช้กว้างเพียงใด และบุคคลใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

##### 3.1.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัตินิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (employer) เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (employer) กำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่บุคคลนั้นสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระตามกฎหมาย ข้อบังคับแห่งชาติ หรือคำพิพากษาของศาล<sup>2</sup>

##### 3.1.1.2 ประเทศอาร์เจนติน่า

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัตินิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ทำในบ้านของคนงาน หรือในสถานที่ที่คนงานเป็นผู้เลือกเอง โดยทำงานดังกล่าวให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคนกลาง หรือเจ้าของสถานประกอบการ<sup>3</sup>

<sup>2</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(a), 1996.

<sup>3</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

### 3.1.1.3 ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียไม่มีกฎหมายที่บัญญัติเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ รัฐธรรมนูญไม่ได้ให้อำนาจแก่รัฐบาลกลางในการบัญญัติเงื่อนไขการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่อย่างไรก็ตามกฎข้อบังคับในเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้านเกิดขึ้นจากความตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละอุตสาหกรรม และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ประเทศออสเตรเลีย หรือคณะกรรมการในระดับรัฐ ซึ่งคำตัดสินที่มีความสำคัญที่สุด คือ คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) มีผลบังคับใช้โดยทั่วไปในประเทศออสเตรเลีย เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างรวดเร็ว และยังมีคำตัดสินอื่นๆ ที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและการประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award)<sup>4</sup>

1.) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐวิกตอเรีย (Victoria Industrial Relations Act) บัญญัติความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า การมอบหรือการให้วัสดุใดๆ เพื่อผลิตสินค้าทั้งหมดหรือบางส่วนที่ผลิตนอกโรงงาน<sup>5</sup>

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า การตัดเย็บด้วยมือหรือเครื่องจักรเพื่อทำเป็นเสื้อผ้าหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของเสื้อผ้า ซึ่งเป็นงานที่ทำขึ้นที่อื่นนอกเหนือไปจากที่โรงงานหรือสถานประกอบการ<sup>6</sup>

จากการที่ได้ศึกษานิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ของอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐวิกตอเรีย (Victoria

<sup>4</sup>Michele B Jankanish, *Conditions of Work Digest Volume 8* (Geneva: ILO publications, 1989), p. 37.

<sup>5</sup>Victoria Industrial Relations Act 1979, Act No. 9365, dated 20 December 1979 (Acts of the Parliament: State of Victoria, 1979) Section 34(j).

<sup>6</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

Industrial Relations Act) ของประเทศออสเตรเลีย สังเกตได้ว่าการกำหนดนิยาม ไร่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ จะกำหนดนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ค่อนข้างกว้าง ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นงานประเภทอะไรบ้าง ซึ่งครอบคลุมการทำงานทั้งอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม โดยพิจารณาสาระสำคัญของนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ได้ดังต่อไปนี้

1. งานที่ทำโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด

2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานดังกล่าวในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเองมิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ดังนั้น บุคคลที่ทำงานนอกสถานประกอบการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และไม่อยู่ภายใต้การควบคุมการทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน บุคคลนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานตามกฎหมายเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

### 3.1.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” เป็นนิยามที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ทราบว่า บุคคลใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

#### 3.1.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ไม่ได้บัญญัตินิยามคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) แต่ได้บัญญัติว่า บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำในสถานทำงานประจำของคนนั้นมีผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>7</sup>

เหตุที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ไม่ได้บัญญัตินิยามคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) เพราะได้อธิบายไว้แล้วว่าบุคคลใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัติว่า ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างนำงานของนายจ้างกลับมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราวจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention

<sup>7</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(b), 1996.

No. 177 Home Work) เพราะลูกจ้างดังกล่าวนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อยู่แล้ว

### 3.1.2.2 ประเภทผู้ป้อน

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัตินิยาม “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” (homeworker) หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการว่าจ้าง ให้ทำงานผลิตสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อรับค่าตอบแทน ปกติจะทำงานเพียงลำพังปราศจากความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เว้นแต่ญาติที่อาศัยอยู่ด้วยกัน โดยได้รับการว่าจ้างให้ทำงานผลิตสินค้า (รวมทั้งผลิตชิ้นส่วนหรือผลิตวัตถุดิบขั้นต้น) จากบุคคลที่เป็นผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยเป็นธุรกิจของตนเองหรือแสดงออกให้เข้าใจว่าเป็นของตนเอง<sup>8</sup>

### 3.1.2.3 ประเภทฟิลิปปีนส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัตินิยาม “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” (homeworker) หมายความว่า บุคคลที่ดำเนินการผลิตสินค้าไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วน อีกทั้งไม่ว่าจะได้ทำการผลิตอยู่ภายในหรือบริเวณบ้านของตนเอง อันได้รับการว่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านโดยตรงหรือโดยอ้อม และเมื่อดำเนินการผลิตสินค้าเสร็จจะต้องส่งมอบสินค้าดังกล่าวคืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>9</sup>

### 3.1.2.4 ประเภทออสเตรเลีย

1.) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดความหมายของคำว่า “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” (homeworker) หมายความว่า บุคคลที่ทำงานในด้านอุตสาหกรรมเสื้อผ้าให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยทำงานนอกสถานประกอบการหรือโรงงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>10</sup>

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) กำหนดความหมายของคำว่า “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” (homeworker)

<sup>8</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 2, 1970.

<sup>9</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 1.

<sup>10</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

หมายความว่า บุคคลที่ทำงานด้วยตนเองและมีได้ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือโรงงาน<sup>11</sup>

จากการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) ประเทศออสเตรเลีย ได้บัญญัตินิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (homeworker) ไว้คล้ายคลึงกัน โดยพิจารณาสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้ที่ลงมือดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ที่ไม่ได้ลงมือดำเนินการด้วยตนเอง แต่จ้างบุคคลอื่นให้มาทำงานดังกล่าว บุคคลนั้นย่อมไม่ใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องดำเนินงานในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเองมิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การกำหนดนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” เป็นการสร้างขอบเขตไว้ค่อนข้างกว้าง ไม่ได้เจาะจงในรายละเอียดว่าเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทใดบ้าง เช่นเดียวกับนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองครอบคลุมแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้ได้มากที่สุด

### 3.1.3 ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

นิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” เป็นนิยามที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ทราบว่า บุคคลใดเป็นผู้ทำสัญญากับ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” อันมีนิติสัมพันธ์กันตามกฎหมาย

<sup>11</sup>Federal Textile Industry Award 1981, Clauses 42, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 252, 1981, p. 662).

### 3.1.3.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัตินิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง (intermediaries) และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลาง (intermediaries) หรือไม่ก็ตาม<sup>12</sup>

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทราบว่าผู้ที่ทำสัญญาเป็นคนกลางที่รับเอางานมาให้ หรือเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) จึงไม่คำนึงว่าจะมีคนกลางหรือไม่มีคนกลาง ในการติดต่อทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองทางด้านค่าจ้าง โดยไม่คำนึงว่าผู้ที่มาติดต่อว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือคนกลาง

### 3.1.3.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัตินิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (orderer) หมายความว่า ผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยเป็นธุรกิจของตนเอง และหมายความรวมถึงบุคคลอื่นที่ เป็นผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยแสดงออกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจว่าเป็นธุรกิจของตนเอง ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านผลิตสินค้า (รวมทั้งผลิตชิ้นส่วนหรือผลิตวัตถุดิบขั้นต้น)<sup>13</sup>

“ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ทำสัญญาว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเป็นการหาประโยชน์ทางธุรกิจแก่ตนเอง บุคคลที่ไม่ได้แสวงหาประโยชน์ทางธุรกิจหรือไม่ได้ทำเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง บุคคลนั้นไม่ใช่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และหากบุคคลใดแสดงออกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจว่าการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นการทำเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเอง กฎหมายถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ใช่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแต่อาจเป็นตัวแทนหรือนายหน้าของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก็ตาม

<sup>12</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(c), 1996.

<sup>13</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 2, 1970.



### 3.1.3.3 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัตินิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) หมายความว่า บุคคลใดที่ทำการเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง หรือในนามของบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือผ่านลูกจ้าง ตัวแทน ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง หรือบุคคลใดที่ทำการส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบวัสดุให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิต ในบ้านหรือ ในบริเวณบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งคืน ทำการถ่ายเท หรือจำหน่ายโดยเป็นไปตามคำแนะนำของตน หรือทำการขายวัสดุให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้วัสดุดังกล่าวทำการผลิตขึ้นในบ้านหรือ ในบริเวณบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และซื้อคืนกลับมาด้วยตนเองหรือโดยผ่านบุคคลอื่นหลังจากที่วัสดุดังกล่าวผ่านการผลิตแล้ว<sup>14</sup>

นิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” ของประเทศฟิลิปปินส์ได้อธิบายคล้ายคลึงกับนิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” ของประเทศญี่ปุ่น แต่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้ค่อนข้างละเอียดกว่า กล่าวคือ “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” จะต้องเป็นบุคคลที่ทำสัญญาว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อเป็นการหาประโยชน์ทางธุรกิจแก่ตนเองเท่านั้น โดยไม่คำนึงว่าจะทำสัญญาในนามบุคคลอื่นหรือผ่านตัวแทน ผู้รับเหมา เป็นต้น

### 3.1.3.4 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชกฤษฎีกาออกตามพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Regulation No. 118755/42 regulating Act No.12713 on home work) บัญญัตินิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) หมายความว่า บุคคลซึ่งดำเนินการผลิตสินค้าหรือขายสินค้า เพื่อแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร โดยมอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เจ้าของสถานประกอบการหรือคนกลาง<sup>15</sup>

ส่วนนิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” ของประเทศอาร์เจนตินามีความแตกต่างจากประเทศอื่น คือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไรก็ได้ ซึ่งเป็นการกำหนดขอบเขต “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” ค่อนข้างกว้าง เพื่อเป็นการเพิ่ม โอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านหรือประโยชน์อื่นๆ

<sup>14</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 2(b).

<sup>15</sup>Regulation No. 118755/42 regulating Act No.12713 on home work, Article 2(b), 1942.

จากการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และพระราชกฤษฎีกาออกตามพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Reg No. 118755/42 regulating Act No.12713 on home work) ของประเทศอาร์เจนตินา ได้บัญญัติลักษณะนิยาม “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” (employer) ไว้คล้ายคลึงกัน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ บุคคลที่ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ตนเองกำหนด

เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ ผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานตามกฎหมาย ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ ในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรนำสาระสำคัญของนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” และ “ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน” ที่ได้รับการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศมาปรับใช้กับนิยามในกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เพื่อสามารถกำหนดขอบเขตของกฎหมายรวมทั้งสามารถกำหนดตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้ชัดเจน

### 3.2 สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้านเกิดจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้จ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยการมอบหมายงานอาจจะผ่านคนกลางหรือไม่ผ่านคนกลางก็ได้ ดังนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะไม่พบเห็นหรือรู้จักกัน

#### 3.2.1 การตกลงเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ในกฎหมายทุกฉบับ ไม่ได้กำหนดหรือบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตกลงทำสัญญาด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในกฎหมายบางฉบับได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้<sup>16</sup>

### 3.2.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือ หรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการต่อไปนี้<sup>16</sup>

- 1.) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลาง (ถ้ามี)
- 2.) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง และ
- 3.) ประเภทของงานที่ทำ

### 3.2.1.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่มอบหมายงานการผลิตและการดำเนินงานต่างๆ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง และอื่นๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และต้องทำบันทึกในลักษณะเดียวกันเมื่อรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>17</sup>

### 3.2.1.3 ประเทศอาร์เจนติน่า

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดทำสมุดการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่คิดมูลค่า อีกทั้งในสมุดบันทึกการทำงานควรต้องระบุข้อความดังต่อไปนี้

- 1.) ชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 2.) ปริมาณและคุณภาพของงานที่จ่ายออกไป
- 3.) อัตราค่าจ้างและค่าจ้างที่กำหนดสำหรับงานชนิดต่างๆ ที่จ่ายออกไป
- 4.) เลขที่ เครื่องหมาย หรือ ฉลากของงานที่ทำ (สิ่งของทุกอย่างที่นำกลับไปทำที่บ้านต้องติดฉลากและเครื่องหมายให้สอดคล้องกับเครื่องหมายที่บันทึกในทะเบียนของ

<sup>16</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 5, 1996.

<sup>17</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 3, 1970.

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและสมุดทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉลากนี้ต้องไม่มีการแกะออก จากสิ่งของที่ทำเสร็จแล้วจนกว่าจะถึงมือผู้บริโภค)<sup>18</sup>

### 3.2.1.4 ประเทศออสเตรเลีย

คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่ต้องจัดทำข้อกำหนดและเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งในบันทึกดังกล่าวต้องมีรายละเอียดที่แน่นอนเกี่ยวกับการว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน แก่ตน<sup>19</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 14 ในภาคผนวก ก) ซึ่งในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ตรงกัน ส่วนใหญ่ในการระงับข้อโต้แย้งดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบหรือเสียประโยชน์ เพราะไม่มีหลักฐานที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมากล่าวอ้าง

ดังนั้นเมื่อศึกษาถึงกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศพบว่า อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลียล้วนแต่มีบทบัญญัติที่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษรและทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านถูกต้องตรงกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็สามารถใช้เอกสารดังกล่าวพิสูจน์ความถูกต้องได้

<sup>18</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>19</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

แต่มีเพียงประเทศฟิลิปปินส์เท่านั้นที่ไม่มีบทบัญญัติซึ่งบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

### 3.2.2 การจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การตกลงในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือเครื่องจักรเพื่อใช้ในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยกำหนดว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายใดเป็นฝ่ายจัดหา มีดังต่อไปนี้

#### 3.2.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระ สำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ในส่วนของนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) โดยนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลหนึ่งในบ้าน ของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน<sup>20</sup>

#### 3.2.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกระทำการใดๆ เพื่อเป็นการจัดหาสัมภาระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและมอบหมายงานการผลิตสินค้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยใช้สัมภาระที่จัดให้ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต เป็นวัตถุดิบ แปรรูป ซ่อมแซม ทำความสะอาด จัดประเภท บรรจุ หีบห่อ การรื้อ เป็นต้น หรือเป็นการขายสินค้าให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้สัญญาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะรับซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตขึ้น โดยใช้สัมภาระดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต ไม่ว่าจะอยู่ในรูปส่วนของชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ<sup>21</sup>

<sup>20</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 1(a), 1996.

<sup>21</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 2, 1970.

### 3.2.2.3 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทำการส่งมอบหรือก่อให้เกิดการส่งมอบวัสดุให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตในบ้านหรือในบริเวณบ้าน และส่งคืน ทำการถ่ายเท หรือจำหน่ายโดยเป็นไปตามคำแนะนำของตน หรือทำการวัสดุแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้วัสดุดังกล่าวทำการผลิตขึ้นในบ้านหรือในบริเวณบ้าน และซื้อคืนกลับมาด้วยตนเองหรือโดยผ่านบุคคลอื่นหลังจากที่วัสดุดังกล่าวผ่านการผลิตแล้ว<sup>22</sup>

### 3.2.2.4 ประเทศออสเตรเลีย

คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่ม (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหาสัมภาระและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการตัดเย็บให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้ส่งมอบงานทั้งหมดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าบริการใดๆ<sup>23</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามพบว่าส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหาสัมภาระ (ปรากฏตามตารางที่ 3 ในบทที่ 2) ส่วนในการจัดหาเครื่องมือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้จัดหา (ปรากฏตามตารางที่ 16 ในภาคผนวก ก) ซึ่งเห็นได้ว่าการจัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่มีการกำหนดไว้อย่างแน่ชัดว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือดังกล่าวในการจัดหาสัมภาระและเครื่องมือจึงขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าผู้ใดมีความเหมาะสมในการจัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือ

ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัติไว้ชัดเจนว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงให้ผู้ใดเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้านก็ได้ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้

<sup>22</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 1.

<sup>23</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกันโดยเสรีในการกำหนดให้ผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือ

ส่วนพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่ม (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลีย บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการจัดหาสัมภาระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อใช้ในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการผลกระทบในการจัดหาสัมภาระให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแต่เพียงฝ่ายเดียว ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องมีหน้าที่ในการจัดหาสัมภาระซึ่งเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องรับผิดชอบในส่วน of ผลผลิตภัณฑ์ที่สำเร็จอย่างบกพร่อง อันเนื่องมาจากสัมภาระที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหามาให้ เป็นสัมภาระที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมสำหรับนำมาดำเนินการเป็นผลผลิตภัณฑ์ แต่การบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ย่อมเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาสัมภาระ เพราะในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นผู้จัดหาสัมภาระได้ดีกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ในพื้นที่อยู่อาศัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีวัตถุดิบที่เหมาะสมสำหรับใช้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากหรืออาจจัดหามาก่อนข้างง่ายกว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา

ในส่วนการจัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีเพียงคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่ม (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลียเท่านั้นที่กำหนดไว้ คือ ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นการบังคับและจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาเครื่องมือ อันเป็นการผลกระทบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับการจัดหาสัมภาระที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

### 3.2.3 การรับผิดชอบค่าเสียหายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อความเสียหายของเครื่องมือและสัมภาระที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา รวมทั้งความบกพร่องของผลผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

#### 3.2.3.1 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัติว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงรายใดจะทำการ

หักเงินจากค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับเป็นค่าวัสดุใดๆ ซึ่งสูญหาย ถูกทำลาย เปราะ ะเปื้อน หรือเสียหายไม่ได้ เว้นแต่กรณี ดังต่อไปนี้<sup>24</sup>

1.) มีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้มีส่วนก่อความสูญหายหรือความเสียหายนั้น

2.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ โอกาสอันสมควรในการแสดงให้เห็นถึงสาเหตุว่า เพราะเหตุใดจึงไม่ควรหักค่าจ้างจากความสูญหายหรือความเสียหายนั้น

3.) จำนวนเงินที่หักดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยยุติธรรมและสมเหตุสมผล และไม่เกินมูลค่าที่สูญหายหรือเสียหายจริง และ

4.) การหักเงินจะทำได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการทำงานหนึ่งสัปดาห์

สิทธิของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในอันที่มิต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>25</sup>

1.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขชิ้นงานที่บกพร่อง โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้อีก

2.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ส่งคืนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเนื่องมาจากการดำเนินงานผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.2.3.2 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือเป็นงานแต่ละคราวไป และจะต้องได้รับค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์หรือคราวละกึ่งหนึ่งของเดือนสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการผลิตแล้วเสร็จในช่วงนั้น โดยจำนวนเงินหนึ่งในสามที่คำนวณได้จากมูลค่าของผลิตภัณฑ์ที่ทำแล้วเสร็จในช่วงนั้นอาจหักเก็บไว้เป็นค่าประกันความเสียหายได้<sup>26</sup>

<sup>24</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 4.

<sup>25</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 5.

<sup>26</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.



จากการศึกษาวิจัยภาคสนามพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบปัญหาจากการหักค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านโดยไม่ยุติธรรมอันส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเดือดร้อนได้รับค่าตอบแทนไม่ตรงตามที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 9 ในบทที่ 2) เนื่องจากการตกลงจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างไว้ชัดเจนหรือเป็นลายลักษณ์อักษร (ปรากฏตามตารางที่ 23 ในภาคผนวก ก)

เมื่อพิจารณาพระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยปกติแล้วผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะหักค่าจ้างไม่ได้ เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากการกระทำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และยังกำหนดถึงกรณีใดบ้างที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่ดีต่อการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อไม่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเอาเปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านในการหักเงินหรือไม่จ่ายค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควร และเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงหน้าที่ในการรับผิดชอบผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านว่ามีมากน้อยเพียงใด

อีกทั้งพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา ยังบัญญัติถึงการเรียกหรือรับเงินประกันของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การหักค่าจ้างเพื่อเป็นการประกันความเสียหายแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้มีหลักประกันว่าจะได้รับผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามสัญญา หากผลิตภัณฑ์ดังกล่าวบกพร่องผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถบังคับผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขผลิตภัณฑ์ให้ถูกต้องเสียก่อน จึงจะคืนค่าจ้างในส่วนที่หักเงินประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.2.4 การร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับเหมาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โดยปกติแล้วการติดต่อว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น กฎหมายทุกฉบับจะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ยังมีกฎหมายบางฉบับที่ระบุถึงคนกลางหรือผู้รับเหมาด้วย เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางหรือผู้รับเหมาร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยที่กฎหมายได้วางหลักเรื่องคนกลางหรือผู้รับเหมาไว้ ดังนี้

### 3.2.4.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติให้ คนกลางและผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ต้องรับผิดชอบร่วมกันในการจ่ายค่าจ้างที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>27</sup>

### 3.2.4.2 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัติว่า เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านประสงค์จะทำสัญญากับบุคคลใด เพื่อให้บุคคลนั้นทำงานของตน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่กำหนดไว้ในสัญญาว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินตามข้อกำหนดในกฎหมาย ในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ระบุไว้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องร่วมกันรับผิดชอบผู้รับงานไปทำที่บ้านในค่าจ้างดังกล่าวว่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ให้ถือเสมือนว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นได้รับการว่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านโดยตรง<sup>28</sup>

### 3.2.4.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วงจะถือว่าเป็นผู้ที่ถูกว่าจ้างโดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่ลงนามในสัญญาสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน คนกลาง และผู้รับเหมาช่วงจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าทดแทนอันเกิดจากอุบัติเหตุในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>29</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ไม่ได้มีการเรียกร้องต่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือ ไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายเพื่อขอรับค่าจ้าง เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบว่าจะไปเรียกร้องกับใคร (ปรากฏตามตารางที่ 25 ในภาคผนวก ก)

<sup>27</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 18, 1996.

<sup>28</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 7.

<sup>29</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในส่วนของความร่วมมือกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับเหมาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ และพระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนติน่า ได้บัญญัติถึงการร่วมกันรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับเหมาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะกฎหมายมุ่งประสงค์ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลางหรือผู้รับเหมา ร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านในการจ่ายค่าจ้าง มิใช่ให้ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างเป็นของคนกลางหรือผู้รับเหมาหรือผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแต่เพียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าผู้รับเหมาหรือคนกลางจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย หากแต่เพียงกำหนดให้ผู้รับเหมาหรือคนกลางนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเฉพาะค่าจ้างและค่าทดแทนเท่านั้น

### 3.3 สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะดำเนินการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ในบ้านของตนเอง โดยที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สามารถควบคุมการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จ ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะส่งผลิตภัณฑ์คืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทนที่ตกลงกัน การจ้างงานในลักษณะนี้ทำให้การทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่นมาก กล่าวคือ ในแต่ละวันผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงานเต็มเวลา หรือทำงานที่รับไปทำที่บ้านเฉพาะช่วงเวลาหลังจากทำงานบ้านหรือทำงานเกษตรกรรมของครัวเรือนเสร็จแล้ว นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถหาเวลาพักผ่อนตามโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นการรับจ้างทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมสำหรับแต่ละคน ดังที่จะได้ศึกษาต่อไป<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Amara Pongsapich, Women Homebased Workers in Thailand (Bangkok: Chulalongkorn University Publication, 1991), p. 20.

### 3.3.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ดังนั้นจำเป็นต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานติดต่อกันตลอดโดยมิได้หยุดพัก ซึ่งมีบทบัญญัติดังต่อไปนี้

#### 3.3.1.1 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานหรือการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ<sup>31</sup>

ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน คริสต์ศักราช 1947<sup>32</sup> (Labour Standards Law) ได้บัญญัติให้ผู้ใช้แรงงานทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ซึ่งมีข้อที่น่าสังเกตว่าพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน คริสต์ศักราช 1947 (Labour Standards Law) ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานไว้ชัดเจน แต่ให้การกำหนดเวลาการทำงานเป็นดุลยพินิจของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงกำหนดเวลาทำงานของการจ้างแรงงานปกติ ซึ่งกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ดังนั้นการกำหนดเวลาการทำงานโดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพการทำงานไปทำที่บ้าน และยังให้ความคุ้มครองแรงงานด้านกำหนดเวลาการทำงานสูงสุดต่อวันและสูงสุดต่อสัปดาห์ด้วย

#### 3.3.1.2 ประเทศออสเตรเลีย

1.) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหางานให้เพียงพอสำหรับการทำงาน 38 ชั่วโมง ในแต่ละสัปดาห์ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เมื่อคนงานมีความพร้อมเต็มใจและสามารถทำงานดังกล่าวได้<sup>33</sup>

<sup>31</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 4, 1970.

<sup>32</sup>Labour Standards Law, No. 49, Article 32, 1947.

<sup>33</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) กำหนดไว้ว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดหาสัมภาระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานประมาณ 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>34</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 7-9 ชั่วโมงต่อวัน (ปรากฏตามตารางที่ 5 ในบทที่ 2) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ระยะเวลาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน 7-9 ชั่วโมงต่อวันมีความเหมาะสมที่สุด เพราะจะได้มีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ หรือมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ (ปรากฏตามตารางที่ 39 ในภาคผนวก ก)

คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติเรื่องจำนวนชั่วโมงในการทำงานไว้อย่างแน่นอนคือ กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกำหนดให้ทำงานเพียงแค่วันละ 5 วัน ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ซึ่งคำนวณได้ว่าโดยเฉลี่ยแล้ววันหนึ่งทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลียนิได้บัญญัติจำนวนชั่วโมงเป็นรายวัน ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานที่รับไปทำที่บ้านเกินวันละ 8 ชั่วโมงได้ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำงานในหนึ่งวันมากเกินไปจนผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ

### 3.3.2 วันหยุดและวันลา

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงควรได้รับวันหยุดพักผ่อนเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งบทบัญญัติเรื่องวันหยุดของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีดังต่อไปนี้

<sup>34</sup>Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

### 3.3.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจนเสร็จโดยไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่นได้รับ<sup>35</sup> นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยได้<sup>36</sup>

### 3.3.2.2 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชกำหนดว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Decree No.23854 to issue rules respecting the annual holidays of homeworks) บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานครบ 6 เดือน ระหว่างระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม<sup>37</sup>

### 3.3.2.3 ประเทศออสเตรเลีย

1.) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดราชการแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>38</sup>

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดราชการ<sup>39</sup>

3.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) กำหนดว่าหลังจากที่ทำงานติดต่อกันครบ 12 เดือน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 28 วันติดต่อกัน และมีสิทธิหยุดในวันหยุดราชการเช่นเดียวกับคนงานอื่นๆ<sup>40</sup>

<sup>35</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 23, 1996.

<sup>36</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 24, 1996.

<sup>37</sup>Decree No.23854 to issue rules respecting the annual holidays of homeworks, 1946.

<sup>38</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

<sup>39</sup>Federal Textile Industry Award 1981, Clauses 42 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 252, 1981, p. 662).

<sup>40</sup>Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

จากการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวันต่อสัปดาห์จนกว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะสำเร็จทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ แต่การทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นการทำงานเพียงระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น (ปรากฏตามตารางที่ 6 ในบทที่ 2) ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านตลอดทั้งปีเหมือนลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีช่วงเวลาที่ว่างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 20 ในภาคผนวก ก)

ดังนั้นจากการศึกษาข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ ด้วย พระราชกำหนดว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Decree No.23854 to issue rules respecting the annual holidays of homeworks) ของประเทศอาร์เจนตินาได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานครบ 6 เดือนขึ้นไป และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลีย ได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

### 3.4 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นในการตกลงว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงต้องมีการตกลงเรื่องค่าตอบแทนกัน แต่ทว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉะนั้นรัฐจึงต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) และกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ดังต่อไปนี้

### 3.4.1 ค่าจ้าง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อต้องการรับค่าจ้างจากการทำงานดังกล่าว ฉะนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

#### 3.4.1.1 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติว่า ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่ายเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวน เว้นแต่กระทรวงแรงงานจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น<sup>41</sup>

#### 3.4.1.2 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัติว่า ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายเงินเป็นค่าจ้างสำหรับงานที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง<sup>42</sup>

#### 3.4.1.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติว่า อัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้นคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับต่อการทำงานในแต่ละวัน<sup>43</sup>

#### 3.4.1.4 ประเทศออสเตรเลีย

คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award)

<sup>41</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 6, 1970.

<sup>42</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 3(a).

<sup>43</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.



กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินไม่น้อยกว่าอัตราที่เป็นสัดส่วนกับระยะเวลาในการทำงาน<sup>44</sup>

เมื่อพิจารณาถึงผลการศึกษาวิจัยภาคสนามปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียวซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลีย ต่างก็บัญญัติให้ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องเป็นเงินเท่านั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียวจะนำสินทรัพย์อื่นมาชำระแทนค่าจ้างไม่ได้ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน

### 3.4.2 กำหนดการจ่ายค่าจ้าง

ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจำเป็นต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนภายในระยะเวลาที่สมควร อีกทั้งยังต้องกำหนดสถานที่จ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

#### 3.4.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน<sup>45</sup>

#### 3.4.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องได้รับค่าจ้างภายในหนึ่งเดือนนับจากวันที่งานสำเร็จและ

<sup>44</sup>Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

<sup>45</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 17, 1996.

มอบผลิตภัณฑ์คืนให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยไม่ต้องคำนึงว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน จะได้ทำการตรวจงานนั้นแล้วหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>46</sup>

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างและรับผลิตภัณฑ์ ณ สถานที่ที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่น หรือในกรณีพิเศษอื่นๆ<sup>47</sup>

### 3.4.2.3 ประเทศฟิลิปปินส์

พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) บัญญัติว่า เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับผลิตภัณฑ์ที่ทำเสร็จแล้ว ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายเงินเป็นค่าตอบแทนสำหรับงานที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง แล้วแต่กรณี แต่อย่างไรก็ตามมีเงื่อนไขว่า เมื่อมีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินภายในสัปดาห์ถัดไปหลังจากที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงได้รับผลิตภัณฑ์จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>48</sup>

### 3.4.2.4 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือเป็นงานแต่ละคราว ไปจะต้องได้รับค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์หรือคราวละครั้งเดือนสำหรับงานที่ทำแล้วเสร็จในช่วงนั้น<sup>49</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างทันทีหลังจากส่งงานที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 22 ในภาคผนวก ก) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทันทีเมื่อได้รับผลิตภัณฑ์ที่ทำสำเร็จ อันเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างในทันทีและไม่ต้องเสี่ยงต่อการไม่ได้รับค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่วนสถานที่จ่ายค่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่าได้รับ

<sup>46</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 6, 1970.

<sup>47</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 7, 1970.

<sup>48</sup>Implementing Rules Book Three Conditions of Employment Rule XIII Employment of Homeworkers, Section 3.

<sup>49</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

ค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่นที่บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ่ายค่าจ้างและรับผลิตภัณฑ์ ณ สถานที่ที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปรับค่าจ้าง

### 3.4.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการเจรจาตกลงอัตราค่าจ้างระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉะนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รัฐจึงต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

#### 3.4.3.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ<sup>50</sup>

สำหรับงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเทียบเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง<sup>51</sup>

#### 3.4.3.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ<sup>52</sup>

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในงานที่รับไปทำที่บ้านควรกำหนดให้มีความเหมาะสมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละประเภทของผลิตภัณฑ์ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านควรสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานที่ทำงานลักษณะคล้ายกัน และอยู่ในพื้นที่เดียวกัน<sup>53</sup>

<sup>50</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 13, 1996.

<sup>51</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 15, 1996.

<sup>52</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 14, 1970.

<sup>53</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 13, 1970.

### 3.4.3.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติว่า ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดให้เป็นไปตามภาคอุตสาหกรรม โดยการเจรจาร่วมกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการยกเว้นจากการได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยสภากำหนดดัชนีค่าครองชีพขั้นต่ำแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ต่างหากสำหรับอุตสาหกรรมรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องประดับ อีกทั้งยังได้กำหนดการเพิ่มอัตราค่าจ้างสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านในงานเหล่านี้เป็นครั้งคราวได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและค่าตอบแทนของผู้ใช้แรงงานที่ทำงานภายในหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน<sup>54</sup>

### 3.4.3.4 ประเทศออสเตรเลีย

คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) กำหนดว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นสัดส่วนกับเวลาการทำงานที่กำหนดไว้ตามประเภทของงานที่ทำ<sup>55</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในอัตราที่ต่ำ (ปรากฏตามตารางที่ 21 ในภาคผนวก ก) ซึ่งข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลียสามารถแก้ไขปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และบัญญัติให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดแยกไว้ต่างหากจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานใน

<sup>54</sup> Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>55</sup> Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

สถานประกอบการของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านเหมาะสมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ

### 3.5 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การทำงานทุกประเภท นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจากการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการจัดหาและอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของลูกจ้าง เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งควรมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เช่นเกี่ยวกับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ที่สมควรได้รับการเอาใจใส่ด้านสวัสดิการและการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานและการป้องกันอันตรายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านดังต่อไปนี้

#### 3.5.1 ประกันสังคม

ในการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงควรจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

##### 3.5.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.) อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) มีบทบัญญัติให้นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ใช้แรงงานประเภทอื่นๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย<sup>56</sup>

2.) ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดยขยายบทบัญญัติต่างๆ ว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้

<sup>56</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 4(c), 1996.

ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการปรับแผนงานต่างๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน พัฒนาแผนงาน หรือเงินทุนพิเศษต่างๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>57</sup>

### 3.5.1.2 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับคนงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง<sup>58</sup>

### 3.5.1.3 ประเทศออสเตรเลีย

พระราชบัญญัติประกันสังคม คริสต์ศักราช 1947 (Social Services Consolidation Act No. 26) บัญญัติว่า พลเมืองทุกคนได้รับความคุ้มครองจากแผนการประกันสังคมแห่งชาติเพื่อสิทธิประโยชน์ทางด้านสุขภาพอนามัยและการให้บริการ บำนาญ (ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ บิดามารดาที่อยู่ตามลำพัง) และสิทธิประโยชน์จากการว่างงานต่างๆ<sup>59</sup>

ในการศึกษาวิจัยภาคสนามปรากฏว่ามีผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงส่วนน้อยที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 9 ในบทที่ 2) แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเหล่านี้มิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่ได้รับเงินทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะเนื่องจากประสบอุบัติเหตุในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 9 ในบทที่ 2)

ซึ่งจากการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน(International Labour Convention No. 177 Home Work) และข้อเสนอฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน(Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และพระราชบัญญัติประกันสังคม คริสต์ศักราช 1947 (Social Services Consolidation Act No. 26) ของประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่น ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านหลักประกันสังคมเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภท

<sup>57</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 25, 1996.

<sup>58</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>59</sup>Social Services Consolidation Act No. 26 (Acts of the Parliament, 1947), as subsequently amended by Act No. 77, (Acts of the Parliament, Volume 1, 1987).

อื่นๆ แต่ทว่าลักษณะของสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความแตกต่างกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง กล่าวคือ นายจ้างสามารถจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างนั้นได้ง่ายและสะดวกมากกว่า เพราะลูกจ้างทุกคนล้วนทำงานอยู่สถานที่เดียวกัน ในการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องมีมาตรการพิเศษอันต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

### 3.5.2 ความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรทราบถึงวิธีการป้องกันอันตรายและได้รับอุปกรณ์สำหรับป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน อีกทั้งกำหนดห้ามทำงานที่มีอันตรายบางประเภท ซึ่งมีบทบัญญัติดังต่อไปนี้

#### 3.5.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.) อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) บัญญัติว่า กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย<sup>60</sup>

2.) ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรมีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้<sup>61</sup>

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้<sup>62</sup>

(1.) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทราบหรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำ และวิธีการป้องกันและจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสม

<sup>60</sup>International Labour Convention No. 177 Home Work, Article 4(c), 1996

<sup>61</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 19, 1996.

<sup>62</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 20, 1996.

(2.) ให้การรับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง และ

(3.) จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธจะทำงาน โดยมีเหตุผลอันสมควรเชื่อได้ว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับการคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่มีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือที่สาธารณะตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น<sup>63</sup>

### 3.5.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อตอนโอน ให้เช่า มอบหรือจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสัมภาระ หรือสินค้าอย่างอื่น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้ในการทำงาน<sup>64</sup>

ในกรณีที่มีการฝ่าฝืน ให้หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด มีอำนาจลงโทษผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ยุติการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือแต่บางส่วน หรือสั่งให้หยุดการใช้สัมภาระ สินค้า หรือสั่งให้ดำเนินการที่จำเป็นอื่นๆ ตามสมควร<sup>65</sup>

### 3.5.2.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) บัญญัติว่า สถานที่สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ สถานที่ทำงานที่ไม่เป็นไปตาม

<sup>63</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 22, 1996.

<sup>64</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 17, 1970.

<sup>65</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 18, 1970.



เงื่อนไขนี้อาจถูกปิด โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอาจห้ามไม่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาพ หรือศีลธรรมอันดีของแรงงาน<sup>66</sup>

### 3.5.2.4 ประเทศออสเตรเลีย

1.) พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของรัฐวิกตอเรีย คริสต์ศักราช 1985 (Victoria Occupational Safety and Health Act) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่บุคคลเหล่านั้น<sup>67</sup>

2.) พระราชบัญญัติเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิกตอเรีย คริสต์ศักราช 1985 (Victoria Accident Compensation Act) บัญญัติให้มีการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานซึ่งรวมถึงบุคคลใดก็ตามที่เข้าร่วมหรือทำการภายใต้สัญญาจ้างทำของ ไม่ว่าจะทำโดยเปิดเผยหรือโดยนัยด้วยปากเปล่าหรือเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>68</sup>

จากการศึกษาวิจัยภาคสนามพบว่า มีผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนน้อยที่เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และมีผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่มากนัก เห็นว่างานที่รับไปทำที่บ้านของตนไม่มีความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ทว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดให้มีการห้ามผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานบางประเภทเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ปรากฏตามตารางที่ 49 ในภาคผนวก ก) หรือในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรจะต้องจัดอุปกรณ์หรือมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ซึ่งข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน จัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับทราบถึงวิธีการป้องกันอันตรายและฝึกอบรม รวมทั้งจัดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดหา

<sup>66</sup> Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>67</sup> Victoria Occupational Safety and Health Act 1985, Act No. 10190, dated 30 July 1985, Section 21 (Acts of the Parliament: State of Victoria, 1985).

<sup>68</sup> Victoria Accident Compensation Act 1985, Act No. 10191, dated 30 July 1985, Section 5 (Acts of the Parliament: State of Victoria, 1985).

มาตรการจำเป็นสำหรับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ซึ่งเป็นมาตรการเชิงรุกในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านได้อย่างปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่ออันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรห้ามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตรายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปดำเนินการ เพราะมีความเป็นไปได้สูงที่งานที่รับไปทำที่บ้านดังกล่าวอาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น งานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด หรือเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตราย เป็นต้น (ปรากฏตามตารางที่ 50 ในภาคผนวก ก) โดยที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน และกำหนดงานบางประเภทที่เป็นอันตรายห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ บทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยควบคุมประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และพระราชบัญญัติเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิคตอเรีย คริสต์ศักราช 1985 (Victoria Accident Compensation Act) ของประเทศออสเตรเลีย บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์จากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

### 3.5.3 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

ในส่วนที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น มีเพียงข้อเสนอฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) เท่านั้นที่ได้วางหลักดังกล่าวไว้ โดยกำหนดว่ากฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน<sup>69</sup>

<sup>69</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 10, 1996

จากการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีช่วยผู้ปกครองทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง (ปรากฏตามตารางที่ 51 ในภาคผนวก ก)

การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นบทบัญญัติที่เหมาะสม เพื่อเป็นการควบคุมมิให้เด็กต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยที่เด็ก ไม่มีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น ศึกษาเล่าเรียน ได้รับเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามไม่ควรบัญญัติห้ามเด็กช่วยเหลือผู้ปกครองที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เนื่องจากครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวที่ประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัวเพียงบิดา มารดา และบุตร โดยมีบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และบุตรเองก็จะเป็นผู้ช่วยบิดามารดาทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นบางครั้งเมื่อตนมีโอกาส จึงไม่เป็นการสมควรที่จะบัญญัติห้ามเด็กช่วยเหลือผู้ปกครองที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

### 3.6 การตรวจสอบและควบคุมการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ได้มีมาตรการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ การตรวจสอบและการควบคุมการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเต็มที่ หากมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติกฎหมายก็สามารถเยียวยาแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยมาตรการที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 การจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับเป็นหลักฐานเพื่อให้ทราบว่าคุณคณใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถตรวจสอบได้ มีบทบัญญัติดังต่อไปนี้

##### 3.6.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติให้จัดตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อจดทะเบียน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลาง รวมทั้งควรระบุข้อมูลที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้<sup>70</sup>

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบงานให้ทำ<sup>71</sup>

### 3.6.1.2 ประเทศอาร์เจนตินา

ประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจดทะเบียนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (Resolution No. 202/46 of the Labour Department on registration books for employer, intermediaries and occupiers of workshops, 1946) บัญญัติว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำงานไปทำในบ้านของตนเอง จะต้องจัดหาใบอนุญาตเป็นการล่วงหน้าจากฝ่ายการรับงานไปทำที่บ้านในสำนักงานตรวจแรงงานแห่งชาติ<sup>72</sup>

### 3.6.1.3 ประเทศออสเตรเลีย

1.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) อนุญาตให้มีการทำสัญญาจ้างงานระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะหลังจากที่มีการออกใบอนุญาตโดยนายทะเบียนอุตสาหกรรมเมื่อมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานแล้ว<sup>73</sup>

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สามารถจ้างบุคคลใดก็ตามให้ทำงานที่ได้รับคุ้มครองจากคำตัดสินภายใต้สัญญาจ้างทำของภายนอกสถานประกอบการหรือโรงงาน เว้นแต่ว่าตนเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจดทะเบียนกับนายทะเบียนอุตสาหกรรมเมื่อต้องการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้คำตัดสินผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่อาจจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าสิบคนในคราวหนึ่งๆ โดยมีเงื่อนไขว่าหากนายทะเบียนอุตสาหกรรมหรือ

<sup>70</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 6, 1996.

<sup>71</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 7, 1996.

<sup>72</sup>Resolution No.202/46 of the Labour Department on registration books for employer, intermediaries and occupiers of workshops, 1946

<sup>73</sup>Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

คณะกรรมการตัดสินได้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วอาจนุมัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากขึ้นได้<sup>74</sup>

3.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับใบอนุญาตจากสหภาพแรงงานก่อนที่จะถูกจ้างงาน ใบอนุญาตจะออกให้เฉพาะเมื่อสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการได้เนื่องจาก ความลำบาก ความจำเป็น ความทุพพลภาพ ความชรา หรือสาเหตุอื่นๆ ที่มีเหตุผลเพียงพอ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่จ้างแรงงานอื่นๆ เว้นแต่เป็นสมาชิกของครอบครัวตน<sup>75</sup>

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจดทะเบียนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (Resolution No. 202/46 of the Labour Department on registration books for employer, intermediaries and occupiers of workshops, 1946) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) ของประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติให้มีการจดทะเบียนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อใช้เป็นหลักฐานให้ทราบว่าบุคคลใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านและเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

แต่เมื่อศึกษาถึงลักษณะการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านพบว่า การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีการจ้างงานในช่วงเวลาอันสั้นและมีการเปลี่ยนตัวผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่หลายครั้ง อันเป็นการแตกต่างจากการจ้างแรงงานที่ถูกจ้างทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างซึ่งไม่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้างบ่อยครั้ง ดังนั้นในการจดทะเบียนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับทางราชการจึงเป็นการดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อนสำหรับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากหลีกเลี่ยงการจดทะเบียน (ปรากฏตามตารางที่ 55 ในภาคผนวก ก)

<sup>74</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

<sup>75</sup>Federal Textile Industry Award 1981, Clauses 42, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 252, 1981, p. 662).

### 3.6.2 การจัดทำเอกสารบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง

เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการสำเร็จจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องทำการบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งต้องทำสำเนามอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามี การส่งมอบงานและจ่ายค่าจ้างจริง โดยมีบทบัญญัติดังต่อไปนี้

#### 3.6.2.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติให้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรเก็บรักษาบันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งสำเนาของบันทึกให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ<sup>76</sup>

- 1.) เวลาที่กำหนด
- 2.) อัตราค่าตอบแทน
- 3.) ค่าใช้จ่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจำนวนเงินที่ต้องชดใช้ให้
- 4.) การหักเงินใดๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และ
- 5.) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่จ่ายไป

รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ

#### 3.6.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่มอบหมายงานการผลิต และการดำเนินงานต่างๆ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยต้องมีรายละเอียดที่จำเป็น เช่น ลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง และอื่นๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน และต้องทำบันทึกในลักษณะเดียวกันเมื่อรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน<sup>77</sup>

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ตนมอบหมายงาน และจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเรื่องอื่นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด<sup>78</sup>

<sup>76</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 7, 1996.

<sup>77</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 26, 1970.

<sup>78</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 27, 1970.

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายให้ทำงาน ปริมาณงาน และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด<sup>79</sup>

### 3.6.2.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work, 1941) เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านคำนวณงานแล้วเสร็จทั้งหมดหรือบางส่วน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจัดทำใบเสร็จให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพร้อมทั้งการจ่ายเงินค่าจ้างที่แสดงจำนวน ต้นฉบับใบสำคัญการมอบหมายงาน ปริมาณของงาน และราคาต่อหน่วย อีกทั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้เก็บสำเนาใบเสร็จเหล่านี้ไว้ ใบเสร็จสามารถทำแนบท้ายแยกต่างหากเพื่อให้มีการลงนามและส่งมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบการจ่ายเงิน<sup>80</sup>

### 3.6.2.4 ประเทศออสเตรเลีย

1.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นผู้เก็บสมุดบันทึกและลงนามในแต่ละสัปดาห์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องเที่ยงตรงของจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทำงานในระหว่างช่วงหนึ่งช่วงใดของวันในสถานประกอบการหรือโรงงานก็ได้<sup>81</sup>

2.) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) กำหนดว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับงานที่ทำและค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งต้องเตรียมไว้เพื่อการตรวจสอบโดยสหภาพแรงงาน<sup>82</sup>

ข้อเสนอแนะที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่

<sup>79</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 26, 1970.

<sup>80</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>81</sup>Federal Clothing Trades Award 1982, Clauses 26, 27 (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 271, 1982), as amended up to 7 April 1987.

<sup>82</sup>Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award 1979, Clauses 31, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 219, 1979).

รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work, 1941) ของประเทศอาร์เจนติน่า และ คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลียได้ บัญญัติให้จัดทำกรบันทึกการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งต้องทำสำเนาส่งมอบให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดหลักฐานเป็นหนังสือสามารถพิสูจน์ว่ามีการส่งมอบงานและ จ่ายค่าจ้างโดยถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการจัดทำบันทึกเอกสารการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 54 ในภาคผนวก ก) เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบของ เจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการพิสูจน์ หากเกิดข้อโต้แย้งในเรื่องการส่งมอบงานหรือ การจ่ายค่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 3.6.3 การตรวจสอบการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เจ้าหน้าที่รัฐควรมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน การจ่าย ค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งมีบทบัญญัติดังต่อไปนี้

#### 3.6.3.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติว่า ครอบคลุมที่สอดคล้องกับกฎหมายและ แนวปฏิบัติแห่งชาติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรได้รับอนุญาตให้เข้าไปในส่วน ของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีการทำงาน<sup>33</sup>

#### 3.6.3.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) บัญญัติว่า หัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบให้การ ประกอบธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายนั้น เมื่อพนักงานตรวจ แรงงานมีเหตุเชื่อได้ว่ามีการละเมิดกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงาน

<sup>33</sup>International Labour Recommendation No. 184 Home Work, Article 8, 1996.



ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจเอกสาร หรือสิ่งอื่นๆ ตลอดจนสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือสามารถนำสินค้าไปตรวจสอบคุณภาพ ในกรณีที่อาจเกิดความไม่ปลอดภัย หรืออันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วย<sup>84</sup>

ในกรณีที่จำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมาย กระทรวงแรงงาน หัวหน้าสำนักงาน มาตรฐานแรงงานประจำจังหวัด หัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจสั่งให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น ตลอดจนให้บุคคลดังกล่าวไปพบที่สำนักงานได้<sup>85</sup>

### 3.6.3.3 ประเทศอาร์เจนตินา

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work, 1941) ได้บัญญัติว่า สมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและ คนงานอาจได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

คณะกรรมการกำหนดค่าจ้างมีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจสอบสถานที่ทำงาน และตรวจสมุดและทะเบียนต่างๆ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าภายใต้เงื่อนไขการทำงานได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย<sup>86</sup>

### 3.6.3.4 ประเทศออสเตรเลีย

คำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) กำหนดให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ 2 คน สามารถเข้าไปในสถานที่ทำงาน หรือสถานประกอบการในระหว่างชั่วโมงทำงานได้ การเข้าไปในโรงงานหรือสถานประกอบการต้องได้รับอนุมัติในสมุดบันทึกค่าจ้างใบบันทึกเวลาหรือบันทึกที่ครอบคลุมลูกจ้างทุกคนรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย<sup>87</sup>

ในข้อแนะนำฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) พระราชบัญญัติอุตสาหกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่

<sup>84</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 30, 1970.

<sup>85</sup>Industrial Home Work Law, No. 60, Article 28, 1970.

<sup>86</sup>Act No. 12713 respecting home work, 1941.

<sup>87</sup>Federal Textile Industry Award 1981, Clauses 42, (Commonwealth Arbitration Reports, Volume 252, 1981, p. 662).

รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work, 1941) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) ของประเทศออสเตรเลีย มีบทบัญญัติให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการดูแลความเรียบร้อยและให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากับลูกจ้างทั่วไป อันสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ที่ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามตารางที่ 56 ในภาคผนวก ก) เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั้งการจ่ายค่าจ้าง สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น

จากการศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และข้อเสนอฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) และพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลีย แล้วเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และข้อเสนอฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) เป็นกฎหมายแม่บทที่ประเทศต่างๆ ทั่วโลกสามารถนำไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ และกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน อันได้แก่ พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award) ของประเทศออสเตรเลีย เป็นกฎหมายที่บังคับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติบางประการให้มีความเหมาะสมและทันสมัยในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน