บทที่ 4

แนวทางในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

จากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในพ.ศ. 2540 ได้ส่งผลให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องเลิกกิจการ ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการต่างๆ จึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างและการทำงาน จากการทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการมาเป็นรูปแบบการทำงานในบ้านของคนงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนความสัมพันธ์จากนายจ้างกับลูกจ้างมาเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นการลดค่าใช้จ่ายของเจ้าของสถานประกอบการได้มากกว่าการจ้างงานในโรงงานหรือสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพิ่มมากขึ้น แต่ทว่างานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมิได้อยู่ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ซึ่งบัญญัติว่า "งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้" อันเป็นการบัญญัติถึง "งานที่รับไปทำที่บ้าน" โดยวางหลักให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นไม่บังคับใช้ในส่วนของงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่บัญญัติให้สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านขึ้นเป็นพิเศษ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นผู้ใช้แรงงานในงานนอกระบบ ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากประเด็นปัญหาดังกล่าวหากปล่อยให้มีการจ้างงานและทำงานที่รับไปทำที่บ้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยไม่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากอาจได้รับการคุ้มครองหรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการของนายจ้าง ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้จำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

4.1 กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

ถึงแม้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะการจ้างงานคล้ายคลึงกับจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่ง

การทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นการนำงานมาทำในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่น อันทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้รับความคุ้มครองในเรื่อง วันหยุด วันลา จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัย ฯลฯ เทียบเท่ากับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นจึงสมควรบัญญัติกฎหมายเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองในเรื่อง วันหยุด วันลา จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัย ฯลฯ เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น

4.1.1 การบังคับใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 จ้างทำของกับงานที่รับไปทำที่บ้านในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาความหมายของ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาวิจัยภาคสนามและจากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศแล้วสรุปได้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความถึง

1.) งานที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงมอบหมายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการผลิต การประกอบ หรือการดำเนินการใดๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตสินค้า และรวมถึงสัญญาใดๆ ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านขาย จัดหาวัสดุ หรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในกระบวนการผลิต และสัญญาว่าจะซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้จากกระบวนการผลิตดังกล่าว

2.) เป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในบ้านของตนเองหรือสถานที่ๆ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ไม่ใช่สถานที่หรืออยู่ในความควบคุมของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

3.) เป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมถึงผลต่างระหว่างราคาของวัสดุหรือสิ่งของอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับราคาที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซื้อผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการผลิตจากวัสดุหรือสิ่งของนั้นกลับคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ดังกล่าวข้างต้น มีลักษณะตรงกับบทบัญญัติในเรื่องของสัญญาจ้างทำของในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ดังนี้ “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

เปรียบเทียบ "งานที่รับไปทำที่บ้าน" และ "จ้างทำของ"	
งานที่รับไปทำที่บ้าน	จ้างทำของ
1.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตน	1.) ผู้ว่าจ้างตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตน
2.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงจะให้ค่าจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงาน	2.) ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงาน
3.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นที่เลือกเอง อันมิใช่สถานที่ประกอบการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน	3.) การทำงานของผู้รับจ้างไม่คำนึงถึงสถานที่ในการทำงาน
4.) การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อให้เกิดสังหาริมทรัพย์	4.) การทำงานของผู้รับจ้างก่อให้เกิดวัตถุหรือไม่ก่อให้เกิดวัตถุก็ได้
5.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้อยู่ในความควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน	5.) ผู้รับจ้างไม่ได้อยู่ในความควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง

ดังนั้นการทำสัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องจ้างทำของมาบังคับใช้ได้ ซึ่งสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 มีดังต่อไปนี้[1]

1.) สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง

2.) สัญญาจ้างทำของมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ

3.) ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จจากการทำงานนั้น

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องจ้างทำของได้บัญญัติหลักการสำคัญของสัญญาจ้างทำของ ได้แก่ หน้าที่การจัดหาเครื่องมือและสัมภาระของผู้รับจ้าง หน้าที่ของผู้รับจ้างต่อการรับผิดในความชำรุดของงานที่ทำ หน้าที่การจ่ายสินจ้างของผู้ว่าจ้าง การบอกเลิกสัญญา กำหนดเวลาการจ่ายสินจ้าง เพียงเท่านั้น ส่วนเรื่องอื่นๆ ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างสามารถตกลงกันอย่างไรก็ได้ ตัวอย่างเช่น กำหนดเวลาการทำงาน การป้องกันอันตรายในการทำงาน อัตราสินจ้าง วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ฉะนั้นหากการทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ภายใต้การบังคับใช้

---

[1]ไพทูรย์ เอกจริยกร, คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงานจ้างทำของรับขนยืมฝากทรัพย์เก็บสำนักโรงแรม, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, 2542), หน้า 110-113.

ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ข้างทำของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นบุคคลที่มีอำนาจต่อรองในการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน การทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจไม่เป็นธรรมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านกำหนดเวลาการทำงาน มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน อัตราค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อน เงินทดแทน สวัสดิการ เป็นต้น

4.1.2 แนวทางสำหรับการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านแล้วจะเห็นได้ว่า หากนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนของข้างทำของมาบังคับใช้กับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองทางด้านแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ในลักษณะเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.1.2.1 รูปแบบของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

ก่อนจะพิจารณาถึงเนื้อหาสาระในกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรที่จะได้พิจารณาถึงรูปแบบของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยพิจารณาหารูปแบบของกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

4.1.2.1.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ว่าด้วยข้างทำของสามารถบังคับใช้กับการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้ แต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยข้างทำของเป็นกฎหมายเอกชนไม่เหมาะสำหรับบังคับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายเอกชนถือเอาหลักความเสมอภาคและเสรีภาพระหว่างคู่สัญญาในการเข้าทำสัญญาเป็นสำคัญ[2] จากหลักดังกล่าวเมื่อพิจารณาถึงลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้รับจ้าง ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะคล้ายกับผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจต่อรองในการเข้าทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมักเป็นฝ่ายกำหนดเนื้อหาของสัญญาได้

---

[2]บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, กฎหมายมหาชน 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 313.

โดยฝ่ายเดียว เช่น อัตราค่าจ้าง ภาระในการจัดเตรียมเครื่องมือและสัมภาระในการทำงาน การหักค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายและค่าเสียหายต่างๆ ซึ่งต่างกับผู้รับจ้างที่มีอำนาจต่อรองเสมอภาคเท่ากับผู้ว่าจ้างในการเข้าทำสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างทำของ

การปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อันเป็นกฎหมายเอกชน เพื่อบัญญัติหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีภาระในการปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้นนั้น ถือเป็นการแทรกแซงการทำสัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยรัฐ อันมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชน

จึงเป็นการไม่สมควรที่จะแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ว่าด้วยจ้างทำของ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างทำของในลักษณะอื่นๆ และอาจกระทบต่อแนวความคิดของกฎหมายเอกชนที่ให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคระหว่างคู่สัญญาในการแสดงเจตนาเข้าทำสัญญา โดยที่รัฐจะไม่เข้าไปแทรกแซงในการทำสัญญาดังกล่าว เว้นแต่เป็นกรณีที่มีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมหรือที่เป็นปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน[3] ดังนั้นการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ควรทำการแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่ควรบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใหม่ในลักษณะของกฎหมายมหาชน

4.1.2.1.2 ตราเป็นกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22[4] บัญญัติให้สามารถออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะในกรณีงานที่รับไปทำที่บ้านให้

---

[3]จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร, ระกาวิน ลีชนะวานิชพันธ์ และพิมพ์ใจ ไมตรีเปรม, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์มาตรการและแนวทางการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545), หน้า 213.

[4]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า "งานเกษตรกรรม งานประมง ทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้"

แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้[5] ทั้งนี้เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะการจ้างงานและการทำงานที่พิเศษแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป กล่าวคือ[6]

1.) ลักษณะการจ้างงานที่ต่างกัน กล่าวคือ การรับงานไปทำที่บ้านใช้ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้เป็นเป้าหมายในการจ้าง แต่การว่าจ้างแรงงานไม่ใช้เกณฑ์ดังกล่าว แต่ต้องการแรงงานมาผลิตสินค้า

2.) ลักษณะการทำงานและการจัดหาปัจจัยการผลิตต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตเอง และปกติจะจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เอง ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานนายจ้างจะจัดหาเครื่องมือและปัจจัยการผลิตอื่นๆ

3.) สถานที่ทำงานต่างกัน โดยปกติผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตในสถานที่ของตนเอง ในขณะที่การว่าจ้างแรงงานมักจะทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้าง

4.) การควบคุมงานและแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน โดยการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควบคุมดูแลและตรวจการทำงานได้น้อย ขณะที่การจ้างงานตามปกตินั้นนายจ้างมีอำนาจในการควบคุมดูแลแนะนำการทำงานได้ตลอด รวมทั้งสามารถกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด เวลาพัก

5.) ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามปริมาณงานและได้รับค่าตอบแทนเมื่องานเสร็จตามข้อตกลง ส่วนการว่าจ้างแรงงานมีการจ่ายค่าตอบแทนตามเวลาปกติ

---

[5]สุดาศิริ วศวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2543), หน้า 64.

[6]Wimolsiri Jamnarnvej and Vitit Muntarbhorn, "The Impact of Law and Policy on Rural Women Homeworkers in Thailand," in Homeworkers of Southeast Asia, ed. Lucita Lazo (Bangkok: ILO publication,1992), pp. 113-114.

เปรียบเทียบระหว่าง “งานที่รับไปทำที่บ้าน” และ “จ้างแรงงาน”	
งานที่รับไปทำที่บ้าน	จ้างแรงงาน
1.) การรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะของการจ้างงานโดยใช้ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้เป็นเป้าหมายในการจ้าง	1.) การจ้างแรงงานมีลักษณะของการจ้างงานโดยต้องการแรงงานมาผลิตสินค้า
2.) การรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะของการทำงานและการจัดหาปัจจัยการผลิต โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตเอง และปกติจะจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เอง	2.) การจ้างแรงงานมีลักษณะของการทำงานและการจัดหาปัจจัยการผลิต โดยนายจ้างจะจัดหาเครื่องมือและปัจจัยการผลิตอื่นๆ
3.) สถานที่ทำงานในการรับงานไปทำที่บ้านโดยปกติการรับงานไปทำที่บ้านจะทำการผลิตในสถานที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง	3.) สถานที่ทำงานในการว่าจ้างแรงงานมักจะทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้าง
4.) ในการควบคุมงานและแรงงานสัมพันธ์ของการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควบคุมดูแลและตรวจตราการทำงานได้น้อย	4.) ในการควบคุมงานและแรงงานสัมพันธ์ของการจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมดูแลแนะนำการทำงานได้ตลอด รวมทั้งสามารถกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด เวลาพัก
5.) การรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าตอบแทนตามปริมาณงานและได้รับค่าตอบแทนเมื่องานเสร็จตามข้อตกลง	5.) การว่าจ้างแรงงานมีมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนตามเวลาปกติ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรที่จะได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเร่งด่วน แต่ทว่าการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยดำเนินการออกเป็นกฎกระทรวงนั้นไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างทั่วถึง เพราะการทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น จะเป็นกลุ่มบุคคลหรือเป็นนิติบุคคลไม่ได้ ซึ่งแตกต่างกับการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถทำสัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเป็นกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลก็ได้ ดังนั้นการบัญญัตินิยามในกฎกระทรวงให้ลูกจ้างหมายความรวมถึงกลุ่มบุคคลหรือ

นิติบุคคลจึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างอันเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น อีกทั้งขั้นตอนในการออกกฎกระทรวงมีความรวดเร็วกว่าการตราพระราชบัญญัติ จนอาจขาดความรอบคอบในการกลั่นกรองกฎกระทรวง เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้พิจารณากฎกระทรวงดังกล่าว เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบจึงประกาศในราชกิจจานุเบกษาบังคับใช้เป็นกฎหมาย[7]

ดังนั้นการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยโดยการตราเป็นกฎกระทรวงนั้น จึงไม่เหมาะสมเพราะไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลได้ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ก็ตาม แต่การบัญญัตินิยามในกฎกระทรวงให้ลูกจ้างหมายความรวมถึงกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคล เป็นการบัญญัติกฎกระทรวงที่ไม่เหมาะสม เพราะขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น

4.1.2.1.3 ตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาถึงรูปแบบกฎหมายสำหรับคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านข้างต้น ถึงแม้ว่าสัญญาจ้างทำของ สัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนเหมือนกัน คือ คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีหนี้หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ ผู้รับจ้าง ลูกจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่ต้องทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนผู้ว่าจ้าง นายจ้าง และผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน มีหน้าที่ต้องให้สินจ้างหรือค่าจ้างเพื่อตอบแทนการงานที่ได้ทำให้[8] แต่ผู้เขียนเห็นว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างทำของเป็นกฎหมายเอกชนไม่เหมาะแก่การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายเอกชนซึ่งเคารพหลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยมีแนวความคิดที่ว่า บุคคลย่อมมีความเสมอภาคกันในการแสดง

---

[7]ประยูร กาญจนดุล, คำบรรยายกฎหมายปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), หน้า 89.

[8]อรพรรณ พนัสพัฒนา, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะฝากทรัพย์ วิธีการเฉพาะสำหรับเจ้าสำนักโรงแรม ฝากเงิน เก็บของในคลังสินค้า จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545), หน้า 69.

เจตนาและตกลงในเนื้อหาสาระของสัญญา ในขณะที่ความเป็นจริงของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจต่อรองเท่ากับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องพึ่งพางานจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

สำหรับการออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยนั้น ขั้นตอนในการออกกฎกระทรวงเป็นไปด้วยความรวดเร็วจนอาจขาดความรอบคอบในการกลั่นกรองกฎกระทรวง และประเด็นสำคัญ คือ การทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น จะเป็นกลุ่มบุคคลหรือเป็นนิติบุคคลไม่ได้ ซึ่งแตกต่างกับการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถทำสัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเป็นกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลก็ได้ ดังนั้นการบัญญัตินิยามในกฎกระทรวงให้ลูกจ้างหมายความรวมถึงกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลจึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างอันเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น อีกทั้งการออกกฎกระทรวงจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจไว้เท่านั้น หากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขบทบัญญัติห้ามออกกฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีบทบัญญัติที่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวงที่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติที่ให้อำนาจไว้ กฎกระทรวงดังกล่าวจะไม่สามารถใช้บังคับได้

เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานพิเศษแตกต่างจากงานที่ทำในสถานประกอบการของนายจ้าง ฉะนั้นจึงควรดำเนินการตราเป็นพระราชบัญญัติสำหรับให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เพื่อเป็นการบังคับใช้กฎหมายได้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ซึ่งสามารถให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นบุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลได้ และเป็นกฎหมายที่มีความมั่นคงถาวร เพราะมีการไตร่ตรองกลั่นกรองในการบัญญัติกฎหมายรอบคอบกว่าการบัญญัติกฎหมายประเภทอื่นๆ

4.1.2.2 หลักการสำคัญที่ควรบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

จากการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น สิ่งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการให้มีการคุ้มครองในด้านค่าตอบแทน สุขภาพและอนามัย ต้องการให้มีการส่งเสริมในด้านเงินทุน ความรู้ในด้านการบริหารและการตลาด การพัฒนาทักษะฝีมือ ด้วยเหตุนี้หลักการสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายคือ การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงานและ

การส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ควรจัดให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประสานประโยชน์และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าอันนำมาซึ่งความขัดแย้งและการทำลายความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มีระหว่างกัน[๑]

4.1.2.2.1. นิยาม

ก่อนจะทำการศึกษาเพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ควรจะต้องศึกษาถึงนิยามของ "งานที่รับไปทำที่บ้าน" ว่ามีความหมายอย่างไร เพื่อที่จะได้ให้ความคุ้มครองได้ตรงกับ ลักษณะงาน สภาพการจ้างงาน และบุคคลใดบ้างที่ควรอยู่ภายใต้ขอบข่ายในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

1.) งานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการที่ได้ศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ ประกอบกับการสำรวจสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านพร้อมทั้งปัญหาแล้วพบว่า นิยาม "งานที่รับไปทำที่บ้าน" ตามอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) มีความเหมาะสมสำหรับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะเป็นการให้นิยามอย่างกว้างๆ เพื่อให้ครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท ดังนั้นนิยาม "งานที่รับไปทำที่บ้าน" ของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1.) งานที่ดำเนินการโดยบุคคลหนึ่งที่เรียกว่า "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" หรือกลุ่มบุคคลที่เรียกว่า "กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ซึ่งได้รับการว่าจ้าง ผลิต ประดิษฐ์ ตกแต่ง ซ่อมแซม ทำความสะอาด จัดประเภท แก้ไข ดัดแปลง บรรจุ ห่อหุ้ม แยกชิ้นส่วน หรือกระทำการใดๆ ต่อวัสดุอันก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่บุคคลหนึ่งที่เรียกว่า "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" กำหนด หรือเป็นการทำสัญญาโดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านขายวัสดุให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนำวัสดุ

---

[๑] **ชฤทธิ์ มีสิทธิ์ และคณะ, <u>รายงานการศึกษาเรื่องข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน</u> (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, 2545), หน้า 19.**

ดังกล่าวไปดำเนินการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ และรับซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าวกลับคืน หรือการทำสัญญาใดๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน

(2.) เป็นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในบ้านของตนเองหรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(3.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงจะให้ค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4)

2.) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาพิจารณาถึงสถานะและสภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศแล้วพบว่าบุคคลที่ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเป็นบุคคลที่ลงมือดำเนินการผลิตด้วยตนเอง

ส่วนผู้นำงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้ติดต่อรับงานมาจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อนำมาแจกจ่ายงานให้แก่ผู้อยู่อาศัยในชุมชนอันเป็นผู้ที่ดำเนินการผลิต ตัวอย่างเช่น ผู้นำชุมชน ญาติพี่น้องของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่สมควรได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้เพราะไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำการผลิตด้วยตนเอง จึงไม่มีลักษณะเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ผู้นำงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีลักษณะเป็นตัวแทนมีอำนาจทำการแทนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 797[10] หรือหากผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าบำเหน็จจากการชี้ช่องให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานมาแจกจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีลักษณะเป็นนายหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 845[11]

สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด และดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายเองด้วย

---

[10]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 797 บัญญัติว่า "อันว่าสัญญาตัวแทนนั้น คือสัญญาซึ่งให้บุคคลหนึ่ง เรียกว่าตัวแทน มีอำนาจทำการแทนบุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าตัวการและตกลงจะทำการดังนั้น

อันความเป็นตัวแทนนั้นจะเป็นโดยตั้งแต่งแสดงออกชัดหรือโดยปริยายก็ย่อมได้"

[11]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 845 บัญญัติว่า "บุคคลผู้ใดตกลงจะให้ค่าบำเหน็จแก่นายหน้าเพื่อชี้ช่องให้ได้เข้าทำสัญญาก็ดี จัดการให้ได้ทำสัญญาก็ดี ท่านว่าบุคคลผู้นั้นจะต้องรับผิดใช้ค่าบำเหน็จก็ต่อเมื่อสัญญานั้นได้ทำกันสำเร็จเนื่องแต่ผลแห่งการที่นายหน้าได้ชี้ช่องหรือจัดการนั้น ถ้าสัญญาที่ได้ทำกันไว้นั้นมีเงื่อนบังคับก่อนไซร้ ท่านว่าจะเรียกร้องบำเหน็จค่านายหน้ายังหาได้ไม่จนกว่าเงื่อนไขนั้นสำเร็จแล้ว"

ผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะในส่วนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายเอง

ฉะนั้นนิยามของ "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ตามอนุสัญญาฉบับที่ 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) ของประเทศออสเตรเลียมีความเหมาะสมสำหรับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะเป็นการให้นิยามอย่างชัดเจนถึงหน้าที่และสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งยังเป็นการนิยามโดยครอบคลุมถึงการรับงานไปทำที่บ้านทุกประเภท ดังนั้นนิยาม "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1.) บุคคลธรรมดาที่ดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ด้วยตนเอง ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด

(2.) เป็นบุคคลที่ดำเนินงานในบ้านของตนเอง หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(3.) การดำเนินงานดังกล่าวไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(4.) เป็นบุคคลที่ดำเนินงานเพื่อรับค่าตอบแทน

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4)

3.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ควรบัญญัตินิยาม "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้มีความแตกต่างจากผู้ว่าจ้างที่ทำสัญญาจ้างทำของในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบัญญัตินิยามว่า "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" เพราะมีลักษณะและหน้าที่แตกต่างจากนิยาม "ผู้ว่าจ้าง" ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชน แม้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับการจ้างทำของ แต่การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ควรบังคับใช้ด้วยกฎหมายเอกชน งานที่รับไปทำที่บ้านควรบังคับใช้ด้วยกฎหมายมหาชน จึงสมควรบัญญัตินิยาม "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่าง

ระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านที่ทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างที่ทำสัญญาจ้างทำของให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้นนิยาม "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" ตามอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) และพระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ มีความเหมาะสมสำหรับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะเป็นการให้นิยามอย่างกว้างๆ เพื่อให้ครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท ดังนั้นนิยาม "ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน" ของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1.) บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

(2.) ทำสัญญากับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อดำเนินการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ตนเองกำหนด

(3.) จ่ายค่าตอบแทนจากผลสำเร็จแห่งการดำเนินงานดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4)

4.) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในสภาพความเป็นจริงผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจในการต่อรองต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีอำนาจต่อรองเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ควรสนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยบัญญัติให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นคู่สัญญากับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งดำเนินงานผลิตด้วยตนเอง และผู้ดำเนินการอื่นๆ เพื่อกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประธานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลใดๆ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้ทำงานผลิตด้วยตนเอง แต่มีหน้าที่ดำเนินการติดต่อรับงานให้สมาชิกผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ดำเนินงานผลิต ส่งมอบผลิตภัณฑ์กลับคืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งรับค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมาแบ่งปันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือมีหน้าที่ดำเนินงานบางอย่างเพื่อให้การทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นไปด้วยความราบรื่น ตัวอย่างเช่น การจัดหาวัตถุดิบหรือเครื่องมือสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยบุคคลดังกล่าวนี้อาจได้รับค่าตอบแทนเป็นอัตราส่วนของค่าตอบแทนรวมของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละงานไป โดยบุคคลนี้ไม่มีลักษณะเป็น

ตัวแทนหรือนายหน้า แต่มีลักษณะเป็นผู้ทำหน้าที่แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในการเข้าทำสัญญารับจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นเพื่อให้การคุ้มครองครอบคลุมถึงทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ดำเนินการอื่นๆ แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง จึงควรบัญญัติให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นคู่สัญญาการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

แต่เนื่องจากประเทศไทยมีการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยร่วมกันทำเป็นกลุ่มมีจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตรงกับสภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทย จึงควรบัญญัตินิยาม “กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน” เอาไว้โดยเฉพาะต่างหากจากนิยาม “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน”

โดยนิยามของ “กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1.) กลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลที่รับดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด

(2.) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง หรือสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(3.) การดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือบุคคลใดๆ ก็ตาม

(4.) รับค่าตอบแทนจากการดำเนินการดังกล่าวมาแบ่งให้ผู้ดำเนินงานผลิต

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4)

5.) ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

เนื่องจากเงื่อนไขการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่ได้ศึกษาแบ่งแยกได้ 2 ลักษณะ จึงก่อให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน คือ

(1.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมอบหมายงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงานสำเร็จตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเฉพาะค่าแรงเท่านั้น

(2.) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านขายวัตถุดิบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำวัตถุดิบดังกล่าวไปดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ เมื่อถึงกำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งค่าแรงและค่าวัตถุดิบที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซื้อจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ซึ่งค่าวัตถุดิบดังกล่าวนี้ไม่ควรนำมาคำนวณเป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะค่าวัตถุดิบดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับเงินประกันความเสียหายในค่าวัตถุดิบ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านใช้วัตถุดิบของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างระมัดระวังและประหยัด

นอกจากนี้เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่ง ดังนั้นจึงควรกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นเงินเท่านั้น ไม่ควรกำหนดเป็นเงินและสิ่งของ ซึ่งพิจารณาได้จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป ได้บัญญัตินิยาม "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้"

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากลักษณะเงื่อนไขการจ้างงาน สภาพและปัญหางานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรบัญญัตินิยาม "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) และคำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) ของประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะนิยาม "ค่าจ้าง" ให้หมายความถึงเงินเท่านั้น ส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน เพียงพอต่อ การใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้นนิยาม "ค่าจ้าง" ของกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1.) เงินที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2.) สำหรับเป็นค่าตอบแทนจากการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ รวมถึงผลต่างระหว่างราคาของวัตถุดิบที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจ่ายให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับราคาที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าวที่ผลิตจากวัตถุดิบนั้นกลับคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4)

4.1.2.2.2 สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติหลักเกณฑ์ในการตกลงทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดของตน

1.) รูปแบบของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เรื่องการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ต้องบัญญัติว่าแบบของสัญญาจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานแม้มิได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาย่อมถือได้ว่ามีผลเป็นสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4) อันมีแนวความคิดเดียวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิกตอเรีย (Victoria Accident Safety and Health Act 1985) นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดแบบไว้เช่นเดียวกัน

2.) การจัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรบัญญัติเป็นการบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพราะงานที่รับไปทำที่บ้านมีหลายประเภท และเงื่อนไขของการว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก็มีหลายลักษณะ ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยอย่างเหมาะสม จึงไม่ควรบัญญัติกฎหมายเป็นการบังคับว่าผู้ใดจะต้องเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ควรบัญญัติว่าคู่สัญญาฝ่ายที่เป็นผู้จัดหาสัมภาระนั้นจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ มิฉะนั้นจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาสัมภาระ เพราะในบางกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นผู้จัดหาสัมภาระได้ดีกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ในพื้นที่อยู่อาศัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีวัตถุดิบที่เหมาะสมสำหรับใช้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นจำนวนมากหรืออาจจัดหามาค่อนข้างง่ายกว่าการให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหา อันมี

ลักษณะคล้ายกับจ้างทำของ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 589[12] และมาตรา 590[13] คือ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาสัมภาระสำหรับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องจัดหาชนิดที่ดี แต่ถ้าสัมภาระนั้นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหามาส่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้สัมภาระด้วยความระมัดระวังและประหยัดอย่าให้เปลืองเสียเปล่า เมื่อทำการงานสำเร็จแล้ว มีสัมภาระเหลืออยู่ก็ให้คืนแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 6) ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work)

3.) การจัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

การจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน มิควรกำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าว ทั้งนี้เพราะหากกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาอาจเป็นการไม่สะดวกและเป็นการเพิ่มภาระต่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้เป็นผู้เข้าไปควบคุมดูแลบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้านและไม่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องการเพียงผลสำเร็จของงานที่ทำเท่านั้น ซึ่งเทียบเคียงได้กับกฎหมายว่าด้วยจ้างทำของ แต่หากกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอาจเป็นการตัดโอกาสผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานอาจไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ฉะนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยจึงไม่ควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ควรบัญญัติเรื่องหน้าที่ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ดูแลและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าว รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องส่งมอบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าวคืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเมื่อดำเนิน

---

[12]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 589 บัญญัติว่า "ถ้าสัมภาระสำหรับทำการงานที่กล่าวนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา ท่านว่าต้องจัดหาชนิดที่ดี"

[13]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 590 บัญญัติว่า "ถ้าสัมภาระนั้นผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหามาส่ง ท่านให้ผู้รับจ้างใช้สัมภาระด้วยความระมัดระวังและประหยัดอย่าให้เปลืองเสียเปล่า เมื่อทำการงานสำเร็จแล้ว มีสัมภาระเหลืออยู่ก็ให้คืนแก่ผู้ว่าจ้าง"

งานที่รับไปทำที่บ้านสำเร็จหรือเป็นไปตามคำแนะนำของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เนื่องจากจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับการจัดหาสัมภาระที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 7) ดังที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work)

4.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับความรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงหน้าที่ในการแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องในกรณีใดบ้าง ดังเช่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดสิทธิของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในอันที่มิต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจขอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขชิ้นงานที่บกพร่อง และกรณีส่งคืนผลิตภัณฑ์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอันเนื่องมาจากการดำเนินงานผิดพลาดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งการบัญญัติกฎหมายเช่นนี้เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบว่าตนต้องแก้ไขผลิตภัณฑ์ในกรณีใดบ้าง เพื่อไม่ให้ผู้ว่าจ้างนำผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องโดยไม่ใช่ความผิดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินการแก้ไขผลิตภัฑณ์ดังกล่าวโดยพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

(1.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ก่อนส่งมอบ

ในช่วงระยะเวลาดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้าน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคาดหมายล่วงหน้าได้แน่นอนว่าผลิตภัณฑ์จะออกมาบกพร่องหรืออาจไม่ตรงตามที่ได้ตกลงไว้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกกล่าวให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องให้คืนดีหรือทำการแก้ไขให้เป็นไปตามสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้ (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 9)

(2.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องในผลิตภัณฑ์หลังส่งมอบ

เมื่อถึงกำหนดวันส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หากปรากฏว่าผลิตภัณฑ์นั้นบกพร่องหรือไม่ตรงตามที่ตกลงไว้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีสิทธิบอกกล่าวให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องได้

แต่อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์หลังการส่งมอบหากปรากฏว่า

(2.1) ความชำรุดบกพร่องเกิดขึ้นเพราะสัมภาระหรือเครื่องมือที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาหรือเกิดขึ้นเพราะคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบว่าสัมภาระหรือเครื่องมือนั้นไม่เหมาะสมหรือคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ถูกต้อง หรือในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบว่าสัมภาระหรือเครื่องมือนั้นไม่เหมาะสม หรือว่าคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ถูกต้อง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บอกกล่าวตักเตือนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว (ปรากฏตามร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 8)

(2.2) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทราบถึงข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์ในขณะส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่มิได้ทักท้วงถึงความชำรุดบกพร่องดังกล่าว (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 11)

อย่างไรก็ตามในการทักท้วงถึงความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ในขณะส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรทำการทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนแน่นอนและเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการแสดงรายละเอียดกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องของผลิตภัณฑ์ภายหลังส่งมอบ

(3.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดในความชำรุดบกพร่องในผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านช่วง

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำเอางานที่รับไปทำที่บ้านบางส่วนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านช่วงทำอีกทอดหนึ่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องรับผิดชอบต่อความบกพร่องของผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านช่วง (ปรากฏตามร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 14)

โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิไล่เบี้ยค่าเสียหายที่ถูกหักจากค่าจ้างรวมทั้งค่าใช้จ่ายในส่วนที่แก้ไขผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องจากการดำเนินงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านช่วง

5.) การร่วมรับผิดของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับเหมาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ส่วนใหญ่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทราบแต่เพียงว่าบุคคลใดเป็นผู้ที่ทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเท่านั้น โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบว่าผู้ที่เป็นเจ้าของงานแท้จริงคือบุคคลใดและงานที่รับไปทำที่บ้านนี้ได้มีการช่วงงานกันมากี่ช่วง ดังนั้นในการติดตามหาผู้รับผิดชอบค่าจ้างจึงจำกัดอยู่ในวงแคบ จึงเห็นควรบัญญัติกฎหมายให้มีผู้ร่วมรับผิดในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ชำระค่าจ้างหรือเงินประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับค่าจ้างหรือเงินประกันเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมกันรับผิดในค่าจ้างหรือเงินประกัน ฉะนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรบัญญัติ ไว้ดังต่อไปนี้

ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงนั้น ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในค่าจ้าง เงินประกัน หรือเงินทดแทน โดยให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 16) ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับ พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์

6.) การเรียกเงินประกัน

การทำสัญญาโดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านขายวัสดุให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำวัสดุดังกล่าวไปดำเนินการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์และรับซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าวกลับคืนถือได้ว่า การที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านขายวัสดุให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นลักษณะที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะหรือสภาพที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ตัวอย่างเช่น สัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านรวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเมื่อถึงกำหนดวันชำระค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคืนเงินประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่คืนเงินประกันเมื่อถึงกำหนดดังกล่าวให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันถึงกำหนดชำระค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 15)

4.1.2.2.3 สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ควรจัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านในเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน และจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.) สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานในบ้านหรือบริเวณบ้านของตนเอง หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมิต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลบังคับบัญชาการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 4) ซึ่งตรงกับอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (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) ของประเทศอาร์เจนตินา และคำตัดสินของคณะกรรมการการค้าเครื่องนุ่งห่มแห่งสหพันธรัฐ (Federal Clothing Trades Award 1982) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรม การผลิตและการประกอบชิ้นส่วนรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) คำตัดสินของคณะกรรมการอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่งสหพันธรัฐ (Federal Textile Industry Award) และพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของรัฐวิกตอเรีย (Victoria Industrial Relations Act) ของประเทศออสเตรเลีย ฉะนั้นบุคคลใดดำเนินงานในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือทำงานในสถานที่ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลบังคับบัญชาการของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน บุคคลนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอันได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เพราะบุคคลนั้นได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่ควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถ

ตรวจตราการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 7 ข้างทำของ มาตรา 592[14]

2.) กำหนดเวลาทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ควรบัญญัติเป็นการบังคับกำหนดเวลาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งเวลาเริ่มต้นทำงาน เวลาเลิกทำงาน รวมทั้งเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นต่อการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานที่รับไปทำที่บ้านสลับกับทำงานบ้านหรือทำกิจกรรมอื่นๆ และผู้รับงานไปทำที่บ้านจะหยุดพักจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามความพึงพอใจของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ดังนั้นในการกำหนดเวลาทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดและควบคุมเวลาการทำงานด้วยตนเอง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้เป็นผู้กำหนดเวลาการทำงาน เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจควบคุมดูแลบังคับบัญชาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แต่ควรบัญญัติจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีเวลาพักผ่อนตามสมควร โดยทำการบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23[15] ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องทำงานเฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันได้ เช่นวันนี้ว่างทำ 12 ชั่วโมง พรุ่งนี้ไม่ว่างทำ 5 ชั่วโมง เป็นต้น แต่เมื่อนำชั่วโมงมารวมกันสัปดาห์หนึ่งจะต้องทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 17)

อีกทั้งควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องคำนวณว่าการว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคราวหนึ่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะดำเนิน

---

[14]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 592 บัญญัติว่า "ผู้รับจ้างจำต้องยอมให้ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนของผู้ว่าจ้างตรวจตราการงานได้ตลอดเวลาที่ทำอยู่นั้น"

[15]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง"

งานดังกล่าวสำเร็จเป็นระยะเวลารวมทั้งหมดกี่ชั่วโมง และให้คำนวณว่าจะต้องใช้เวลาทำกี่วันจึงจะสำเร็จ เพื่อมิใช่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดเวลาส่งมอบงานได้ตามใจชอบ อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ได้จากการศึกษาวิจัยภาคสนามคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องรีบทำงานให้เสร็จ จนผู้รับงานไปทำที่บ้านแทบไม่มีเวลาผักผ่อนเพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดจำนวนวันส่งมอบงานเร็วมาก ซึ่งคล้ายกับพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานอันเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาผักผ่อนอย่างเพียงพอเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

ซึ่งการบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องคำนวณกำหนดเวลาในการส่งมอบงานที่สำเร็จ เพื่อไม่ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนดเวลาในการส่งมอบงานที่สำเร็จตามความพอใจของตน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลานอกเหนือจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพในการบริหารเวลาการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกด้วย โดยมีตัวอย่างดังนี้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทำสัญญาว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตัดเสื้อ 80 ตัว ซึ่งคำนวณได้ว่า เสื้อ 1 ตัว ใช้เวลาในการทำเฉลี่ย 2 ชั่วโมง ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องใช้เวลาในการทำประมาณ 160 ชั่วโมงจึงจะตัดเสื้อสำเร็จ 80 ตัว เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง ฉะนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจะใช้เวลาทำทั้งหมด 20 วันจึงจะตัดเสื้อสำเร็จ 80 ตัว ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านจะตัดเสื้อวันละ 12 ชั่วโมงในสัปดาห์แรกและตัดเสื้อวันละ 6 ชั่วโมงในสัปดาห์ถัดไปก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง หรือในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทำสัญญาว่าจ้างให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านตัดเสื้อ 600 ตัว โดยกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสมาชิกที่ทำงานดังกล่าว 10 คน ซึ่งคำนวณได้ว่าสมาชิกทั้ง 10 คนใช้เวลาในการทำ 1 ชั่วโมง ตัดเย็บเสื้อได้เฉลี่ย 5 ตัว ดังนั้นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะใช้เวลาทั้งหมด 120 ชั่วโมงจึงจะตัดเสื้อสำเร็จ 600 ตัว กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงใช้เวลาทำทั้งหมด 15 วันจึงจะตัดเสื้อสำเร็จ 600 ตัว เป็นต้น

3.) วันหยุดและวันลาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้านทุกวันจนกว่าจะทำงานสำเร็จ ดังนั้นในการทำงานเช่นนี้ย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมอันเป็นการกระทบกระเทือนต่อความคิดและสติปัญญาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงสมควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดพักผ่อนบ้าง โดยกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งข้อแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) บัญญัติห้ามมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานจน

เสร็จโดยไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์เพื่อทำกิจกรรมอื่นๆ บ้าง แต่มิควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เพราะโดยปกติแล้วผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มิได้ว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานติดต่อกันตลอดทั้งปี การทำงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีระยะเวลาการว่าจ้างคราวหนึ่งประมาณ 1-2 เดือน

ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านคำนวณระยะเวลาการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคำนึงถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 17) ตัวอย่างเช่น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทำสัญญาว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตัดเสื้อ 80 ตัว ซึ่งคำนวณได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องใช้เวลาในการทำ 160 ชั่วโมง หรือ 20 วัน(ประมาณ 3 สัปดาห์) จึงจะตัดเสื้อสำเร็จ 80 ตัว และเมื่อคำนวณวันหยุดประจำสัปดาห์เข้าไปด้วย โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจกำหนดให้มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งคำนวณวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ 3 วัน ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านมีระยะเวลาทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างน้อย 23 วันก่อนถึงกำหนดส่งมอบผลิตภัณฑ์ และควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ป่วยมีสิทธิเลื่อนกำหนดวันส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้เท่าที่ป่วยจริง โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทราบทันที (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 18)

4.1.2.2.4 ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านโดยมุ่งหวังว่าจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังนั้นในการจัดทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกครั้งควรจะต้องมีการตกลงในส่วนของค่าจ้างเสมอ ด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยจึงควรบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม

1.) ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงิน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเงินเท่านั้น[16] และจะต้องจ่ายเป็นเงินเพียงอย่างเดียวจะนำสินทรัพย์อื่นๆ มาชำระแทนค่าจ้างไม่ได้ (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 20) เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law) ของประเทศญี่ปุ่น พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12713 respecting home work) ของประเทศอาร์เจนตินา คณะกรรมการอุตสาหกรรมการผลิตและประกอบชิ้นส่วนของรองเท้าแห่งสหพันธรัฐ (Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award) และประเทศออสเตรเลีย ได้บัญญัติให้ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเป็นเงินเท่านั้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยภาคสนาม คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะค่าตอบแทนที่เป็นสินทรัพย์อื่นๆ ไม่สามารถตีเป็นราคาได้แน่นอนตายตัว อีกทั้งการนำสินทรัพย์ดังกล่าวไปเปลี่ยนเป็นปัจจัยต่างๆ ยังกระทำได้ยากกว่าการใช้เงิน

2.) กำหนดการจ่ายค่าจ้าง

ค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคำนวณตามผลิตภัณฑ์โดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่ได้คำนวณจากระยะเวลาการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมง ฯลฯ ดังนั้นเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ส่งมอบผลิตภัณฑ์จากการดำเนินงานให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างในทันที อันมีลักษณะตรงกับหลักกฎหมายเรื่องสัญญาต่างตอบแทน ทั้งนี้เพราะในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านตกลงจ่ายค่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในภายหลัง โดยผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านให้เหตุผลว่าต้องนำผลิตภัณฑ์ไปตรวจสอบก่อน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านผิดนัดไม่ชำระค่าจ้างหรือจงใจไม่ชำระค่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่มีศักยภาพพอในการดำเนินการติดตามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อให้จ่ายค่าจ้างได้

---

[16]เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544), หน้า 73.

ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับค่าจ้างควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องจ่ายค่าจ้างทันที เมื่อได้รับมอบผลิตภัณฑ์จากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งบัญญัติให้สถานที่จ่ายค่าจ้างสอดคล้องกับกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 21) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมิต้องออกค่าใช้จ่ายสำหรับการนำผลิตภัณฑ์ไปส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านผิดนัดชำระค่าจ้าง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันผิดนัดชำระค่าจ้างด้วย

ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้จ่ายค่าจ้างให้แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องนำค่าจ้างดังกล่าวจัดสรรให้แก่สมาชิกที่เป็นผู้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านดังกล่าว โดยแบ่งค่าจ้างให้แก่สมาชิกตามส่วนซึ่งคำนวณจากผลิตภัณฑ์ที่สมาชิกแต่ละคนทำได้ เช่น สมาชิกคนใดทำมากย่อมได้รับส่วนแบ่งหรือค่าจ้างเป็นจำนวนมาก คนใดทำได้น้อยย่อมได้รับส่วนแบ่งหรือค่าจ้างน้อยลงไปด้วย

ส่วนผู้ที่มีหน้าที่ในการติดต่อหางานที่รับไปทำที่บ้านสำหรับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง หรือเป็นผู้ที่จัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้แก่สมาชิกในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ลงมือทำงาน บุคคลที่มีหน้าที่ดังกล่าวนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประธานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลดังกล่าวนี้จะไม่ได้เป็นผู้ที่ลงมือทำงานที่รับไปทำที่บ้านด้วยตนเอง แต่บุคคลเหล่านี้เป็นคนคอยประสานงานด้านต่างๆ ให้การทำงานที่รับไปทำที่บ้านของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสำเร็จลงด้วยดี ดังนั้น หากหัวหน้ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือประธานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงหรือเหมือนกับการติดต่อหางานที่รับไปทำที่บ้านสำหรับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง หรือจัดหาสัมภาระหรือเครื่องมือสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของสมาชิก หรือการทำงานใดๆ อันมีลักษณะที่ค่อยประสานการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้สำเร็จด้วยความราบรื่น และไม่มีลักษณะเหมือนนายจ้าง เช่น มีอำนาจบังคับบัญชาสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น หัวหน้าหรือประธานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านนี้จึงไม่ถือว่าเป็นคนกลางหรือนายจ้าง เพราะเป็นสมาชิกของ

กลุ่มด้วยแต่จะทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองงานและประสานงาน[17] ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับสมาชิกที่เป็นผู้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

3.) ค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลการศึกษาวิจัยภาคสนามปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 100 บาทและปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างต่ำที่สุดเพียงวันละ 10 บาท ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2545 ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอย่างน้อยวันละหนึ่งร้อยสามสิบสามบาท ทั้งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำเช่นเดียวกับ ลูกจ้างในสถานประกอบการ หากไม่มีบทบัญญัติที่ว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอาจกำหนดค่าจ้างต่ำมาก ฉะนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ในอัตราที่เป็นธรรมเพื่อไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบและเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน

หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้นทุนในการดำเนินงาน ความยากง่ายในการทำงาน และควรสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่ทำงานลักษณะคล้ายกันและอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ทั้งนี้อาจบัญญัติให้คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ควรบัญญัติห้าม มิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในงานที่รับไปทำที่บ้านที่กำหนดไว้ (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมาตรา 24)

---

[17]บริษัท เอ็น แอนด์ บี บิซิเนส เนทเวอร์ค จำกัด, <u>รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง</u> (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็น แอนด์ บี บิซิเนส เนทเวอร์ค จำกัด, 2541), หน้า 15.

4.) หลักเกณฑ์การหักค่าจ้างและเงินประกัน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติหลักเกณฑ์ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำหนี้สินใดๆ มาหักออกจากค่าจ้างหรือเงินประกันของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่หนี้สินบางประการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถหักออกจากค่าจ้างหรือเงินประกันของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เพราะผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มักหักค่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่ได้แสดงหลักฐานถึงความบกพร่องของผลิตภัณฑ์หรือความเสียหายทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างชัดแจ้ง โดยกำหนดประเภทของหนี้ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถนำมาหักจากค่าจ้างหรือเงินประกันให้ชัดเจนว่าเป็นหนี้ประเภทใดบ้าง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติ เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายดีพอ[18] ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถหักค่าจ้างหรือเงินประกันได้ มีดังต่อไปนี้

(1.) การหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่าย

(2.) การหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปให้บุคคลภายนอกทำการแก้ไข

การหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนำผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านไปให้บุคคลภายนอกทำการแก้ไขดังกล่าวนี้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะหักค่าจ้างได้ต่อเมื่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้บอกกล่าวแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำการแก้ไขผลิตภัณฑ์ที่อาจจะสำเร็จโดยบกพร่องให้ถูกต้องก่อนถึงวันส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และเมื่อถึงกำหนดวันส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมิได้ทำการแก้ไขความชำรุดบกพร่องดังกล่าวให้ถูกต้อง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจึงมีสิทธินำเอาผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องดังกล่าวไปให้บุคคลภายนอกทำการแก้ไขได้ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องชดใช้ค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องนำเอาผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดบกพร่องดังกล่าวไปให้บุคคลภายนอกทำการแก้ไข (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 9)

---

[18]พิสิทธิ์ กนิมิตพงษ์, "การหักค่าตอบแทนการทำงาน." (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), หน้า114-115.

(3.) การหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ

ในกรณีที่ถึงกำหนดระยะเวลาการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ หรือมีข้อตกลงเรื่องค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันกำหนดเวลา ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีดังกล่าวได้

แต่มีข้อยกเว้นบางประการที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สามารถหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายและค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันเวลาที่กำหนด ซึ่งมีดังต่อไปนี้

(3.1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันเวลาที่กำหนดเนื่องมาจากสภาพสัมภาระหรือเครื่องมือที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาไม่เหมาะสม หรือคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่เหมาะสม โดยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบว่าสัมภาระหรือเครื่องมือนั้นไม่เหมาะสมหรือคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ถูกต้อง หรือในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบว่าสัมภาระหรือเครื่องมือนั้นไม่เหมาะสม หรือว่าคำสั่งของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ถูกต้อง แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้บอกกล่าวตักเตือนผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 8)

(3.2) ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านรับมอบผลิตภัณฑ์โดยมิได้ทักท้วงถึงการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันเวลาที่กำหนด (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 11)

อย่างไรก็ตามในการทักท้วงถึงการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันเวลาที่กำหนดนั้น ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรทำการทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนแน่นอนและเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการแสดงรายละเอียดกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านต้องหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายและค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ไม่ทันเวลาที่กำหนด

(4.) การหักเงินประกันเพื่อชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถหักเงินประกันเพื่อชดใช้ค่าเสียหายอันเนื่องมาจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงต่อทรัพย์สินที่ใช้สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน อันอยู่ในความครอบครองของผู้รับงานไปทำที่บ้านเสียหายหรือสูญหาย ดังเช่นที่พระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ของประเทศฟิลิปปินส์ มีหลักว่า

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะทำการหักเงินจากค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับเป็นค่าเสียหายไม่ได้ เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ที่มีส่วนในการก่อให้เกิดความเสียหายหรือสูญหาย และในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมิได้รับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายดังกล่าวได้

ดังนั้นเมื่อกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านบัญญัติถึงหลักเกณฑ์การหักค่าจ้าง ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะหักค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ข้างต้นไม่ได้ อีกทั้งในการหักค่าจ้างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องแสดงหลักฐานชัดแจ้งจึงจะมีสิทธิเพื่อทำการหักค่าจ้าง อันเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างอย่างชัดเจน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 23)

4.1.2.2.5 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการในการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและชีวิตร่างกายของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

1.) สวัสดิการในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แม้ว่าผลการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือไม่ได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงขั้นร้ายแรง (ปรากฏตามตารางที่ 9 ในบทที่ 2) แต่การป้องกันอันตรายจากการทำงานย่อมเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย เพราะช่วยลดความสูญเสียด้านร่างกาย ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล รวมทั้งไม่ต้องเสียเวลาในการลาป่วยจนทำให้งานต้องล่าช้า ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือและสัมภาระในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และได้จัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 25) ซึ่งข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home

Work) ได้บัญญัติถึงหลักการดังกล่าวไว้ รวมทั้งจัดให้คำแนะนำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการจัดสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้มี การถ่ายเทอากาศ กลิ่น ควัน ฝุ่นละออง และแสงสว่างที่ดี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่น แนะนำให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านในตำแหน่งที่สามารถใช้ประโยชน์จากแสงธรรมชาติได้อย่างเต็มที่[19] หรือในตำแหน่งที่มีการถ่ายเทอากาศที่ดี เป็นต้น อีกทั้งในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระที่มีความปลอดภัยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 7 และมาตรา 8)

2.) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้มีการจัดประเภทของงานที่ห้ามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงาน ดังเช่นที่อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยงานที่ห้ามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงาน ได้แก่

(1.) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(2.) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ

3.) งานเกี่ยวกับวัตถุหรือสารเคมีอันตราย

4.) งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด

(5.) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(6.) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 26)

3.) การคุ้มครองแรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเกือบทุกประเภทจะกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงาน การรับงานไปทำที่บ้านจึงสมควรกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยเช่นกัน อายุของ

---

[19]ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล, สุดธิดา กรุงไกรวงศ์ และรัตนาภรณ์ อมรรัตนไพจิตร, แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานในสถานประกอบการ (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542), หน้า 19.

เด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานสากลซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำที่ให้มีการจ้างงานได้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเด็กที่มีอายุสิบห้าปีขึ้นไป ถือว่าร่างกายและจิตใจมีวุฒิภาวะพอสมควรที่จะทำงานบางประเภทที่เหมาะสมกับวัยได้แล้ว[20] ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 19) ซึ่งมีลักษณะเดียวกับข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work)

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรบัญญัติ ห้ามเด็กที่อายุต่ำกว่าสิบห้าปีช่วยเหลือผู้ปกครองที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะจากการศึกษาวิจัยภาคสนาม เด็กที่อายุต่ำกว่าสิบห้าปีมีส่วนช่วยผู้ปกครองทำงานที่รับไปทำที่บ้านในส่วนที่ง่ายไม่ต้องใช้ฝีมือและไม่เป็นอันตราย ทำให้ผู้ปกครองมีเวลาพักผ่อนมากขึ้นและยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน (ปรากฏตามตารางที่ 51 ในภาคผนวก ก)

4.1.2.2.6 การควบคุมการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

การทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยไม่ควรบัญญัติบังคับให้ต้องทำสัญญาจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในบางครั้งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจมีปัญหาโต้แย้งระหว่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์และสถานภาพของคู่สัญญา ปัญหาเกี่ยวกับข้อตกลงต่างๆ ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานที่จะใช้พิสูจน์ข้อโต้แย้งระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อก่อให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

1.) การจัดทำเอกสารการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านควรจัดทำเอกสารกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านถูกต้องตรงกัน และเพื่อใช้เป็นหลักฐานให้ภาครัฐตรวจสอบ

---

[20]สุดาศิริ วศวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 448.

ซึ่งพิจารณาจากอนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) โดยให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยควรบัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

(1.) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือชื่อ ที่อยู่ของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานในสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน)

(2.) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย)

(3.) อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าจ้าง วิธีการหักค่าจ้าง และจำนวนเงินประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(4.) ประเภทและปริมาณของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(5.) กำหนดวันเริ่มต้น วันสิ้นสุด และจำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามที่ตกลง

(6.) กำหนดวันส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลง

(7.) บุคคลที่เป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

(8.) ลายมือชื่อของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 27)

2.) การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและได้รับเงินค่าจ้างจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านแล้ว ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและจัดทำสำเนามอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work) ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักฐานพิสูจน์ความถูกต้องเที่ยงตรงของค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ เมื่อเกิดปัญหาจะได้นำเอกสารดังกล่าวมาแสดงเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงและความถูกต้อง และให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่

ผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายค่าจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(1.) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือชื่อ ที่อยู่ของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานในสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน)

(2.) ชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย)

(3.) วันเริ่มต้น วันสิ้นสุด และจำนวนวันทำงานที่รับไปทำที่บ้านตามจริง

(4.) วันส่งมอบผลิตภัณฑ์แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามจริง

(5.) จำนวนค่าจ้างสุทธิที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ จำนวนค่าจ้างที่ถูกหัก จำนวนเงินประกันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับคืน และเหตุผลของการหักค่าจ้างหรือได้รับเงินประกันไม่ครบจำนวน

(6.) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแก้ไข

(7.) ลายมือชื่อของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 28)

4.1.2.2.7 กลไกการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การระงับข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นข้อพิพาททางแพ่งนั้น โดยปกติแล้วอยู่ในอำนาจหน้าที่ของศาล แต่เนื่องจากแนวความคิดที่ว่าข้อพิพาทแรงงานควรยุติลงโดยฝ่ายปกครองเสียก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาล[21] ดังนั้นการที่จะบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจำเป็นที่จะต้องมีกลไกในการตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งจำเป็นต้องมีหน่วยงานในการไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นการลดภาระของศาล ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

---

[21]ชนาทร จิตติเดโช, "การออกคำสั่งและตรวจสอบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน." (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 21.

1.) การตรวจสอบการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย เช่นเดียวกับข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work)

ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1.) เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง และทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง

(2.) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งมอบสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของพนักงานตรวจสอบแรงงาน

(3.) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

(ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 31)

2.) การประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะทางสังคมต่ำกว่าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จึงไม่ได้ทำการโต้แย้งในข้อพิพาท เพราะไม่ต้องการเสียเวลาประกอบอาชีพ อีกทั้งไม่มีเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการระงับข้อพิพาทและขาดความรู้ในด้านกฎหมายทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆ ทางกฎหมาย

ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทยควรบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาท โดยมีอำนาจหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย ไต่สวน และวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้การระงับข้อพิพาทเป็นไปด้วยความรวดเร็วตรงกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและมีค่าใช้จ่ายในการระงับข้อพิพาทน้อย (ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 30)

การสรรหาคณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทควรประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านแรงงาน กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และสวัสดิการสังคม โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนอิสระ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นอย่างดี

4.2 มาตรการเพื่อส่งเสริมการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป แต่ทว่าในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงฉบับเดียว อาจไม่สามารถให้ความคุ้มครองหรือแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้สะดวกหรือทันต่อความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นรัฐจึงควรจัดทำนโยบายหรือโครงการให้การส่งเสริมการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายฉบับอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและส่งเสริมการทำงานที่รับไปทำที่บ้านก่อเกิดประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสูงสุด ซึ่งมาตรการเพื่อส่งเสริมการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีดังนี้

4.2.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

รัฐควรส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมตัวจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้รัฐสามารถทำการดูแลตรวจสอบสภาพการทำงานคุณภาพชีวิตได้สะดวกขึ้น การรวมตัวจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นการช่วยกันพัฒนาฝีมือของสมาชิกให้ทราบถึงเทคนิค หรือใช้เครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตมีคุณภาพดียิ่งขึ้น[22] อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน[23] โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมตัวจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในรูปแบบสหกรณ์ รวมทั้งควรให้

---

[22]เครือข่ายพัฒนาสตรีแรงงานนอกระบบ คณะกรรมการยุติธรรมและสันติแห่งประเทศไทย. รายงานการสัมมนา เรื่อง ประสบการณ์การจัดองค์กรและการพัฒนาแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ: ศึกษากรณีตัวอย่างจากอินเดียและเกาหลี (กรุงเทพมหานคร: เครือข่ายพัฒนาสตรีแรงงานนอกระบบ, 2540), หน้า 33.

[23]ลือพงศ์ บัวเพ็ชร, "รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2543), หน้า 140.

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้รัฐช่วยจัดหางานที่ตรงกับความเชี่ยวชาญของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.2.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นถือได้ว่าเป็นมาตรการที่มีความสำคัญประการหนึ่ง เพราะฝีมือในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นตัวกำหนดชนิดของงานและค่าตอบแทนที่จะได้รับ[24] ทั้งนี้เพราะหากผู้รับงานไปทำที่บ้านมีฝีมือ ทักษะความชำนาญในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านย่อมส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีคุณภาพสูงอันเป็นที่ต้องการของตลาด จำนวนงานที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งมาตรการในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจดำเนินการโดยนำผลจากการศึกษามาตรการการส่งเสริมการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศฟิลิปปินส์มาเป็นแนวทาง คือ ให้หน่วยงานของรัฐเข้าไปดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือผู้รับงานไปทำที่บ้าน[25] ดังต่อไปนี้

1.) จัดหาวิทยากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อฝึกฝนทักษะความชำนาญและเทคนิคต่างๆ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยส่งวิทยากรเหล่านี้ไปให้ความรู้ ณ ชุมชนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.) ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาฝีมือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทันสมัย ทั้งนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

4.2.3 จัดหางานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปัญหาสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกประการหนึ่ง คือ มีงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีแหล่งงานจำนวนน้อย อันก่อให้เกิดรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จากการศึกษาการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศญี่ปุ่น หน่วยงานราชการเข้าไปมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดหางานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดให้

---

[24]เครือข่ายสตรีในแรงงานนอกระบบ, แรงงานนอกระบบกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย (กรุงเทพมหานคร : เครือข่ายสตรีในแรงงานนอกระบบ, 2540), หน้า 17.

[25]Patamaba, Practical actions for the social protection of homeworkers in the Philippines (Bangkok: ILO publication,1996), pp. 1-13.

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกับผู้รับงานไปทำที่บ้านพบปะกันเพื่อทำความตกลงในการทำสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ทำให้คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายมีความมั่นใจในการเข้าทำสัญญาต่อกันมากขึ้น[26] การดำเนินการจัดหางานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำได้ดังนี้

1.) จัดนิทรรศการเพื่อให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านสามารถติดต่อว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านได้โดยตรงและสะดวกยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เพราะในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนี้ไม่ต้องผ่านคนกลาง นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังสามารถรับงานจากผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหลายคนอันเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานที่รับไปทำที่บ้านสม่ำเสมอ

2.) หามาตรการจูงใจให้เจ้าของสถานประกอบการแบ่งงานบางขั้นตอนของการผลิตให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การลดภาษีสำหรับงานในส่วนดังกล่าว

4.2.4 สนับสนุนด้านเงินทุนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปัญหาด้านเงินทุนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องประสบ กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะสาเหตุหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาในระดับไม่สูงมากนัก ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูมาก ค่าใช้จ่ายสูง เป็นต้น ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีเงินทุนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่มาก เมื่องานที่รับไปทำที่บ้านประเภทที่ต้องจ่ายค่าเครื่องมือและวัสดุแก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านก่อนจึงจะรับงานดังกล่าวมาทำได้นั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีเงินทุนน้อยจึงไม่มีโอกาสรับงานดังกล่าวมาทำได้หรือรับงานดังกล่าวได้ในจำนวนไม่มาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีงานที่รับไปทำที่บ้านไม่สม่ำเสมอ อันก่อให้เกิดรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงควรสนับสนุนด้านเงินทุนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจเป็นมาตรการในลักษณะโครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล ซึ่งภาครัฐจัดสรรเงินทุนให้แก่ชุมชน เพื่อสนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีโครงการที่มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ กู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการลงทุนทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเรียกเก็บดอกเบี้ยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านผ่อนชำระคืนในระยะยาว รวมทั้งจัดให้มีระยะปลอดหนี้ด้วย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการประกอบอาชีพ รวมทั้งเพื่อช่วยให้เกิดการขยายตัวของอาชีพ นอกจากการลดอัตราดอกเบี้ยจากการกู้ยืมเพื่อใช้ในการลงทุน

---

[26]นฤมล นิราทร. การรับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), หน้า 86-87.

ทำงานที่รับไปทำที่บ้านแล้วยังควรจัดให้มีมาตรการและวิธีการในการให้คำแนะนำเรื่องการบริหารเงิน การใช้เงินกู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การดำเนินการทางตลาด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถขยายธุรกิจให้เจริญและมีความมั่นคง[27]

นอกจากนี้ควรจัดให้มีการส่งเสริมการให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งกู้ยืมในระบบ และควรสอดแทรกวิธีดำเนินการกู้ยืมลงไปในหัวข้อฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการงาน รวมทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการกู้ยืมจากแหล่งการเงินนอกระบบไปสู่แหล่งการเงินในระบบ เพื่อลดอัตราดอกเบี้ย[28]

แต่อย่างไรก็ตามในการสนับสนุนเงินทุนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรส่งเสริมการกู้ยืมโดยกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าการกู้ยืมส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่ม อันก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและมีอำนาจเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพิ่มมากขึ้น

4.2.5 จัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเงินทดแทน

ควรแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ก็ต่อเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิได้รับนั้น เรียกว่า "เงินทดแทน" ซึ่งกำหนดว่าให้จ่ายเป็นตัวเงิน[29] โดยหลักเกณฑ์ในการคำนวณเงินทดแทน อาจเทียบเคียงจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537[30] และ

---

[27]จริยา ขันธวิทย์, การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2540), หน้า 31.

[28]ขัตติยา กรรณสูต, จิระพร บูรณสิน, อุษณีย์ พรหมมาศ และนิตยา พิรานนท์, โครงการวิจัยสมบูรณ์แบบเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531), หน้า 85.

[29]สุดาศิริ มัทวพันธุ์, "เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 50.

[30]พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 13 บัญญัติว่า "เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งโดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ"

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 15 บัญญัติว่า "กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง"

พระราชบัญญัติเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุของรัฐวิคตอเรีย คริสต์ศักราช 1985 (Victoria Accident Compensation Act) ของประเทศออสเตรเลีย มีดังต่อไปนี้

(1.) ค่าทดแทน

(1.1) ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน

(1.2) ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะ

(1.3) ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ

(1.4) ค่าทดแทนสำหรับกรณีถึงแก่ความตาย

(2.) ค่ารักษาพยาบาล

(3.) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการการทำงาน

(4.) ค่าทำศพ

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าทดแทน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยคำนวณตามจำนวนผลิตภัณฑ์ที่ทำได้ หรือได้รับค่าจ้างแบบเหมางาน ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าทดแทนสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย เช่น บิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตร เป็นต้น

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 16 บัญญัติว่า "เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน"

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18 บัญญัติว่า "เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดแต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี"

ควรคำนวณจากค่าจ้างงวดสุดท้ายที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับหารด้วยจำนวนวันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในงวดนั้นและคูณด้วยยี่สิบหก[31]

กรณีที่จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน เมื่อปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นความผิดของใคร[32] แต่อย่างไรก็ตามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(2.) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

4.2.6 จัดให้ศาลแรงงานมีอำนาจระงับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากงานที่รับไปทำที่บ้าน

เมื่อได้มีการบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว รัฐควรแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 โดยบัญญัติให้ข้อพิพาทเกี่ยวกับการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน เพราะศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษด้านแรงงาน โดยผู้พิพากษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งคู่ความสามารถดำเนินคดีด้วยตนเองได้โดยปราศจากความซับซ้อนในวิธีการและขั้นตอนดำเนินงานทางศาลและคู่ความไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ โดยบัญญัติว่าถ้าผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ได้มีคำสั่งให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือไม่พอใจคำชี้ขาดของคณะกรรมการประนอมและชี้ขาดข้อพิพาท ให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้

---

[31]ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 "ข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนตามมาตรา 18 วรรคสาม ให้เป็นไปดังนี้.....

(4) กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยตามชิ้นงาน เท่ากับค่าจ้างงวดสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับหารด้วยจำนวนวันที่ลูกจ้างทำงานในงวดนั้นและคูณด้วยยี่สิบหก"

[32]สุดาศิริ วศวงศ์, การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2536), หน้า 30-31.

4.2.7 ส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการประกันสังคม

แม้ว่าปัจจุบันรัฐได้จัดโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค อันทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยไม่ต้องกังวลกับค่ารักษาพยาบาล แต่ว่ารัฐควรส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้างด้วย เพราะหากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนหลายประการ เช่น ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544[33] ที่สนับสนุนให้มีการขยายขอบเขตการคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบด้วย

โดยหลักการทั่วไปการประกันสังคมเป็นการจ่ายเงินสมทบร่วมกันระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราส่วนที่เท่ากัน แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่ลูกจ้าง หากผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการเข้าเป็นผู้ประกันตน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40[34] ซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบเป็น 2 เท่า เนื่องจากไม่มีนายจ้างช่วยออกเงินสมทบ[35] ดังนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้ที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างสามารถเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมโดยจ่ายเงินสมทบเพื่อเข้าเป็นผู้ประกันตนเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีบทบัญญัติรองรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะการจ้างงานและการทำงานแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป โดยปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

---

[33]แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 "1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการขยายระบบประกันสังคมและการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประกันสังคม

(1) เร่งรัดการขยายขอบข่ายการประกันสังคม เพื่อให้การคุ้มครองกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตร และสนับสนุนให้มีการขยายขอบเขตการคุ้มครองประกันสังคมให้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน รวมทั้งหาแนวทางในการขยายขอบเขตการคุ้มครองไปสู่แรงงานในสาขานอกระบบด้วย"

[34]พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 40 บัญญัติว่า "บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 9ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา"

[35]สินีรัตน์ พิมลวิรัชกุล, "ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วม "กองทุนประกันสังคม" โดยสมัครใจของผู้รับงานมาทำที่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้รับชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาประกอบที่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539), หน้า 5.

ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเป็นผู้ประกันตนเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบให้เหมาะสมกับลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยอาจเป็นการกำหนดวงเงินขั้นต่ำที่ต้องจ่าย สำหรับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ในขณะเดียวกันควรบังคับให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีส่วนร่วมในการออกเงินสมทบด้วย[36] เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง

4.2.8 สนับสนุนการทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในการตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

รัฐควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาเอกชนมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งให้การสนับสนุนการทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในการตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ด้วยการประสานแผนงานระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรพัฒนาเอกชน โดยจัดตั้งศูนย์ประสานการทำงานที่รับไปทำที่บ้านขึ้น[37] เพื่อให้องค์กรพัฒนาเอกชนเป็นสื่อกลางในการแจ้งปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อภาครัฐ ทั้งนี้เพราะองค์กรพัฒนาเอกชนมีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานมากกว่าหน่วยงานราชการ[38] การเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้านขององค์กรพัฒนาเอกชนย่อมเป็นการเอื้อประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองสูงสุด เนื่องจากการดำเนินการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของรัฐ อาจไม่เพียงพอต่อ

---

[36]กรวิกา ศิริสะอาด, "ปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับการมีส่วนร่วมประกันสังคมในประเทศไทย: กรณีศึกษาผู้ประกอบอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร," (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2543), หน้า 138.

[37]กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน, การส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), หน้า 8.

[38]ขัตติยา กรรณสูต และจตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร, โครงการส่งเสริมพัฒนาผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและการสร้างเครือข่ายการรับงานไปทำที่บ้านจากเงินกู้ ADB (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543), หน้า 52.

การตรวจสอบดูแลได้อย่างทั่วถึงหรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในการช่วยตรวจสอบดูแลอีกทางหนึ่ง