

บทที่ 2

สถานการณ์งานรับไปทำที่บ้าน

งานรับไปทำที่บ้านในอดีตเป็นงานของบุคคลด้อยโอกาส มีฐานะทางสังคมระดับล่าง มีรายได้น้อย เนื่องจากมีการศึกษาค่อนข้างต่ำกว่าระดับมาตรฐานจึงไม่สามารถเข้าทำงานในระบบได้ ต้องทำงานหาเงินเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวโดยการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ประเภทหนึ่ง ขาดอำนาจต่อรองต้องจ่ายมต้ออัตราค่าตอบแทนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน แม้จะต้องทำงานหนักกว่าแรงงานในระบบ ถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทั้งในเรื่องสภาพการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แม้แต่สิทธิที่จะได้รับการประกันสังคม ปัจจุบันการทำงานที่บ้านเริ่มเปลี่ยนแปลงไปบ้าง จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงเป็นกลุ่มคนด้อยโอกาสที่ต้องการความช่วยเหลือ ลักษณะของงานรับไปทำที่บ้านมีหลากหลายประเภทแล้วแต่พื้นที่ แล้วแต่สภาพเศรษฐกิจและสังคม แต่เดิมงานรับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นงานการผลิตแปรรูป และอาจมีงานพาณิชยด้วย แต่ ณ วันนี้ การรับงานไปทำที่บ้านได้รับความนิยมนขึ้น มีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาการทำงานที่บ้านให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย รวมถึงกระบวนการรับงาน โดยวิธี Telecommute¹ ซึ่งผู้ทำงานระบบนี้อาจเป็นลูกจ้างในสำนักงาน หรือ เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้ คนทำงานที่บ้านด้วยระบบนี้ มักจะมีการศึกษาและหาเงินได้มากกว่าคนที่ไม่ใช้ telecommute ครึ่งหนึ่งของทั้งหมดมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และ ร้อยละ 52 เป็นผู้หญิง² ข้อดีของระบบนี้คือ ประหยัดทั้งเวลาและการเงิน เพราะคนทำงานไม่จำเป็นต้องเดินทาง ไม่ต้องเสียเวลากับปัญหาจราจรหรือที่จอดรถ ประหยัดน้ำมัน และสามารถใช้เวลาทำงานได้เต็มที่ รวมทั้งในกรณีที่ผู้ทำงานมีภาระต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวก็สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ระบบ Telecommute เป็นระบบการทำงานที่เม้านายจ้างหรือเจ้าของกิจการเองก็ให้ความสนใจและเสนอให้ลูกจ้างทดลองใช้ แต่มีข้อเสียคือ ลูกจ้างสามารถเลือกสถานที่ทำงานที่ใดก็ได้ ดังนั้นจึงมีลูกจ้างบางคน

¹ การทำงานระบบ Telecommute หรือการทำงานทางไกลผ่านระบบการสื่อสารทาง internet ผู้ทำงานสามารถทำงานโดยใช้ คอมพิวเตอร์พกพา หรือ ipad หรือ tablet หรือแม้แต่ smart phone เพียงเครื่องเดียวก็ได้ การทำงานระบบ Telecommute ผู้ทำงานสามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เองตามความเหมาะสมโดย ไม่จำเป็นต้องทำงานในสถานที่ทำการงานอีกต่อไป

² Kathryn Vasel. *Working from home is really having a moment*. 2017. CNN Money. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2560 จาก <http://money.cnn.com/2017/06/21/pf/jobs/working-from-home/index.html> และ Jeanne Sahadi. *3 reasons your boss doesn't want you to work from home ... and why she's wrong*. 2016. CNN Money. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2560 จาก <http://money.cnn.com/2016/06/21/pf/telecommuting-work-from-home/index.html?iid=EL>

เลือกที่จะไม่ต้องออกจากบ้านไปทำงาน ลูกจ้างกลุ่มนี้จะไม่ค่อยมีโอกาสได้สมาคมกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะขาดหายไป นอกจากนี้ ระยะเวลาของการใช้ระบบ Telecommute ในการทำงาน ลูกจ้างจะรู้สึกว่าได้กำไรเวลาเพราะไม่ต้องเดินทาง แต่ในทางกลับกัน หลังจากใช้ระบบนี้ทำงานสักพักก็กลับรู้สึกได้ว่า จากเวลาทำงานเดิมคือ 9.00 – 17.00 นาฬิกา วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ กลายเป็นการทำงานเวลาใดก็ได้ ไม่มีเวลาแน่นอน และเป็นไปได้ที่ลูกจ้างอาจทำงานมากกว่าที่เคยทำในสำนักงานด้วย

อย่างไรก็ดี ทุกๆวันยังมีผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องการความช่วยเหลืออยู่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตระหนักถึงช่องว่างของการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจาก การจ้างงานที่เป็นการรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะพิเศษว่าการจ้างงานทั่วไปที่อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ประกอบกับมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยทางแรงงานหลายฉบับ ที่ชี้ให้เห็นว่า อนุสัญญาฉบับต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีอยู่ในขณะนั้นยังไม่เหมาะสมที่จะให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นในการประชุมใหญ่ สมัยประชุมที่ 83 เมื่อปี 1996 ณ กรุงเจนีวา ก็ได้มีการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 ขึ้น และเพื่อให้อนุสัญญาฉบับดังกล่าวสามารถขับเคลื่อนได้อย่างจริงจังก็ได้มีการกำหนดข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996 ด้วย ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

1. หลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน (C177 - Home Work Convention, 1996) ได้วางหลักการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้สรุปได้ดังนี้

1.1 ขอบเขตบังคับใช้ อนุสัญญา ฉบับที่ 177 กำหนดขอบเขตการบังคับใช้ไว้ในรูปของคำจำกัดความ ซึ่งสรุปได้ว่า การจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1.1 งานที่รับไปทำที่บ้าน³ ได้แก่ งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

- 1) ทำในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเองและต้องมิใช่สถานที่ทำการงานของผู้จ้าง
- 2) เพื่อรับค่าตอบแทน

³ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1

3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้จ้างงานกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

4) แต่ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งไม่อยู่ในการบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ประกอบการอาชีพอิสระตามกฎหมายแห่งชาติหรือตามแนวคำพิพากษาของศาล

1.1.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีคำจำกัดความไว้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้ว่า ได้แก่ บุคคลที่ทำงานรับไปทำที่บ้าน แต่ไม่รวมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างซึ่งนางานที่ปกติทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนกลับไปทำที่บ้าน⁴

1.1.2 ผู้จ้างงาน ได้แก่ บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งนางานในธุรกิจของตนไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ ไม่ว่าจะจ้างโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาตินั้นจะบัญญัติรับรองการมีคนกลางหรือไม่ก็ตาม⁵

1.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนทำงานในฐานะลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้⁶

1.2.1 สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมในองค์กรใด ๆ ที่ตนเลือกเอง และมีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น

1.2.2 การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

1.2.3 การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1.2.4 ค่าตอบแทน

1.2.5 การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย

1.2.6 การได้รับการฝึกอบรม

1.2.7 อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน

1.2.8 การคุ้มครองการคลอดบุตร

1.3 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย โดยให้กำหนดห้ามจ้างงานบางประเภท และห้ามใช้สารเคมีบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน⁷

⁴ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1(b)

⁵ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1(c)

⁶ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 4.2.

⁷ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 7

1.4 กรณีที่มีกฎหมายยอมรับให้มีคนกลางได้ ก็จะต้องมีกฎหมายกำหนดเรื่องความรับผิดชอบของผู้จ้างงานและคนกลางด้วย⁸

1.5 การตรวจแรงงาน ต้องมีการตรวจแรงงานอย่างจริงจังและสามารถบังคับใช้กฎหมายได้⁹

1.6 กรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย นอกจากจะต้องมีการลงโทษที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมีมาตรการเยียวยาไปพร้อมกันด้วย¹⁰

2. หลักการของข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

เนื่องจากข้อกำหนดในอนุสัญญา ฉบับที่ 177 เป็นการกำหนดหลักการในการคุ้มครองเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้อนุสัญญา ฉบับนี้ สามารถขับเคลื่อนไปได้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้รับรองข้อแนะนำ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (R184 - Home Work Convention, 1996) ซึ่งกำหนดแนวทางให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม ข้อแนะนำฉบับนี้ได้วางหลักการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้สรุปได้ดังนี้

2.1 ประเทศสมาชิกควรกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามได้¹¹ โดยการใช้องค์กรไตรภาคีทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและลูกจ้างร่วมกันกำหนดและการนำไปปฏิบัติซึ่งนโยบายแห่งชาติดังกล่าวเท่าที่เป็นไปได้¹² แต่หากเป็นกรณีที่ไม่มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีการถามความเห็นของผู้จ้างงานกับลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายแห่งชาติและมาตรการที่รองรับนโยบายสู่แนวปฏิบัติ¹³

2.2 การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ประเทศสมาชิกควรมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายแห่งชาติและมาตรการที่รองรับนโยบายนั้น และข้อมูลดังกล่าวนี้ต้องเผยแพร่ต่อสาธารณชนด้วย¹⁴

⁸ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 8

⁹ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 9 1.

¹⁰ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 9 2.

¹¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(1)

¹² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(2)

¹³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(3)

¹⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 4.

2.3 ข้อมูลที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รู้¹⁵ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้ทราบเกี่ยวกับลักษณะของเงื่อนไขการทำงานเป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติ ข้อมูลดังกล่าวได้แก่

2.3.1 ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงานหรือคนกลาง (ถ้ามี)

2.3.2 อัตราค่าตอบแทนและวิธีคำนวณค่าจ้าง และ

2.3.2 ประเภทของงานที่ทำ

2.4 การจดทะเบียนผู้จ้างงาน หน่วยงานที่มีอำนาจควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนผู้จ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่ผู้จ้างงานใช้ และจะต้องกำหนดข้อมูลที่ผู้จ้างงานต้องแจ้งให้ผู้รับงานทราบพร้อมทั้งระบุให้ผู้จ้างงานต้องเก็บเอกสารดังกล่าวไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้¹⁶

2.5 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องดำเนินการดังนี้¹⁷

1) แจ้งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเมื่อมีการส่งมอบงานให้รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

2) เก็บรักษาทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบให้ทำ

3) เก็บรักษาบันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยต้องระบุ

ก. เวลาที่กำหนด

ข. อัตราค่าตอบแทน

ค. การหักเงินใดๆตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ

ง. ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป

รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระด้วย

4) ให้สำเนาบันทึกดังกล่าวให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

2.6 สิทธิที่จะเข้าไปตรวจในบ้าน¹⁸ ภายใต้บังคับของกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ควรให้อำนาจเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ตรวจแรงงานที่จะเข้าไปในส่วนที่บ้านหรือสถานที่ส่วนบุคคลของบุคคลอื่นที่มีการทำงาน

2.7 บทลงโทษเมื่อมีการละเมิดกฎหมาย¹⁹ กรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือมีการทำซ้ำอีก ควรมีการดำเนินการทางกฎหมาย และอาจมีคำสั่งห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

¹⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 5.

¹⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 6.

¹⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 7.

¹⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 8.

¹⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 9

2.8 อายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน²⁰ ให้ใช้เกณฑ์อายุขั้นต่ำเดียวกับการจ้างงานทั่วไป

2.9 สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง²¹

2.9.1 รัฐจะต้องไม่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์กรของตนเอง หรือเข้าร่วมกับองค์กรลูกจ้างที่ตนเลือก รวมทั้งเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรเหล่านั้น²²

2) การใช้สิทธิขององค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์ หรือสหภาพแรงงานใดๆ

2.9.2 ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน²³

2.10 ค่าตอบแทน ควรมีแนวทางดังนี้

2.10.1 ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานไปทำที่บ้าน²⁴

2.10.2 ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มี ควรกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ภายหลังได้มีการปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์กรผู้จ้างงานและองค์กรลูกจ้างข้างมาก รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ไม่มียังองค์กรดังกล่าว²⁵ หรือกำหนดโดยกลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น²⁶

2.10.3 ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนไม่ได้ถูกกำหนดโดยวิธีข้างต้น ก็ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงาน²⁷

2.10.4 งานที่จ่ายค่าจ้างตามจำนวนหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคนงานที่ได้รับในสถานประกอบการของผู้จ้างงาน

²⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 10.

²¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 11.

²² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 11.(a)

²³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 12.

²⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 13.

²⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14. (1)(a)

²⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14. (1)(b)

²⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14.(2)

หรือถ้าไม่มีคนงานประเภทนั้นก็ให้เทียบเคียงกับคนงานประเภทนั้นในสถานประกอบการอื่นในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน²⁸

2.10.5 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนสำหรับกรณีต่อไปนี้

1) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ค่าใช้ไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าติดต่อสื่อสาร และการดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์²⁹ และ

2) ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ต้องเสียไปในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนก การบรรจุหีบห่อ รวมทั้งการดำเนินการอื่นด้วย³⁰

2.10.6 ควรปรับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองค่าจ้างมาใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน³¹

2.10.7 ควรมีกฎหมายหรือข้อบังคับกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้าง และควรคุ้มครองไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุสมควรสำหรับงานบกพร่องหรือวัสดุเสียหาย³²

2.10.8 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกิน 1 เดือน³³

2.10.9 กรณีที่มีคนกลาง คนกลางและผู้จ้างงานควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน³⁴

2.11 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2.11.1 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการป้องกันซึ่งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ และแนวปฏิบัติดังกล่าวควรมีคำแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าใจได้³⁵

²⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 15.

²⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 16.(a)

³⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14.(b)

³¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 17.(1)

³² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 17.(2)

³³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 17.(3)

³⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 18.

³⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 19.

2.11.2 ควรกำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานดังนี้

- 1) ผู้จ้างงานต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบเกี่ยวกับอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งวิธีการป้องกันและจัดฝึกอบรมตามที่จำเป็นด้วย³⁶
- 2) ผู้จ้างงานต้องรับประกันว่าเครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นที่จัดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อรับประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง³⁷
- 3) ผู้จ้างงานต้องจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดมูลค่า

2.11.3 ควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติดังนี้³⁸

- 1) ปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพและความปลอดภัย
- 2) ดูแลสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำหรือละเว้นกระทำของตนเองในการทำงาน รวมทั้งต้องใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นอย่างถูกต้อง

2.11.4 ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธการทำงานเนื่องจากเชื่อว่าอาจเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับความคุ้มครองจากผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานผู้จ้างงานโดยไม่ชักช้า³⁹

2.11.5 กรณีมีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว สาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น⁴⁰

2.12 ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา

2.12.1 กำหนดเวลาที่ให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวัน ประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานประเภทอื่นได้รับ⁴¹

³⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 20.(a)

³⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 20.(b)

³⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 21.

³⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 22(1)

⁴⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 22. (2)

⁴¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 23.

2.12.2 กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ประโยชน์เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่นได้รับในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย⁴²

2.13 การประกันสังคมและการคุ้มครองการคลอดบุตร

2.13.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม⁴³

- 1) ขยายบทบัญญัติ ว่าด้วยการประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 2) ปรับแผนงานต่าง ๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 3) พัฒนาแผนงาน หรือเงินทุนพิเศษต่างๆสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.13.2 ควรปรับกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสได้รับความคุ้มครองการคลอดบุตรด้วย⁴⁴

2.14 การคุ้มครองการเลิกจ้าง ผู้รับงานทำที่บ้านควรได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่น⁴⁵

2.15 กลไกยุติข้อพิพาท เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้⁴⁶

2.16 โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆโดยความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง⁴⁷

1) ประชาสัมพันธ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงสิทธิและความช่วยเหลือที่จะได้รับ

2) ปลุกจิตสำนึกขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง องค์กรเอกชน และสาธารณชนส่วนใหญ่ในเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3) ช่วยเหลือให้องค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่างๆที่พวกเขาเลือก

4) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้

⁴² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 24.

⁴³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 25.

⁴⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 26.

⁴⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 27.

⁴⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 28.

⁴⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 29.

5) จัดฝึกอบรมในบริเวณใกล้เคียงกับที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น

6) ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยอำนวยความสะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุที่จำเป็นที่ปลอดภัยและคุณภาพดี

7) ช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และเครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลและบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคลเหล่านี้

8) ช่วยเหลือในการใช้บริการสินเชื่อปรับปรุงที่พักอาศัย สถานเลี้ยงดูเด็ก และ

9) ส่งเสริมให้มีการยอมรับว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่รับรองได้

2.17 ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้⁴⁸

2.18 ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน⁴⁹

2.19 ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน้าที่ของผู้จ้างงานที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่างๆข้างต้นเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้⁵⁰

3. สถานการณ์งานรับไปทำที่บ้านในประเทศไทย

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ในปี 2560 ประเทศไทยมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานในระบบ 16.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 44.8⁵¹ เป็นแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม มีการทำงานภายใต้มาตรฐานแรงงาน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย หากเกิดจากการทำงานให้นายจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนประเภทต่างๆตามกฎหมายเงินทดแทน หากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายนั้นไม่เกี่ยวกับการทำงานก็มีสิทธิในประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม รวมทั้งประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานด้วย ส่วนแรงงานที่เหลือ 20.8 ล้านคน คิดเป็น 55.2 ซึ่งเป็นคนมีงานทำส่วนใหญ่ของประเทศเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครอง

⁴⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 29.(2)

⁴⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 29.(3)

⁵⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 30.

⁵¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์. 2560 หน้า 3

ทั้งตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับและกฎหมายประกันสังคม เนื่องจาก แรงงานนอกระบบไม่มีฐานะ เป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

ด้วยเหตุที่แรงงานนอกระบบเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่จึงมีความสำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ หลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้และกำหนดมาตรการ นโยบาย รวมทั้งเร่งออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบและขยายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ประกันสังคมให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนหลายประการเพิ่มขึ้น และ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบลดลงตามลำดับ ตามที่ปรากฏในการสำรวจแรงงานนอกระบบของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2554 ถึง 2560⁵² พบว่า

ในช่วงปี 2554 – 2556 แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 24.6 ล้านคน ในปี 2554 และเป็น 25.1 ล้านคนในปี 2556 ในขณะที่ช่วงปี 2557 – 2560 แรงงานนอกระบบกลับมีแนวโน้มลดลงจาก 22.1 ล้านคนในปี 2557 เป็น 21.3 ล้านคนในปี 2559 และ เป็น 20.8 ล้านคนในปี 2560 นอกจากนี้การสำรวจยังพบว่า แรงงานนอกระบบกว่าครึ่งหนึ่ง ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีจำนวนมากถึง 11.5 ล้านคน หรือร้อยละ 55.5 รองลงมาคือกลุ่มที่ ทำงานในภาคการค้าและบริการ ร้อยละ 33.4 และภาคการผลิตร้อยละ 11.1⁵³ ซึ่งเมื่อศึกษาจากสถิติ ย้อนหลัง ปรากฏว่า ตั้งแต่ปี 2552 ถึง 2560 งานภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลง คือ งานภาค เกษตรกรรมในปี 2555 มีอัตราร้อยละ 62.5 และลดลงตามลำดับตั้งแต่ปี 2556 เป็นร้อยละ 61.3 ใน ปี 2557 เป็น 56.9 จนในปี 2560 เป็น 55.5 ตรงข้ามกับงานภาคการค้าและบริการที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ตั้งแต่ปี 2555 เป็นร้อยละ 28.3 ปี 2556 เป็นร้อยละ 27.4 ปี 2557 เป็น 32.4 และเพิ่มเป็น 33.4 ใน ปี 2560⁵⁴ และในแรงงานนอกระบบนี้ยังแบ่งตามลักษณะการทำงานได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงาน ที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part time worker) กลุ่มแรงงานที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (home worker) แรงงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (sub contract worker) และกลุ่มแรงงานที่ทำงานระยะสั้น (short time worker)

ในการวิจัยนี้ จะศึกษาแรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้รับงานไป ทำที่บ้าน โดยจะศึกษา 1. ความเป็นมาของงานรับไปทำที่บ้าน 2.สถานการณ์การจ้างงานรับไปทำที่ บ้านในประเทศไทย ทั้งสภาพการจ้าง การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน 3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิเคราะห์หาคำบัญญัติแห่ง

⁵² ศึกษาข้อมูลสถิติจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ประจำปี ตั้งแต่ปี 2554 ถึง ปี 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

⁵³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560.

⁵⁴ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560. และ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงาน นอกระบบ พ.ศ.2559

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เพื่อหาจุดบกพร่องที่สมควรมีการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงต่อไป

3.1 ภาพรวมของการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย⁵⁵ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหญิงมากกว่าชาย (หญิงร้อยละ 76.7 และชายร้อยละ 23.3) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.6) มีอายุระหว่าง 30-49 ปี รองลงมา (ร้อยละ 24.6) คือ 50 – 60 ปีขึ้นไป ผู้รับงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.6) รับงานจากเจ้าของกิจการโดยตรง โดยร้อยละ 91.2 ได้รับเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ในการทำงานจากผู้จ้างงาน ผู้รับงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.1) ใช้บ้านเป็นที่ทำงาน ใช้เวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 7.6 ชั่วโมงต่อวัน และการจ้างงานร้อยละ 84.7 ผู้จ้างงานเป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้รับงานยังให้ความเห็นเกี่ยวกับการขยายระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรากฏว่า ในจำนวนผู้รับงานที่มีอายุ 15 – 60 ปี⁵⁶ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเข้าร่วมในระบบประกันสังคมมีเพียงร้อยละ 29.3 เท่านั้น และกลุ่มที่ประสงค์จะเข้าร่วมก็มีความสามารถในการจ่ายเงินสมทบค่อนข้างน้อย ส่วนคนที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมก็ให้เหตุผลว่า ตนมีรายได้ไม่แน่นอน บางคนก็ไม่มีเงินจ่ายสมทบ ส่วนคำถามเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรวมกลุ่ม” หมายถึง การร่วมกันทำงานของกลุ่มคนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอน และมีการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน ซึ่งการรวมกลุ่มนั้นอาจจัดตั้งแบบจดทะเบียนหรือไม่ก็ได้ ผลการสำรวจพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่รวมกลุ่มกันทำมีร้อยละ 5.1 โดยมีสัดส่วนของงานที่ทำสูงสุดได้แก่การผลิต (ร้อยละ 97.1) ในจำนวนนี้ร้อยละ 61.0 เป็นสินค้าประเภทเสื้อผ้า สิ่งทอ และเครื่องแต่งกาย รองลงมาคือผลิตภัณฑ์จากไม้และกระดาษ

ส่วนปัญหาของผู้รับงานมาทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 28.5) มีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าปัญหาอื่น ซึ่งได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ปัญหาด้านสายตา ฟุ้งละออง ด้านอริยาบถหรือท่าทางในการทำงาน การใช้เครื่องจักร เครื่องมือ สารเคมี เป็นต้น ปัญหารองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทน (ร้อยละ 21.5) ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนต่ำ และ ได้รับช้าเกินไป ค่าช้า นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องงานไม่ต่อเนื่อง (ร้อยละ 17.5) และชั่วโมงทำงานมากเกินไป (ร้อยละ 7.3)

⁵⁵ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2560 จาก

<http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-3.html>

⁵⁶ อายุสูงสุดของการสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยทั่วไป คือ 60 ปี

ความช่วยเหลือที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการ คือ ต้องการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 32.0) ต้องการให้รัฐให้ความคุ้มครองเรื่องอัตราค่าตอบแทนการทำงาน (ร้อยละ 29.3) นอกจากนี้ก็ต้องการความสนับสนุนทางด้านเงินทุน การฝึกอบรมเสริมทักษะและมีมือในการทำงาน

3.2 ประเภทงานที่เป็นการรับงานไปทำที่บ้าน

งานที่รับมาทำที่บ้านตามข้อมูลสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ⁵⁷ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานในอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม โดยส่วนใหญ่หรือร้อยละ 87.3 เป็นงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาคือ อยู่ในสาขาการขนส่ง การขายปลีก ร้อยละ 11.3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทสินค้า พบว่า งานที่รับมาทำที่บ้านมากที่สุด คือ ร้อยละ 54.2 เป็นเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายและสิ่งทอ รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์จากไม้และกระดาษ ร้อยละ 8.6 และเครื่องประดับเพชรพลอย ร้อยละ 8.1 ที่เหลือเป็นการผลิตสินค้าอื่นๆ

นอกจากข้อมูลประเภทงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว แหล่งข้อมูลที่อีกแห่งหนึ่งคือ ข้อมูลทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งรวบรวมโดย กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางานตั้งแต่ปี 2549 ถึง 2559⁵⁸ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางานเป็นข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงง่ายขึ้นอยู่กับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีการต่อทะเบียนหรือไม่ จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า จังหวัดที่มีการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และงานที่จดทะเบียนส่วนใหญ่ของทั้งหมดทุกภาคทั่วประเทศ คือ งานเย็บผ้าส่งโรงงาน แม้จะไม่ได้ใช้คำว่าเย็บผ้าส่งโรงงาน แต่เมื่อพิจารณาจากลักษณะการทำงานแล้วสามารถประมาณการได้ว่า เป็นการเย็บผ้าส่งโรงงาน เช่น งานเย็บผ้าโหล เย็บกางเกงลายทหาร เย็บชุดปฏิบัติธรรม เย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป รวมทั้งเย็บกระเป๋าผ้า เป็นต้น นอกจากงานเย็บผ้าก็ยังมีงานถักทอและสานต่างๆ เช่น การสานกระเป๋า ทำดอกไม้และต้นไม้มัดย้อม มีข้อสังเกตว่า จังหวัดขอนแก่นมีกลุ่มเย็บผ้าน้อยกว่าจังหวัดอื่นในภาคเดียวกัน แต่จังหวัดขอนแก่นมีกลุ่มเจียรไนพลอย จังหวัดที่มีการจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมากที่สุดคือจังหวัดอำนาจเจริญที่มีกลุ่มจดทะเบียนมากถึง 41 กลุ่ม รองลงมาคือจังหวัดยโสธร และ จังหวัดสุโขทัย

3.2.1 งานผลิต

1) ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับผ้า เช่น เย็บเสื้อโหล เย็บเสื้อผ้าพื้นเมือง ผลิตภัณฑ์จากผ้า สิ่งทอ ประกอบชิ้นส่วนเสื้อผ้า ทำผ้าคลุมอัญญาบ เย็บหมวกกาปิเยาะ

⁵⁷ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2560 จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-3.html>

⁵⁸ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2560 จาก https://www.doe.go.th/prd/vgnew/custom/param/site/132/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/423

- 2) ผลิตภัณฑ์จากไม้และกระดาษ
- 3) เครื่องประดับ
 - ก. เครื่องประดับเพชรพลอย เจียรระโนพลอย
 - ข. เครื่องประดับแฟชั่น
- 4) เครื่องใช้ที่ทำด้วยหนัง ยาง พลาสติก เพอร์นิเจอร์ ถูมือจากหนังสัตว์
- 5) เซรามิก เครื่องแก้ว
- 6) งานปั้น เช่น กระจก โอ่ง ตุ่ม งานปั้นของชำร่วย ดอกไม้ประดิษฐ์

จากดินญี่ปุ่น

- 7) ดอกไม้ประดิษฐ์ ต้นไม้มงคลประดิษฐ์ รม ไม้กวาดดอกหญ้า พวงมาลัย
 - 8) งานจักสาน เช่น งานสานตะกร้า สานหมวก กระเป๋า สุ่มไก่ หมวกใบตาล มวยนึ่งข้าว สานแข่งไม้ไผ่ จักสานปานศรนารายณ์ ทำงอบ
 - 9) แปรรูปสินค้าทางเกษตร เช่น ผลไม้อบแห้ง น้ำพริก
 - 10) ถักทอวิกรม
 - 11) งานถักไหมพรม ถักโครเชต์
 - 12) พรมจากเศษผ้า
 - 13) ผลิตภัณฑ์ทางเกษตร เช่น ทำก้อนเชื้อเห็ด ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพร
- ผลิตข้างกล้อง ข้าวฮาง ลอกใบจาก ลูกประคบสมุนไพร สบู่สมุนไพร
- 14) เลี้ยงสัตว์โดยใช้พันธุ์จากผู้จ้างงาน เช่น เลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ เลี้ยงสัตว์น้ำ
 - 15) ปลูกพืช โดยซื้อพันธุ์พืชจากผู้จ้างงาน
 - 16) ใส่วุ้น ตัดตะกั่ว แห อวน
 - 17) แยกวัตถุดิบ แยกสีลูกปัด บรรจุผลิตภัณฑ์ต่างๆ
 - 18) งานโลหะ งานเหล็ก ทำมิด ทำด้ามพร้า
 - 19) หล่อเทียน ทำเทียนหอม

ข้อสังเกต

งานประเภทที่ต้องซื้อวัตถุดิบจากผู้จ้างงาน เพื่อผลิตสินค้า แล้วนำไปขายคืนให้แก่ผู้จ้างงาน โดยผู้รับงานจะมีค่าตอบแทนการทำงานจากส่วนต่างของราคาวัตถุดิบและราคาสินค้าที่ขายคืนให้แก่ผู้จ้างงานนั้น บางกรณี เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านนำสินค้าที่ผลิตได้ไปขายคืนให้แก่ผู้จ้างงานทุกฉบับไม่รับซื้อคืนโดยอ้างเหตุว่า คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องลงทุนซื้อวัตถุดิบมาทำใหม่ บางคนอาจต้องทำเช่นนี้หลายครั้ง บางคนท้อแท้และเลิกทำงานดังกล่าวไปเอง

3.2.2 งานพาณิชย์

- 1) งานขายตรงสินค้า ได้แก่ กรณีที่ผู้จ้างงานมอบหมายให้ผู้รับงานขายสินค้าของผู้จ้างงาน เมื่อขายได้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ค่าตอบแทนการขายนั้น ตามจำนวนที่ขาย

ซึ่งอาจตกลงเป็นรายชิ้น หรือเป็นเปอร์เซ็นต์จากราคาสินค้า การขายตรงสินค้าจะต้องมีการเข้าอบรม การขายและเรียนรู้สรรพคุณสินค้าแต่ละชนิดก่อนจะออกไปขายจริง

2) งานผลิตที่มีลักษณะเป็นการขาย ได้แก่ กรณีที่ผู้จ้างงานขายวัตถุดิบ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปผลิตเป็นสินค้า แล้วนำกลับมาขายให้แก่ผู้จ้างงาน ค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านคือ ส่วนต่างระหว่างราคาต้นทุนและราคาขายสินค้าที่ผลิตเสร็จแล้ว กรณีนี้ผู้จ้างงานไม่ต้องมีความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดกับวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต และถ้างานผลิตที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มาตรฐาน ผู้จ้างงานก็มีสิทธิปฏิเสธไม่ซื้อสินค้าที่คุณภาพไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย เช่น การขายริบบิ้นเพื่อนำไปพับครอบเหรียญโปรยทาน งานถักโครเชต์ งานสานปลาตะเพียน สานกระเป่า เย็บซองใส่นาฬิกา ซองใส่บัตร ATM งานเย็บกระเป๋าใส่ต่างค์ งานพวกนี้ต้องเข้าไปอบรมที่ผู้จ้างงาน โดยบางรายต้องเสียค่าอบรมเป็นคอร์ส ๆ ละ 2,000 – 4,000 บาท แล้วแต่ความยากง่ายของงานที่สอน แต่ต้องใช้วัตถุดิบของผู้จ้างงานเท่านั้น ปัญหาของงานประเภทนี้คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องลงทุนซื้อวัตถุดิบมาก่อน เมื่อทำเสร็จนำไปขายให้ผู้จ้างงานทุกกลับปฏิเสธที่จะซื้อคืน อ้างว่า ไม่ได้มาตรฐานรับไว้ก็ขายไม่ได้ แต่ให้ผู้รับงานซื้อวัตถุดิบอีกครั้งเพื่อนำไปทำใหม่ กว่างานที่ผู้รับงานไปทำจะได้มาตรฐานก็ต้องลงทุนซื้อวัตถุดิบไปจำนวนมาก

3.2.3 งานบริการ

1) งานทางโทรศัพท์ ผู้รับงานต้องมีโทรศัพท์มือถือ smartphone ต้องเข้าไปอบรมกับผู้จ้างงานก่อนอย่างน้อย 2 -3 ชั่วโมง จึงจะให้ทดลองทำงาน ถ้าทำได้จะมีค่าตอบแทนเป็นค่าขายสินค้า โดยคำนวณจากราคาสินค้า ผู้จ้างงานจะให้หมายเลขโทรศัพท์ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเพื่อให้ผู้รับงานไปทำโทรเชิญชวนให้ซื้อสินค้าหรือบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานขายตรงสินค้า งานขายประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ หรือประกันวินาศภัย การเสนอโครงการให้กู้เงิน รวมถึงการมอบหมายให้ติดตามทวงถามการชำระหนี้

2) งานทาง Internet ผู้รับงานต้องมีโทรศัพท์มือถือที่เป็น smartphone ผู้จ้างงานจะโหลด application สำหรับการทำงานลงบนเครื่องของผู้รับงาน แล้วสอนการใช้ application ดังกล่าว ผู้รับงานจะต้องเข้าอบรมจนกว่าจะสามารถใช้งานได้ ลักษณะงานส่วนใหญ่ได้แก่

- ก. ให้ทำ comment เพื่อเป็นการโฆษณาสินค้า
- ข. เปิด facebook เพื่อโฆษณาสินค้า
- ค. ติดโฆษณาบน Facebook
- ง. ตอบจดหมายทาง Email

3) งานพิมพ์ ผู้รับงานจะต้องรับต้นฉบับงานเพื่อการพิมพ์ ผู้รับงานต้องมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อพิมพ์งาน งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ได้แก่

ก. พิมพ์ข้อความทั่วไป

ข. กรอกข้อมูลลงบนแบบฟอร์ม เช่น แบบฟอร์มทางบัญชี (งานลักษณะนี้จะรับสมัครเฉพาะนักศึกษาหรือผู้ที่จบการศึกษาทางบัญชี) กรอกข้อมูลสินค้าลงในโปรแกรม access หรือโปรแกรมอื่นสำหรับรวบรวมข้อมูล

4) งานกรอกแบบสอบถามวิจัยตลาด งานประเภทนี้ จะรับสมัครจากผู้ซึ่งอยู่ในกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้หญิง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มนักศึกษา ผู้รับงานแต่ละคนอาจได้ตอบแบบสอบถามหลายฉบับ แต่ละฉบับจะมีคำตอบแทนแตกต่างกันไป

5) งานแปลเอกสาร งานประเภทนี้ จะเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถทางภาษา อาจเป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส จีน ญี่ปุ่น หลากหลาย คำตอบแทนจะคำนวณเป็นหน้า

อนึ่ง การทำงานบริการบางประเภท ผู้สมัครอาจต้องเข้ารับการอบรมก่อน และในบางกรณีอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรมด้วย จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้รับงานบริการเหล่านี้ บางคนถูกฉ้อโกง กล่าวคือ มีการชักชวนให้เข้ามาร่วมทำงานด้วยกัน โดยหลอกลวงว่ามีคำตอบแทนสูงมาก แต่ผู้สมัครต้องเข้ารับการอบรมก่อน ซึ่งอาจจะต้องเสียค่าเข้ารับการอบรมตั้งแต่ 500 ถึง 5,000 บาทแล้วแต่กรณี เมื่ออบรมเสร็จแล้ว กลับไม่มีงานตามที่ชักชวนไว้ให้ทำ

3.3 วิธีการส่งมอบงานที่จ้าง

3.3.1 ผู้จ้างงานเป็นผู้ส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานโดยตรง มักเป็นกรณีผู้จ้างงานที่ประกอบกิจการขนาดกลางลงมาถึงขนาดเล็ก ซึ่งอาจเป็นกรณีที่ผู้จ้างงานนำวัตถุดิบไปส่งที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมารับวัตถุดิบจากผู้จ้างงานเองโดยตรง ไม่ต้องผ่านคนกลาง

3.3.3 คนกลางเป็นผู้ส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มักเป็นกรณีผู้ประกอบการขนาดกลางขึ้นไป เกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ

1) คนกลางเป็นลูกจ้างของผู้จ้างงานโดยตรง กรณีนี้เปรียบเสมือนผู้จ้างงานเป็นผู้ส่งส่งงานด้วยตนเอง หากมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบเสมือนผู้จ้างงานได้กระทำด้วยตนเอง เช่น ถ้าลูกจ้างของผู้จ้างงานส่งมอบวัตถุดิบที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้จ้างงานจะอ้างว่า ตนส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพดีให้แก่ลูกจ้างเพื่อนำมาส่งมอบแก่ผู้รับงานแล้วไม่ได้ เพราะต้องถือว่าลูกจ้างของผู้จ้างงานทำการแทนผู้จ้างงานทั้งหมด

2) คนกลางเป็นผู้รับเหมาช่วง กรณีนี้ได้แก่ผู้ประกอบการอาชีพเป็นคนกลางโดยมีรายได้จากส่วนต่างของค่าจ้างจากผู้จ้างงานและค่าจ้างที่ผู้รับเหมาช่วงจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อดีของการจ้างงานโดยมีผู้รับเหมาช่วงคือ ผู้จ้างงานไม่ต้องเสียเวลาในการหาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคุณภาพ ข้อดีในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านคือ ผู้รับงานไม่ต้องแสวงหาตลาดแรงงานเองและมีโอกาสได้งานมากกว่าการหาตลาดด้วยตนเอง แต่ข้อเสียคือ หากผู้รับเหมาช่วงเป็นคนไม่ซื่อสัตย์

สุจริต ผู้ที่ต้องได้รับความเสียหายก็คือผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การเลือกผู้รับเหมาช่วงจึงเป็นสิ่งสำคัญ และหากเกิดความเสียหายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานก็ควรต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงด้วย ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายบัญญัติถึงความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งที่ในทางปฏิบัติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากต้องเดือดร้อนไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงผิดสัญญา

3.4 ประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการสำรวจการรับงานไปทำที่บ้านของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จำแนกประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็น 3 ประเภท คือ

3.4.1 *ผู้รับงานด้วยตนเอง* หมายถึงผู้รับงานที่ติดต่อกับผู้จ้างงานโดยตรงไม่ต้องผ่านคนกลาง กล่าวคือเป็นผู้ตกลงเข้าผูกพันทำสัญญาด้วยตนเอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทนี้เป็นผู้รับงานที่มีจำนวนมากที่สุด โอกาสที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รู้จักและรับงานจากผู้จ้างงานโดยตรงมีหลายโอกาส คือ ได้รู้จักผ่านกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มอื่น หรือกลุ่มที่เป็นเครือข่ายกัน หรือได้รับการแนะนำจากกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน หรือได้พบผู้จ้างงานจากงานแสดงสินค้าหรืองานนิทรรศการ OTOP นอกจากนี้ยังมีผู้รับงานไปทำที่บ้านบางคนสืบค้นหาผู้จ้างงานเองผ่านทาง Internet

3.4.2 *ผู้ช่วยผู้รับงาน* ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทนี้ ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือเป็นสมาชิกในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สมาชิกประเภทนี้จะทำงานตามที่ผู้นำกลุ่มได้รับมา สมาชิกของกลุ่มจะมีบทบาทเมื่อมีการจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน

3.4.3 *ผู้รับเหมาช่วง* ได้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นผู้ตกลงรับงานมาจากผู้จ้างงานแล้วนำไปให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านคนอื่นทำ ผู้รับงานประเภทนี้ไม่ใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่แท้จริงเสมือนคนกลางในการรับงานและส่งงาน มีค่าตอบแทนคือส่วนต่างในการจ้างที่ผู้จ้างงานจ่ายให้ตน ก่อนที่ตนจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานอีกต่อหนึ่ง ผู้รับงานประเภทนี้ ไม่ควรได้รับการคุ้มครอง

3.5 ลักษณะผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.5.1 *ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะการทำงานตามการบัญชาของผู้จ้างงาน* กล่าวคือ แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะทำงานในสถานที่อื่นที่ตนเลือก ไม่ใช่สถานที่ของผู้จ้างงานและมีสิทธิเลือกว่าจะทำงานจะทำงานเวลาใด แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่มีอิสระในด้านความคิดเห็น การออกแบบ หรือการทำงาน ยังถูกควบคุมจากอำนาจของผู้จ้างงานเป็นสำคัญ งานรับไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะเป็นการทำงานตามบัญชาของผู้จ้างงานนี้มักจะเป็นงานอุตสาหกรรมโดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เสมอไป แต่การจ้างดังกล่าวต้องมีลักษณะการทำงานที่สำคัญดังนี้

1) ลักษณะงานเป็นงานที่ทำเป็นการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูป สิ่งวัตถุหรืออาหาร อาจเป็นส่วนต้นของกระบวนการผลิตหรือเป็นส่วนสุดท้าย เช่นการบรรจุลงขวด หรือหีบห่อ จึงมักเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือพิเศษ แต่มีเงื่อนไขในการทำงานคือ กรณีเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นกลุ่ม อย่างน้อยผู้นำกลุ่มจะต้องผ่านการคัดเลือกจากผู้จ้างงานและจะต้องเข้าฝึกอบรมการทำงานนั้นเสียก่อน และหากเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งไม่มีกลุ่มก็จะต้องผ่านการคัดเลือกและฝึกอบรมที่ผู้จ้างงานจัดขึ้นก่อนเช่นกัน แม้ผู้รับงานจะยืนยันว่าตนสามารถทำงานนั้นได้โดยไม่ต้องอบรม ก็ไม่สามารถนำมากล่าวอ้างเพื่อปฏิเสธการเข้ารับการอบรมได้ หากผู้จ้างงานมีความมั่นใจผู้นำกลุ่มและเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้จ้างงานอาจมอบหมายให้ผู้นำกลุ่มนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปถ่ายทอดแก่สมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

2) รูปแบบงานเป็นของผู้จ้างงานโดยแท้ ตั้งแต่การออกแบบ งานต้นแบบ แพตเทิร์น สูตรในการผสม หรือผลิตหรือปรุงเป็นของผู้จ้างงานเท่านั้น เช่น ผู้จ้างงานประกอบกิจการเย็บกระเป๋าผ้า ผู้จ้างงานจะให้ลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการสร้างแพตเทิร์นกระเป๋า แล้วตัดผ้าตามแพตเทิร์น หลังจากนั้นก็ส่งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเย็บ อาจแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เย็บตัวกระเป๋า กลุ่มที่ 2 เย็บสายกระเป๋า กลุ่มที่ 3 นำชิ้นส่วนทั้งหมดมาเย็บรวมกัน แล้วส่งกลับให้ผู้จ้างงานก็จะตรวจสอบคุณภาพของงาน ถ้าได้มาตรฐานก็จะบรรจุหีบห่อแล้วนำส่งจำหน่ายและจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3) ต้องใช้วัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ตามที่นายจ้างจัดหาให้หรือกำหนดให้ต้องใช้ กรณีผลิตสิ่งของจำนวนมาก ต้องมีคุณภาพสินค้าได้มาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการผลิตหรือตัดเย็บชิ้นส่วนเพื่อนำไปประกอบหรือเย็บติดกันภายหลัง ซึ่งกรณีนี้ แม้จะเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องมีฝีมือในการทำงาน แต่หากทำงานผิดพลาดย่อมก่อความเสียหายได้ ในทางปฏิบัติ ผู้นำกลุ่มจะมีหน้าที่ตรวจงานให้เรียบร้อยครบถ้วนก่อนส่งคืนให้ผู้จ้างงานหรือผู้ส่งงาน หากมีข้อผิดพลาด และเป็นข้อผิดพลาดที่สามารถแก้ไขได้ สมาชิกกลุ่มจะช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น แต่ถ้าเป็นข้อผิดพลาดที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้รับงานซึ่งทำงานนั้นจะถูกหักค่าตอบแทนการทำงานนั้นเป็นค่าเสียหาย ทั้งนี้ ค่าเสียหายที่ถูกหักไปนั้น เป็นการกำหนดฝ่ายเดียวโดยผู้จ้างงานหรือโดยผู้ส่งงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยอมให้หักค่าเสียหายนั้นเพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับการจ้างอีก

4) ผู้จ้างงานหรือตัวแทนจะส่งงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอย่างสม่ำเสมอ เสมือนผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของผู้จ้างงาน ทั้งนี้เพราะงานลักษณะนี้ แท้จริงคืองานประจำในสถานประกอบการที่นายจ้างย้ายการผลิตออกนอกสถานประกอบการของตนเพื่อลดต้นทุนการผลิตนั่นเอง มีผลทำให้ลูกจ้างในความเป็นจริงเปลี่ยนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมาย ผู้จ้างงานประเภทนี้จึงควรมีภาระหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านก็คือลูกจ้างตามความเป็นจริงนั่นเอง

5) งานที่จ้างเป็นงานประเภทเดียวกับงานซึ่งทำในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน กรณีนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีแรกคือในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานเองก็มีงานประเภทเดียวกันนั้น ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปอยู่แล้ว กับกรณีที่สอง ในสถานประกอบการของผู้จ้างงานไม่มีงานนี้ แต่ผู้ที่ประกอบธุรกิจเช่นเดียวกับผู้จ้างงานจะมีงานประเภทนี้อยู่ด้วย ซึ่งในปัจจุบันแทนที่ผู้ประกอบการจะต้องทำงานทุกอย่างเอง ผู้ประกอบการทั่วไปก็เลือกที่จะลดต้นทุนการผลิต ลดความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคมโดยนำงานบางส่วนออกมาจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ผู้จ้างงานจะต้องผลิตทุเรียนกวนให้ได้อย่างน้อย 1,000 กิโลกรัมต่อเดือน ในสถานประกอบการของผู้จ้างงานมีลูกจ้าง 3 คน ไม่สามารถทำได้ตามจำนวนนั้น ถ้าคิดคำนวณทางบัญชี ผู้จ้างงานต้องจ้างลูกจ้างเพิ่ม 2 คน แต่ผู้จ้างงานจะต้องมีต้นทุนเพิ่มขึ้นคือ ค่าจ้างลูกจ้าง 2 คน บวกกับเงินสมทบเข้าประกันสังคมอีก 2 คน และต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนด้วย นอกจากนี้ยังต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีข้อกำหนดมากมาย เช่น ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา เป็นต้น ผู้จ้างงานจึงเลือกวิธีจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสียค่าตอบแทนจำนวนหนึ่งซึ่งน้อยกว่าค่าจ้างลูกจ้าง 2 คน แต่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อตามกฎหมายแรงงาน

3.5.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะการทำงานอย่างอิสระไม่ต้องทำงานตามบัญชาของผู้จ้างงาน หมายความว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านคนเดียว มีความสามารถในการสร้างงานที่เป็นตัวตนของผู้รับงานเองได้ ไม่ติดขัดกับรูปลักษณะของผู้จ้างงาน ผู้รับงานกลุ่มนี้มักเป็นงานมีฝีมือ หรืออย่างน้อยผู้นำกลุ่มหรือผู้นำกลุ่มต้องมีฝีมือในการสร้างงานจนเกิดเอกลักษณ์ของกลุ่มได้ กลุ่มนี้มักจะมีผู้จ้างงานหลายคน และทำงานเบ็ดเสร็จทั้งหมดในกลุ่มเดียวกันหรือในกลุ่มที่มีเครือข่ายเดียวกัน เช่น กลุ่มผ้าพื้นเมือง สมาชิกคนที่ 1 ทอผ้า คนที่ 2 นำผ้ามาดัดเย็บเป็นผ้าถุง คนที่ 3 มีหน้าที่ขายที่หน้าร้านหรือขายในงานแสดงสินค้า หรือสมาชิกคนที่ 4 นำผ้าที่สมาชิกคนที่ 1 ทอไว้ นำไปออกแบบแล้วตัดเป็นชิ้น เพื่อให้สมาชิกคนที่ 5 นำไปเย็บเป็นกระโปรงอีกทีหนึ่ง เมื่อผู้จ้างงานมาพบจะสั่งสินค้าจากรูปแบบที่กลุ่มออกแบบไว้ แต่ก็มีผู้จ้างงานบางคนที่ออกแบบเองแล้วให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสร้างงานตามที่ตนออกแบบให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทนี้มักเป็นแรงงานมีฝีมือจึงมีข้อต่อรอง และสามารถเรียกค่าตอบแทนได้สูงกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานตามบัญชาของผู้จ้างงาน

3.6 ประเภทสัญญาจ้าง

เนื่องจากการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีสาระสำคัญในการจ้างแตกต่างกัน การบัญญัติกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเพิ่มภาระหน้าที่ให้แก่ผู้จ้างงานทุกคนย่อมไม่เป็นธรรมกับผู้จ้างงานบางคน ฉะนั้น ก่อนกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสมควรศึกษาประเภทสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านให้ชัดเจนเสียก่อน

ลักษณะของงานรับไปทำที่บ้าน คือ มีสัญญาจ้างให้ผู้รับงานทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อทำเสร็จผู้จ้างงานก็จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนั้นให้ โดยคำนวณจากงานที่ส่งมอบนั้น โดยทั่วไปแล้ว การทำงานจะทำนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานจึงไม่อาจควบคุมบังคับบัญชาการทำงานโดยใกล้ชิดได้ นักกฎหมายจึงวินิจฉัยว่า งานรับไปทำที่บ้านไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เมื่อไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานทุกฉบับ รวมทั้งกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคมภาคบังคับ (กรณีและผู้ประกันตนมีฐานะเป็นลูกจ้าง) แต่เนื่องจากงานรับไปทำที่บ้านบางงานมีลักษณะใกล้เคียงกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างมาก ทำให้เห็นว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสภาพใกล้เคียงกับลูกจ้างแต่ไม่อาจเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ จึงได้มีแนวคิดที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่หากจะให้ผู้จ้างงานทุกกรณีต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ดูเหมือนไม่เป็นธรรมกับผู้จ้างงานเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำสภาพการจ้าง การทำงานของงานรับไปทำที่บ้านบางกรณีมาพิจารณาว่า การจ้างใดเป็นสัญญาจ้างทำของโดยแท้ และการจ้างใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานแฝงดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น” สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาต่างตอบแทนชนิดหนึ่ง ที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ความสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จของงานอาจเป็นสิ่งของ เช่น จ้างเย็บเสื้อ 1 ตัว เมื่อเย็บเสื้อเสร็จก็เท่ากับงานเสร็จผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างเพื่องานนั้น แต่ผลสำเร็จของสัญญาจ้างทำของอาจเป็นงานบริการก็ได้ เช่น จ้างช่างเสริมสวยให้มาแต่งหน้าทำผมให้เจ้าสาว สาระสำคัญอยู่ที่ผลสำเร็จคือทำให้เจ้าสาวสวยขึ้น ไม่ว่าในความเป็นจริงจะสวยขึ้นจริงหรือไม่ก็ตาม ถ้าผู้รับจ้างได้ทำงานจนครบทุกขั้นตอนแล้ว ก็ถือว่างานเสร็จแล้ว ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างเพื่อผลสำเร็จของงานนั้น

ส่วนสัญญาจ้างแรงงาน บัญญัติอยู่ในมาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” สัญญาเป็นสัญญาต่างตอบแทนเช่นกัน แต่สาระสำคัญของสัญญาอยู่ที่การทำงาน และนายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานอยู่นั้น เมื่อสาระสำคัญอยู่ที่การทำงาน นายจ้างจึงมีสิทธิควบคุมการทำงานได้ตลอดเวลาที่จ้างแรงงานนั้น การควบคุมการทำงานเช่นนี้คือการใช้อำนาจบังคับบัญชา ถ้านายจ้างจ้างบุคคลมาทำงาน แต่ไม่มีสิทธิว่ากล่าวตักเตือน ไม่มีสิทธิกำหนดว่าจะต้องมาทำงานตั้งแต่เวลาใด จนถึงเวลาใด โดยปล่อยให้สิทธิของลูกจ้างที่จะมาทำงานตามอำเภอใจ เช่นนี้ แสดงว่า นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง สัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวถึงสถานการณ์การทำงาน “งานรับไปทำที่บ้าน” ในประเภทและลักษณะต่างๆ ก็เพื่อนำงานรับไปทำที่บ้านแต่ละประเภทมาวิเคราะห์ลักษณะของสัญญา หากมี

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานแฝงอยู่ด้วย ผู้จ้างงานก็ควรมีความรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เสมือนผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลูกจ้างของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่หากลักษณะสัญญา รับงานไปทำที่บ้านนั้นเป็นสัญญาจ้างทำของโดยแท้จริง ผู้จ้างงานก็ไม่ควรต้องรับผิดชอบต่อผู้รับงาน มากไปกว่าคู่สัญญาจ้างทำของ

คดีศึกษาที่ 1 งานรับไปทำที่บ้านที่มีลักษณะเป็นงานโรงงาน เช่น งานเย็บเสื้อผ้า โหล เย็บชุดแพชั่น เย็บชุดนักเรียน เย็บกระเป๋าตามแบบของผู้จ้างงาน ไม่ว่าจะเย็บเป็นส่วนๆ หรือเย็บ สำเร็จตามต้นแบบที่ผู้จ้างงานกำหนด โดยใช้วัสดุดิบของผู้จ้างงาน แม้จะทำนอกสถานที่ของผู้จ้างงาน ก็เป็นงานรับไปทำที่บ้านซึ่งมีการจ้างแรงงานแฝงอยู่ โดยเฉพาะถ้าในสถานประกอบการของผู้จ้าง งานมีการทำงานชนิดเดียวกันไม่ว่าจะเป็นงานทั้งหมดหรือบางส่วน ย่อมเป็นการจ้างที่มีการจ้าง แรงงานแฝงอยู่ด้วย เช่น ในโรงงานของผู้จ้างงานมีลูกจ้างทำหน้าที่ออกแบบทำแพตเทิร์นและมีลูกจ้าง อีกคนหนึ่งทำหน้าที่ตัดตามแบบ ก่อนส่งออกจากโรงงานเพื่อให้ผู้รับงานไปทำ เมื่อทำเสร็จก็ส่งชิ้นงาน นั้นกลับมาที่โรงงานเพื่อเย็บทุกส่วนเข้าด้วยกัน แล้วบรรจุเพื่อส่งไปจำหน่าย เป็นต้น

คดีศึกษาที่ 2 ผู้จ้างงานเห็นว่า งานกระเป๋าหนังของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสวย และทันสมัย จึงสั่งทำกระเป๋าดังกล่าว 200 ใบเพื่อนำไปขายที่ร้านของผู้รับงาน โดยผู้รับงานเป็นผู้ เลือกรูปแบบและสีตามตัวอย่างของผู้รับงาน เช่นนี้เห็นได้ชัดว่า เป็นสัญญาจ้างทำของโดยแท้ ผู้จ้างงาน ไม่ได้มีส่วนควบคุมการทำงาน สารสำคัญอยู่ที่ผลสำเร็จของงาน จึงไม่มีการจ้างแรงงานแฝงในงานนั้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การทบทวนวรรณกรรมในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คือกลุ่มที่ทำวิจัยก่อน พ.ศ.2553 คือ ก่อนมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กลุ่มนี้มักจะมีข้อเสนอแนะให้ร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่างๆ ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้วิจัยช่วงนั้นได้ถูก นำมาพิจารณาและบัญญัติเป็นกฎหมายแล้ว กลุ่มที่สอง คือกลุ่มที่ทำวิจัยหลังจากมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

4.1 ค่าตอบแทนและการประกันสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย อภิรัตน์ ทองประดิษฐ์. (2555) วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลของการศึกษาได้พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าค่าตอบแทนที่ผู้จ้างงานจ่าย ให้กับแรงงานในระบบ สวัสดิการของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับสวัสดิการใดๆจากผู้จ้างงาน ซึ่งแตกต่างกับแรงงานในระบบที่ได้รับสวัสดิการต่างๆตามกฎหมาย เช่น สวัสดิการในที่ทำงานและ สิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคมรองรับ เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ชราภาพ เป็นต้น วิทยานิพนธ์

ฉบับนี้เสนอให้มีการแก้ไขค่าตอบแทนขั้นต่ำโดยให้มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่มีภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐซึ่งจะกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำให้กับแรงงานรับงานไปทำที่บ้านได้อย่างเป็นธรรมและสวัสดิการประกันสังคมควรกำหนดให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 33 ให้รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

4.2 ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดย *ปวิณา เกิดทองทวี*.(2556). การค้นคว้าอิสระ ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเรื่องค่าตอบแทน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนต่ำเกินไป ลำบาก โดยความช่วยเหลือที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการมากที่สุด คือ การหางานให้ทำอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ต้องการให้คุ้มครองอัตราค่าตอบแทน การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีเสนอ ดังนี้

- (1) หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) การจัดตั้งสมาคมการรับงานไปทำที่บ้านทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (3) การกำหนดลักษณะและประเภทงานที่รับไปทำที่บ้าน
- (4) หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนของคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (5) ระยะเวลาในการออกกฎกระทรวง ประกาศคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.3 ปัญหากฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน โดย *ณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์*⁵⁹(2556) . วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

4.3.1 จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ที่ยังไม่สามารถทำให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างครอบคลุมทุกภาคส่วนและเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสวัสดิการด้านประกันสังคม เป็นต้น

4.3.2 วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวความคิดเห็นว่า เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของไทยได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง

⁵⁹ ณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์ . ปัญหากฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ.2556

ประเทศและกฎหมายกลุ่มประเทศอาเซียน จึงควรมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ความปลอดภัย ค่าตอบแทน และการประกันสังคม เป็นต้น เพราะการรับงานไปทำที่บ้านเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแท้จริงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

4.4 รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย โดย นฤมล นิราทร และคณะ⁶⁰.(2558) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การศึกษา พบว่า

4.4.1 งานส่วนใหญ่สามารถทำให้เสร็จได้ในวันเดียว เพราะกระบวนการทำงานไม่ซับซ้อน แต่มีบางงานที่กระบวนการทำงานใช้เวลามากกว่า 1 วัน เช่น งานจักสาน งานถักของใช้ เป็นต้น งานที่ได้ค่าตอบแทนมากกว่างานประเภทอื่น ๆ คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปอาหาร ซึ่งแม้จะใช้ทักษะ แต่เทคโนโลยีการผลิตไม่ซับซ้อน งานบางประเภทผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงไม่ต้องลงทุนในค่าวัสดุ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาวัสดุ ค่าตอบแทนส่วนใหญ่ไม่รวมค่าวัสดุ งานบางประเภทมีอัตราจ่ายสูง เนื่องจากเป็นงานใช้ทักษะฝีมือ หรือมีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก เช่น งานตีมีด งานปั้น งานแกะสลักหิน เป็นต้น ในจำนวนงาน 26 งานใช้เป็นกรณีศึกษา มีอยู่ 16 งานที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

แนวทางการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและการนำไปปฏิบัติ งานศึกษานี้เสนอว่าการกำหนดค่าตอบแทนทำได้ 2 วิธี คือ 1) การกำหนดค่าตอบแทนมาตรฐานรายชิ้น และ 2) การกำหนดเป็นกระบวนการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนมาตรฐานรายชิ้นทำได้ในกรณีที่งานมีกระบวนการผลิตที่เป็นมาตรฐานชัดเจน เป็นงานที่มีการผลิตในโรงงานด้วย เป็นงานที่มีการจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และมีการทำงานสม่ำเสมอ ไม่ใช่เฉพาะฤดูกาล ส่วนการกำหนดเป็นกระบวนการทำงานใช้ในงานที่กระบวนการผลิตมีความหลากหลาย ไม่สามารถกำหนดกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานได้ชัดเจน ในทั้งสองกรณีต้องมีการศึกษาเวลาที่ใช้ในการทำงานและต้นทุนของผู้รับงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญตั้งแต่ผู้รับงาน ผู้จ้างงาน คนกลาง และภาครัฐ นอกจากนั้น การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์อ้างอิงพึงกระทำด้วยความระมัดระวัง แม้จะเป็นแนวทางที่เป็นสากล เพราะอาจส่งผลกระทบต่อผู้รับงาน

ในประเด็นการบังคับใช้ ควรให้ความสำคัญการดำเนินการเกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิด การบังคับใช้ค่าตอบแทนที่กำหนดหรือกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน เช่น การ

⁶⁰ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2558

จัดทำทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านในระดับท้องถิ่นและทั่วประเทศ สนับสนุนให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กำหนดให้สถานประกอบการจัดทำทะเบียน “คนกลาง” พร้อมระบุหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจำแนกต้นทุน และภาระของ “คนกลาง” ประกาศใช้ อัตราค่าตอบแทนบางประเภทงานแล้วประเมินผลและติดตามผลการบังคับใช้ บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและประชาคมทั้งในระดับท้องถิ่นและส่วนกลาง เช่น สร้างเครือข่าย กับหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญต่อการเข้าถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้สนับสนุนการบังคับใช้ ค่าตอบแทนที่กำหนดสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรองของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการตรวจแรงงาน อย่างสม่ำเสมอ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ผ่านกลไกของภาครัฐในระดับพื้นที่ และ มีการดำเนินการตามบทกำหนดโทษโดยเคร่งครัด นอกจากนี้สมควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงานเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมาย เช่น การจัดทำเอกสารการทำงาน การตกลงเกี่ยวกับ ระยะเวลาการทำงาน การเลิกจ้าง จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน และอื่น ๆ แจกจ่ายให้ทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างทั่วถึง ผ่านหลาย ๆ ช่องทาง รวมทั้งเตรียมการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการประกาศใช้ค่าตอบแทนมาตรฐาน รณรงค์ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการประมูล หรือ วิสาหกิจชุมชน ให้กำหนดค่าตอบแทนสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยระบุไว้ชัดเจนในสัญญาการผลิต ส่งเสริมให้ผู้บริโภคสนับสนุนสินค้าที่ผลิตโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้มีการระบุวิธีการผลิต ในผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริโภคตระหนักถึง “ที่มา” ของ ผลิตภัณฑ์

4.4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกฎหมายและบทบาทของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน งานศึกษานี้เสนอให้มีการทบทวนคำจำกัดความ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ “คนกลาง” ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจำแนกการรับภาระต้นทุนได้ชัดเจน กำหนดมาตรการเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งการให้ข่าวสาร และความรู้ด้านอาชีวอนามัยแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรสร้างเสริม บทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มผู้รับงานทั้งเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรอง และการพัฒนาตนเองของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.5 การรับงานไปทำที่บ้าน โดย ชญาณี กลีบบัว⁶¹(2558) วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแบ่งประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน 3 ประการ

4.5.1 ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเสนอว่าควรดูที่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานโดยไม่ระบุว่าเป็นกิจการประเภทใด หากโดยทั่วไปงานนั้นเป็นงานที่สามารถทำได้ในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน แต่มีการส่งมอบงานนั้นให้ทำนอกสถานประกอบกิจการอย่างสม่ำเสมอจนทำให้นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาเปลี่ยนแปลงจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างทำของ การทำงานในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน

4.5.2 การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนเสนอให้กำหนดวิธีการในการคำนวณค่าตอบแทน โดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และหากผิคนัดไม่ชำระค่าตอบแทนต้องเสียดอกเบี้ยด้วย ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ควรเพิ่มการฝึกอบรมและให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดทำงานได้ รวมทั้งมีการขยายความคุ้มครองกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอุบัติเหตุนอกสถานที่ทำงาน ส่วนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นหญิงและเด็ก เสนอประเภทงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายที่ควรกำหนดไว้ในกฎกระทรวง สำหรับสวัสดิการในการทำงาน เสนอให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมานานเข้าสู่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในเรื่องความสิ้นสุดของสัญญา เสนอให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิในการเลิกสัญญา

4.5.3 การควบคุมการประกอบธุรกิจในลักษณะที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน เสนอให้ผู้จ้างงานยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

⁶¹ ชญาณี กลีบบัว. การรับงานไปทำที่บ้าน วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ.