

บทที่ 4

วิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

แม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (C177 Home Work Convention, 1996) ก็ตาม แต่แนวนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานก็มีแนวทางที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (C177) และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (R184) เท่าที่ประเทศไทยจะมีความพร้อมที่จะทำได้ ดังนั้น ในการวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งได้มีการใช้บังคับมากกว่า 7 ปี แล้ว จึงแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1. การเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กับ อนุสัญญาและข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และ 2. วิเคราะห์เนื้อหาของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

1. การเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กับ อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน และ ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน แล้วในบทที่ 2 หัวข้อที่ 1 และ 2 ฉะนั้น ในการเปรียบเทียบผู้วิจัยจึงได้จัดทำในรูปของตารางเปรียบเทียบเพื่อง่ายแก่การศึกษาและทำความเข้าใจ ดังนี้

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
1. บทนิยาม ความหมาย 1.1 ความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน”	1. บทนิยามความหมาย 1.1 ความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับ	1. บทนิยาม ความหมาย 1.1 ความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ⁷⁵ ได้แก่ งานที่ทำโดย	1. บทนิยามความหมาย 1.1 ความหมาย “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ⁷⁶ ได้แก่ งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำ

⁷⁵ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1

⁷⁶ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
	<p>งานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>บุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทำในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง และต้องมีใช้สถานที่ทำการงานของผู้จ้าง 2) เพื่อรับค่าตอบแทน 3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามผู้จ้างงานกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน <p>แต่ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งไม่อยู่ในการบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ประกอบการอาชีพอิสระตามกฎหมายแห่งชาติหรือแนวคำพิพากษาของศาล</p>	<p>ที่บ้าน ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทำในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นซึ่งบุคคลนั้นเลือกเองและต้องมีใช้สถานที่ทำการงานของผู้จ้าง 2) เพื่อรับค่าตอบแทน 3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามผู้จ้างงานกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน <p>แต่ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งไม่อยู่ในการบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจทำนองเดียวกับผู้ประกอบการอาชีพอิสระตามกฎหมายแห่งชาติหรือแนวคำพิพากษาของศาล</p>

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
1.2 ความหมาย “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน”	1.2 ความหมาย “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน	1.2 ความหมาย “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ไม่มีคำจำกัดความไว้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้ว่า ได้แก่ บุคคลที่ทำงานรับไปทำที่บ้าน แต่ไม่รวมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างซึ่งนํางานที่ปกติทำที่สถานที่ทำการงานประจำของตนกลับไปทำที่บ้าน	1.2 ความหมาย “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ไม่มีคำจำกัดความไว้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้ว่า ได้แก่ บุคคลที่ทำงานรับไปทำที่บ้าน แต่ไม่รวมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างซึ่งนํางานที่ปกติทำที่สถานที่ทำการงานประจำของตนกลับไปทำที่บ้าน
1.3 ความหมาย “ผู้จ้างงาน”	1.3 ความหมาย “ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม	1.3 ความหมาย “ผู้จ้างงาน” ได้แก่ บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งนํางานในธุรกิจของตนไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ ไม่ว่าจะจ้างโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาตินั้นจะบัญญัติรับรองการมีคนกลางหรือไม่ก็ตาม ⁷⁷	1.3 ความหมาย “ผู้จ้างงาน” ได้แก่ บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งนํางานในธุรกิจของตนไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ ไม่ว่าจะจ้างโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาตินั้นจะบัญญัติรับรองการมีคนกลางหรือไม่ก็ตาม ⁷⁸
2. บทบัญญัติเกี่ยวกับ “คนกลาง” หรือ “ผู้รับเหมาช่วง”	2. ความหมาย “คนกลาง” หรือ “ผู้รับเหมาช่วง” มาตรา 9 วรรคสอง (2) บัญญัติเรื่องรายละเอียดที่ต้องมีในเอกสารเกี่ยวกับการ	2. ความหมาย “คนกลาง” หรือ “ผู้รับเหมาช่วง” อนุสัญญา ไม่กำหนดไว้เป็นพิเศษ แต่มี	2. ความหมาย “คนกลาง” หรือ “ผู้รับเหมาช่วง” อนุสัญญา ไม่กำหนดไว้เป็นพิเศษ แต่มีข้อกำหนดว่า กรณีที่มีคน

⁷⁷ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1(c)

⁷⁸ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 1(c)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
	<p>รับงานไปทำที่บ้าน ในส่วนรายละเอียดของผู้จ้างงาน (2) บัญญัติว่า ...กรณีที่มีกิจการจ้างผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย แต่ไม่มีบทบัญญัติให้คนกลางต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน</p>	<p>ข้อกำหนดว่า กรณีที่มีกฎหมายยอมรับให้มีคนกลางได้ ก็จะต้องมีกฎหมายกำหนดเรื่องความรับผิดชอบของผู้จ้างงานและคนกลางด้วย⁷⁹</p>	<p>กลาง คนกลางและผู้จ้างงานควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁸⁰</p>
<p>3. การกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน</p>	<p>3. การกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายไทย</p> <p>3.1 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานของรัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับการงานไปทำที่บ้าน ตัวแทนผู้จ้างงาน และตัวแทนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>3.2 กรรมการดังกล่าวมีอำนาจกำหนดนโยบายการคุ้มครอง การส่งเสริมและ</p>	<p>3. การกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามได้ อนุสัญญาไม่มีกำหนดไว้เป็นพิเศษ</p>	<p>3. การกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามได้ ข้อเสนอมีข้อกำหนดดังนี้⁸¹</p> <p>3.1 การกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ควรกำหนดโดยการใช้อำนาจไตรภาคีทั้งฝ่ายผู้จ้างงานและลูกจ้างร่วมกันกำหนดและการนำไปปฏิบัติซึ่งนโยบายแห่งชาติดังกล่าวเท่าที่เป็นไปได้⁸²</p> <p>3.2 แต่หากเป็นกรณีที่ไม่มีการตั้งองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีการถามความเห็นของผู้จ้างงานกับ</p>

⁷⁹ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 8

⁸⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 18.

⁸¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(1)

⁸² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(2)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	พัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือ แรงงาน มาตรการในการ ป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความ ตายเนื่องจากการทำงาน และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน		ลูกจ้างได้แสดงความ ความคิดเห็นนโยบาย แห่งชาติและมาตรการที่ รองรับนโยบายสู่แนว ปฏิบัติ ⁸³
4. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนทำงานในฐานะลูกจ้าง 4.1 สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง	4. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนทำงานในฐานะลูกจ้าง 4.1 สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ แต่ก็ไม่มีข้อห้ามในการร่วมกิจกรรมต่างๆ	4. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนทำงานในฐานะลูกจ้าง ⁸⁴ 4.1 สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมในองค์กรใดๆที่ตนเลือกเอง และมีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น	4. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนทำงานในฐานะลูกจ้าง 4.1 สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ⁸⁵ รัฐจะต้องไม่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ 1) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์กรของตนเอง หรือเข้าร่วมกับองค์กรลูกจ้างที่ตนเลือก รวมทั้งเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรเหล่านั้น ⁸⁶ 2) การใช้สิทธิขององค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์ หรือสหภาพแรงงานใดๆ ควรมี

⁸³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 3.(3)

⁸⁴ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 4 2.

⁸⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 11.

⁸⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 11.(a)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
			มาตรการส่งเสริมการร่วม เจรจาต่อรอง เพื่อกำหนด สภาพและเงื่อนไขการ ทำงานของผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน ⁸⁷
4.2 การคุ้มครองจาก การเลือกปฏิบัติในการ จ้างงานและอาชีพ	4.2 มีบทบัญญัติเรื่องการ ปฏิบัติที่เท่าเทียมกับ คนทำงานที่มีฐานะเป็น ลูกจ้างในมาตรา 16 เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนใน งานที่รับไปทำที่บ้านไม่น้อย กว่าอัตราค่าจ้างตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เลือกปฏิบัติ	4.2 การคุ้มครองจาก การเลือกปฏิบัติใน การจ้างงานและ อาชีพ	4.2 งานที่จ่ายค่าจ้างตาม จำนวนหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับ งานไปทำที่บ้านควร เทียบเท่ากับค่าตอบแทน ของคนงานที่ได้รับใน สถานประกอบการของผู้ จ้างงานหรือถ้าไม่มีคนงาน ประเภทนั้นก็ให้เทียบเคียง กับคนงานประเภทนั้นใน สถานประกอบ กิจการอื่น ในสาขาของกิจกรรมและ ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน ⁸⁸
4.3 บทบัญญัติเกี่ยวกับ ประโยชน์ในเรื่อง วันหยุด วันลา	4.3 ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ เป็นการเฉพาะ	4.3 ไม่มีข้อกำหนด โดยตรง	4.3 ประโยชน์ในเรื่อง วันหยุด วันลา 1) กฎหมายและแนวปฏิบัติ แห่งชาติควรกำหนด เงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่ บ้านจะได้ประโยชน์ เช่นเดียวกับคนงาน ประเภทอื่นได้รับใน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย ⁸⁹

⁸⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 12.

⁸⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 15.

⁸⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 24.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
			2) กำหนดเวลาที่ทำให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวัน ประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานประเภทอื่นได้รับ ⁹⁰
5. การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	5. การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน บัญญัติใน หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงาน มาตรา 20 ถึง 24	5. ควรมีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ⁹¹	5. การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
5.1 การประชาสัมพันธ์แนวทางความปลอดภัยในการทำงาน	5.1 ไม่มีบทบัญญัติโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงอาสาแรงงานจังหวัด ได้ลงพื้นที่เพื่อการประชาสัมพันธ์ด้วย	5.1 ไม่มีข้อกำหนดโดยตรง	5.1 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและการป้องกันซึ่งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ และแนวปฏิบัติดังกล่าวควรมีค่าแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าใจได้ ⁹²
5.2 ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงอันตรายจากการทำงาน	5.2 ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ วัตถุพิษ อุปกรณ์ และสิ่งอื่น	5.2 ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	5.2 ผู้จ้างงานต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบเกี่ยวกับอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้ง

⁹⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 23.

⁹¹ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 4 และ 7

⁹² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 19.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
5.3 ความปลอดภัยของ วัตถุอันตราย หรือ สิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน	ที่ใช้ในการทำงานตลอดจน วิธีการในการป้องกันแก้ไข อันตรายดังกล่าว (มาตรา 23 วรรคหนึ่ง) 5.3 ห้ามผู้จ้างงานจัดหา หรือส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ใน การทำงานที่อาจเป็น อันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่ บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มา ติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือ สิ่งแวดล้อมใกล้เคียง (มาตรา 22)	5.3 ไม่มีข้อกำหนด ในในรายละเอียด เรื่องนี้	วิธีการป้องกันและจัด ฝึกอบรมตามที่จำเป็นด้วย ⁹³ 5.3 ความปลอดภัยของ วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่น ที่ใช้ในการทำงาน โดย ผู้ จ้างงานต้องรับประกันว่า เครื่องจักร เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์อื่นที่จัดให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านมีอุปกรณ์ความ ปลอดภัยที่เหมาะสม และ ต้องมีมาตรการที่เหมาะสม เพื่อประกันว่าอุปกรณ์ เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษา อย่างถูกต้อง
5.4 อุปกรณ์ความ ปลอดภัยในการทำงาน	5.4 อุปกรณ์ความปลอดภัย ในการทำงาน 5.4.1 ผู้จ้างงานต้องจัดให้มี อุปกรณ์คุ้มครองความ ปลอดภัยในการทำงานที่ เหมาะสมกับลักษณะงาน ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างเพียงพอ (มาตรา 23 วรรคหนึ่ง) 5.4.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความ ปลอดภัยในการทำงานที่ผู้ จ้างงานจัดให้และเมื่องานที่ รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้อง	5.4 ไม่มีข้อกำหนด ในในรายละเอียด เรื่องนี้	5.4 อุปกรณ์ความปลอดภัย ในการทำงาน 5.4.1 ผู้จ้างงานต้องจัด อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล ที่จำเป็นให้แก่ผู้รับ งานไปทำที่บ้านโดยไม่คิด มูลค่า 5.4.2 ควรกำหนดให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้อง ปฏิบัติตามนี้ ⁹⁴ 1) ปฏิบัติตามมาตรการ สุขภาพและความปลอดภัย 2) ดูแลสุขภาพและ อนามัยของตนเองอย่าง เหมาะสม รวมทั้งของบุคคล

⁹³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 20.(a)

⁹⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 21.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
5.5 สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะปฏิเสธการทำงานเนื่องจากเชื่อว่าอาจเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย	5.5 ไม่มีบทบัญญัติโดยตรง	5.5 ไม่มีข้อกำหนดโดยตรง	อื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำหรือละเว้นกระทำของตนในการทำงานรวมทั้งต้องใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นอย่างถูกต้อง 5.5 กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธการทำงานเนื่องจากเชื่อว่าอาจเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับความคุ้มครองจากผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานผู้จ้างงานโดยไม่ชักช้า ⁹⁵
5.6 การห้ามทำงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตราย	5.6 การห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตรายหรือมีผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ 5.6.1 งานห้ามอย่างเจาะจง “ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน (มาตรา 21) ดังต่อไปนี้ 1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย 2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย (ให้	5.6 ต้องมีการกำหนดห้ามจ้างงานบางประเภท และห้ามใช้สารเคมีบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ⁹⁶	5.6 การห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตรายหรือมีผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ข้อเสนอ มีข้อกำหนดว่า กรณีมีอันตรายอย่างร้ายแรงและคาดว่าจะกระทบต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว สาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมี

⁹⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 22(1)

⁹⁶ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 7

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
<p>5.7 การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของหญิงมีครรภ์</p>	<p>เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง)</p> <p>3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย (ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง)</p> <p>4)งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง)</p> <p>5.6.2 การห้ามที่มีลักษณะเป็นการทั่วไป คือ มีบทบัญญัติห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง (มาตรา 22)</p> <p>5.7 การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของหญิงมีครรภ์</p> <p>“ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี (มาตรา 20)</p>	<p>5.7 ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้โดยตรง</p>	<p>มาตรการที่เหมาะสมมาเยียวสถานการณืนั้น⁹⁷</p> <p>5.7 ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้</p>

⁹⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 22. (2)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
<p>5.8 ความรับผิดชอบของผู้จ้างงานเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิด อันตรายหรือเจ็บป่วย</p>	<p>5.8 ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุติด อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 24) ยกเว้น กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความตั้งใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง” (มาตรา 24 วรรคสอง)</p>	<p>5.8 ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้โดยตรง</p>	<p>5.8 ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้โดยตรง</p>
<p>6. ค่าตอบแทน</p>	<p>6. ค่าตอบแทน 6.1 มีการบัญญัติให้มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ใน มาตรา 16 ว่า “การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่</p>	<p>6. กฎหมายภายในประเทศควรให้การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน</p>	<p>6. ค่าตอบแทน ควรมีแนวทางดังนี้ 6.1 ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานไป</p>

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
	<p>รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ”</p> <p>การกำหนดอัตราค่าจ้างแยกเป็น 2 กรณี คือ กรณีที่เป็นงานที่มีการจ้างในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรือในสถานประกอบกิจการของผู้ที่ประกอบธุรกิจอย่างเดียวกับผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการได้รับ แต่ถ้าเป็นงานอื่น ให้เป็นไปตามที่ผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกัน</p>		<p>ทำที่บ้าน⁹⁸ อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องเท่าเทียมกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ กล่าวคือ งานที่จ่ายค่าจ้างตามจำนวนหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคณงานที่ได้รับในสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรือถ้าไม่มีคณงานประเภทนั้นก็ให้เทียบเคียงกับคณงานประเภทนั้นในสถานประกอบการอื่นในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน⁹⁹</p>
6.2 ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยการร่วมเจรจาต่อรอง	6.2 ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยการร่วมเจรจาต่อรอง การกำหนดค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน มีการกำหนดโดยคณะกรรมการคุ้มครองการ	6.2 ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	6.2 ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มีควรกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ภายหลังได้มีการปรึกษาหารือกับผู้แทน

⁹⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 13.

⁹⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 15.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	<p>รับงานไปทำที่บ้านซึ่ง คณะกรรมการ ชุดนี้ ประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนจากผู้จ้างงาน และ ผู้แทนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 25 ประกอบ กับมาตรา 28 (3))</p>		<p>องค์กรผู้จ้างงานและ องค์กรลูกจ้างข้างมาก รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวกับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ผู้จ้างงานของผู้รับงานไป ทำที่บ้าน หรือผู้แทนของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ผู้จ้างงานของผู้รับงานไป ทำที่บ้านในกรณีที่ไม่มี องค์กรดังกล่าว¹⁰⁰ หรือ กำหนดโดยกลไกการ กำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม อื่นๆในระดับชาติ ระดับ กลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับ ท้องถิ่น ในกรณีที่ยังไม่มี ค่าตอบแทนไม่ได้ถูก กำหนดโดยวิธีข้างต้น ก็ควรกำหนดโดยการตกลง กันระหว่างผู้รับงานไป ทำที่บ้านกับผู้จ้างงาน¹⁰¹</p>
<p>6.3 ค่าตอบแทน นอกเหนือจากการ ทำงานผู้รับงานไปทำที่ บ้านควรได้รับ</p>	<p>6.3 ค่าตอบแทน นอกเหนือจากการทำงาน สำหรับกรณีต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน ในเรื่องนี้ ยังไม่มี กฎหมายบัญญัติไว้ 2) ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ ต้องเสียไปในการดูแลรักษา เครื่องจักรและอุปกรณ์ ใน เรื่องนี้ ยังไม่มีกฎหมาย บัญญัติไว้ 	<p>6.3 ไม่มีข้อกำหนด ในในรายละเอียด เรื่องนี้</p>	<p>6.3 ค่าตอบแทน นอกเหนือจากการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านควร ได้รับค่าตอบแทนสำหรับ กรณีต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน เช่น ค่าใช้ ไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่า ติดต่อสื่อสาร และการ

¹⁰⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14. (1)(a)

¹⁰¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14.(2)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
			<p>ดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์¹⁰² และ</p> <p>2) ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ต้องเสียไปในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนก การบรรจุหีบห่อ รวมทั้งการดำเนินการอื่นด้วย¹⁰³</p>
<p>6.4 การหักค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน</p>	<p>6.4 การหักค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน มาตรา 19 บัญญัติห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน ยกเว้นเป็นการหักเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้</p> <p>1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระตามประมวลรัษฎากร</p> <p>2) ชำระเงินอื่นตามที่มิได้กฎหมายบัญญัติไว้</p> <p>3) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน การหักค่าตอบแทนในกรณีนี้ ห้ามหักเกินร้อยละ 10 ของ</p>	<p>6.4 ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้โดยตรง</p>	<p>6.4 การหักค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรมิกฎหมายหรือข้อบังคับกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้าง และควรมุ่งคุ้มครองมิให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควรสำหรับงานบกพร่องหรือวัสดุเสียหาย¹⁰⁴</p>

¹⁰² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 16.(a)

¹⁰³ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 14.(b)

¹⁰⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 17.(2)

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
	ค่าตอบแทนในแต่ละงวดที่มีการจ่าย 4) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน การหักค่าตอบแทนในกรณีนี้ ห้ามหักเกินร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนในแต่ละงวดที่มีการจ่าย		
6.5 กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน	6.5 กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน มาตรา 17 บัญญัติเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาจ่ายค่าตอบแทนไว้ดังนี้ “มาตรา 17 ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น”	6.5 ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	6.5 กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกิน 1 เดือน ¹⁰⁵
7. การคุ้มครองด้านการประกันสังคม	7. การคุ้มครองด้านการประกันสังคมตามกฎหมาย 7.1 ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำ	7. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการคุ้มครองด้านการประกันสังคม	7. การคุ้มครองด้านการประกันสังคมตามกฎหมาย 7.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม ¹⁰⁶

¹⁰⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 17.(3)

¹⁰⁶ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 25.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	<p>ที่บ้านสามารถเข้าเป็น ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ ประกอบอาชีพอิสระ) ตาม มาตรา 40 ได้ โดยมี ประโยชน์ทดแทน 4 ประเภทคือ</p> <p>1) ประโยชน์ทดแทนใน กรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย ซึ่งเป็นประโยชน์ ในรูปของการชดเชยการ เสียชีวิตได้</p> <p>2) ประโยชน์ทดแทนใน กรณีทุพพลภาพ</p> <p>3) ประโยชน์ทดแทนใน กรณีตาย</p> <p>4) ประโยชน์ทดแทนใน กรณีชราภาพ และ ประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตร</p> <p>7.2 ข้อจำกัดของกฎหมาย</p> <p>1) ประโยชน์ทดแทนใน กรณีชราภาพ มีการจำกัด อายุผู้ประกันตนต้องไม่ เกิน 60 ปีบริบูรณ์</p> <p>2) การประกันตนตาม มาตรา 40 ยังไม่มี ประโยชน์ทดแทนกรณี คลอดบุตร</p>		<p>7.2 ขยายบทบัญญัติ ว่า ด้วยการประกันสังคมให้ ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่ บ้าน</p> <p>7.3 ปรับแผนงานต่างๆ ด้านประกันสังคมให้ ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่ บ้าน</p> <p>7.4 พัฒนาแผนงาน หรือ เงินทุนพิเศษต่างๆสำหรับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>
8. การคุ้มครองการ คลอดบุตร	8. ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณี คลอดบุตร	8. ผู้รับงานไปทำที่ บ้านควรได้รับการ คุ้มครองการคลอด บุตร	8. ควรปรับกฎหมายหรือ ข้อบังคับแห่งชาติให้ผู้รับ งานไปทำที่บ้านมีโอกาส ได้รับความคุ้มครองการ คลอดบุตรด้วย ¹⁰⁷

¹⁰⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 26.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
9. การฝึกอบรม	9. มีหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ฝึกอบรมด้านอาชีพโดยตรง คือ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	9. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ	9. การได้รับการฝึกอบรม
10. อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน	10. มีบทบัญญัติห้ามจ้างเด็กมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานรับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ตามมาตรา 20 แต่ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุเด็กที่รับงานไปทำที่บ้านในงานลักษณะทั่วไป	10. ควรมีการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน	10. อายุขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ¹⁰⁸ ให้ใช้เกณฑ์อายุขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างงานทั่วไป
11. หน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร	11. หน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร มาตรา 9 บัญญัติว่า “ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้	11. ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	11. หน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องดำเนินการดังนี้ ¹⁰⁹ 11.1 แจ้งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเมื่อมีการส่งมอบงานให้รับไปทำที่บ้านครั้งแรก 11.2 เก็บรักษาทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบให้ทำ 11.3 เก็บรักษาค้นึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยต้องระบุ

¹⁰⁸ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 10.

¹⁰⁹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 7.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	<p>(1) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย</p> <p>(3) อัตราค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(4) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(5) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด</p> <p>(6) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(7) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงาน</p>		<p>1) เวลาที่กำหนด</p> <p>2) อัตราค่าตอบแทน</p> <p>3) การหักเงินใดๆตามกฎหมายและ ข้อบังคับแห่งชาติ</p> <p>4) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระด้วย</p> <p>11.4 ให้สำเนาบันทึกดังกล่าวให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย</p>

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	ไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน		
12. การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน	<p>12. การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ปัจจุบันมีการจัดเก็บข้อมูลหลายหน่วย งานและเก็บตามภารกิจของหน่วยงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน</p> <p>12.1 การจัดเก็บข้อมูลการรับงานไปทำที่บ้านโดยการจัดทะเบียน</p> <p>1) การจัดทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อการใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ผู้แทนของผู้จ้างงาน ซึ่งในทางปฏิบัติมีจำนวนผู้จดทะเบียนน้อยมาก</p> <p>2) การจัดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน เพื่อการใช้สิทธิขอกู้เงินจากกองทุนช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีผู้สนใจเข้าจดทะเบียนจำนวนมาก และให้ข้อมูลครบถ้วนกว่าและยินดีให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วย</p>	12. ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	12. การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ประเทศสมาชิกควรมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายแห่งชาติและมาตรการที่รองรับนโยบายนั้น และข้อมูลดังกล่าวนี้ต้องเผยแพร่ต่อสาธารณชนด้วย ¹¹⁰

¹¹⁰ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 4.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
	<p>12.2 การเผยแพร่ข้อมูล การรับงานไปทำที่บ้าน มีการเผยแพร่ทาง website ของกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน https://www.doe.go.th/vgnew/กรมการจัดหางาน โดย website นี้เสมือนเป็น ศูนย์รวมให้ผู้จ้างงานได้พบเจอกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>		
<p>13. การคุ้มครองการเลิกจ้าง</p>	<p>13. การคุ้มครองการเลิกจ้าง มีบัญญัติอยู่ในมาตรา 10 ถึง มาตรา 12 ซึ่งสรุปได้ดังนี้</p> <p>1) ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกันผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้จำเป็นต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (มาตรา 10)</p> <p>2) ในกรณีที่มิเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบ</p>	<p>13. ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้</p>	<p>13. การคุ้มครองการเลิกจ้าง ผู้รับงานทำที่บ้าน ควรได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่น</p>

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
	<p>งานให้แก่ผู้จ้างงาน (มาตรา 11)</p> <p>3) ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้ (มาตรา 11 วรรคสอง)</p> <p>4) การบอกเลิกการจ้างตาม มาตรา 10 และมาตรา 11 วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น (มาตรา 12)</p>		
14 กลไกการยุติข้อพิพาท	<p>14. กลไกยุติข้อพิพาทเมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายบัญญัติกลไกยุติข้อพิพาทไว้ในมาตรา 33 ถึง มาตรา 35 โดยแบ่งกระบวนการระงับข้อพิพาทไว้ 2 กรณี คือ ระงับข้อพิพาทโดยพนักงานตรวจแรงงาน และการระงับข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน</p>	14. ไม่มีข้อกำหนดในในรายละเอียดเรื่องนี้	14. กลไกยุติข้อพิพาทเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรจัดให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้ ¹¹¹

¹¹¹ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 28.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
15. อำนาจการเข้าไปตรวจในบ้านหรือสถานประกอบกิจการ	15. อำนาจการเข้าไปตรวจในบ้านหรือสถานประกอบกิจการ มาตรา 37 บัญญัติให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านหรือการจ่ายค่าตอบแทนได้	15. ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องนี้โดยตรง	15. อำนาจการเข้าไปตรวจในบ้านหรือสถานประกอบกิจการ ¹¹² ภายใต้บังคับของกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ควรให้อำนาจเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ตรวจแรงงานที่จะเข้าไปในส่วนของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลของบุคคลอื่นที่มีการทำงาน
16. การลงโทษ	16. กรณีที่มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษตามมาตรา 41 ถึง มาตรา 47 ซึ่งมีระวางโทษตั้งแต่ปรับสถานเดียวไม่เกิน 10,000 บาท ถึงระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่สำหรับการกระทำผิดซ้ำอีก ยังไม่มีบทเพิ่มโทษแต่อย่างใด	16. กรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย นอกจากจะต้องมีการลงโทษที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมีมาตรการเยียวยาไปพร้อมกันด้วย ¹¹³	16. กรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย บทลงโทษเมื่อมีการละเมิดกฎหมาย ¹¹⁴ กรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือมีการทำซ้ำอีก ควรมีการดำเนินการทางกฎหมายและอาจมีคำสั่งห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

¹¹² Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 8.

¹¹³ Home Work Convention, 1996 (No.177) article 9 2.

¹¹⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 9

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
<p>17. โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>17. โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน กระทรวงแรงงานมีโครงการที่ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายโครงการ รวมทั้งโครงการฝึกอบรมทั้งวิชาการและวิชาชีพ</p>	<p>17. ควรมีโครงการสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>17. โครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆ โดยความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง¹¹⁵</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประชาสัมพันธ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทราบถึงสิทธิและความช่วยเหลือที่จะได้รับ 2) ปลุกจิตสำนึกขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง องค์กรเอกชน และสาธารณชนส่วนใหญ่ในเรื่องผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3) ช่วยเหลือให้องค์ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่างๆ ที่พวกตนเลือก 4) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้ 5) จัดฝึกอบรมในบริเวณใกล้เคียงกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และต้องไม่

¹¹⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 29.

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอแนะ
			<p>กำหนดคุณสมบัติอย่าง เป็นทางการโดยไม่จำเป็น</p> <p>6) ปรับปรุงด้านสุขภาพ อนามัยและความ ปลอดภัยของผู้รับงานไป ทำที่บ้าน โดยอำนวยความสะดวก สะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ และ วัสดุที่จำเป็นที่ปลอดภัย และคุณภาพดี</p> <p>7) ช่วยเหลือในการจัดตั้ง ศูนย์และเครือข่ายสำหรับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลและบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคล เหล่านี้</p> <p>8) ช่วยเหลือในการใช้ บริการสินเชื่อปรับปรุงที่ พักอาศัย สถานเลี้ยงดูเด็ก และ</p> <p>9) ส่งเสริมให้มีการยอมรับ ว่างานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นประสบการณ์ของการ ทำงานที่รับรองได้</p>
18. การสนับสนุนผู้รับ งานไปทำที่บ้านใน ชนบท	18. การสนับสนุนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านในชนบท ทุก โครงการข้างต้นมีการเปิด โอกาสแก่ผู้รับงานไปทำที่ บ้านในทุกจังหวัด	18. ไม่มีข้อกำหนด ในในเรื่องนี้โดยตรง	18. การสนับสนุนผู้รับ งานไปทำที่บ้านในชนบท ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านในชนบทได้ เข้าร่วมโครงการเหล่านี้ ¹¹⁶

ประเด็น	พระราชบัญญัติ	อนุสัญญา	ข้อเสนอ
19. การจัดการใช้แรงงานเด็ก	19. การจัดการใช้แรงงานเด็ก ยังไม่มีโครงการเฉพาะเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็ก	19. ควรมีการกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้ทำงาน	19. การจัดการใช้แรงงานเด็ก ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ¹¹⁷

2. วิเคราะห์เนื้อหาของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

การวิเคราะห์เนื้อหาของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 จะดำเนินการตามประเด็นดังนี้คือ บทบัญญัติที่ยังขาดรายละเอียดในการบังคับใช้ บทบัญญัติที่ยังมีข้อบกพร่องบางประการ . ข้อขัดข้องในทางปฏิบัติสำหรับการบังคับใช้กฎหมาย และ การใช้สิทธิเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.1 บทบัญญัติที่ยังขาดรายละเอียดในการบังคับใช้

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีอำนาจออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อการบังคับใช้กฎหมายในรายละเอียด และปรากฏว่ายังมีบทบัญญัติในบางมาตรายังไม่มีมีการประกาศใช้กฎหมายลำดับรองดังกล่าว คือ

2.1.1 บทนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามบทนิยามที่ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ข้อความว่า “งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ยังไม่ปรากฏว่ากระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทงาน ในทางปฏิบัติจึงมีการนำกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้แทน ดังที่ปรากฏบน website ของกระทรวงแรงงาน¹¹⁸ แม้จะไม่มีกฎหมายยกเลิกกฎกระทรวงดังกล่าว แต่ก็เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามอำนาจของกฎหมายต่างฉบับซึ่งมีเจตนารมณ์ในการประกาศใช้แตกต่างกัน นอกจากนี้ ในปัจจุบันมีการประกอบธุรกิจหลายรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะงาน

¹¹⁷ Home Work Recommendation, 1996 (No.184) 29.(3)

¹¹⁸ กระทรวงแรงงาน. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน. ค้นคืน ตุลาคม 2560 จาก <http://www.mol.go.th/employee/homework>

อุตสาหกรรมและงานที่ทำในโรงงานเท่านั้น แต่ยังมีงานบริการ งานเกษตรเชิงพาณิชย์ครบวงจร เช่น ผู้จ้างงานใช้วิธีหว่านล้อมและเชิญชวนให้เกษตรกรเข้าร่วมโครงการ (ของเอกชน) มารับลูกปลาฟรีหรือซื้อลูกปลาในราคาถูก เพื่อนำไปเลี้ยงที่บ้านหรือสวนของตน โดยมีเงื่อนไขว่า เกษตรกรต้องซื้ออาหารและยาจากผู้จ้างงานเท่านั้น อ้างว่าอาหารและยาของผู้จ้างงานมีคุณภาพดี เมื่อปลาโตเต็มที่แล้วเกษตรกรก็จะนำปลามาขายให้แก่ผู้จ้างงาน แต่ถ้าเกษตรกรซื้ออาหารหรือยาจากผู้อื่น ผู้จ้างงานจะไม่รับซื้อปลานั้น งานลักษณะนี้มีลักษณะเป็นงานที่อยู่ในความควบคุมของผู้จ้างงาน ผู้รับงานต้องพึ่งพาผู้จ้างงานทางเศรษฐกิจ และถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่เป็นอิสระในการทำงาน

2.1.2 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 14 บัญญัติห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ แต่การเรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด จวบจนถึงปัจจุบันยังไม่มีประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากการทำงาน

2.1.3 ประเภทงานอันตรายที่ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 21 ซึ่งแบ่งงานอันตรายออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย (2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย (3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย และ (4) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยงานอันตรายตามข้อ (2) ถึง (4) ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนั้น ยังไม่มีกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 21 เลย จึงขาดความชัดเจนว่า งานใดจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานได้หรือไม่

2.1.4 หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 24 บัญญัติว่า “ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง” ในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตรา

การจ่ายเงินดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งคือ กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ.2558 แก้ไขเพิ่มเติมโดย กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 และ กฎกระทรวง กำหนดการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ.2558 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 13 วรรคหนึ่ง

2.2 บทบัญญัติที่ยังมีข้อบกพร่องบางประการ

2.2.1 บทนิยามความหมายคำว่า “งานรับไปทำที่บ้าน” สภาพการจ้างงาน และลักษณะการทำงานตามความเป็นจริง งานรับไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงานมากกว่า การผลิตหรือประกอบ กล่าวคือ แต่ยังมีงานที่มีลักษณะเป็น งานพาณิชยกรรม เกษตรกรรม รวมถึงงานบริการบางกรณีด้วย ฉะนั้น หากตีความตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด งานรับไปทำที่บ้านจะไม่รวมไปถึงงานดังกล่าวด้วย จึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2.2.2 ความรับผิดชอบของผู้จ้างงานซึ่งมีอำนาจควบคุมการทำงาน (ผู้จ้างงานหลัก) ดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมี 2 ลักษณะการทำงานคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะเป็นการทำงานตามบัญชาของผู้จ้างงาน และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะเป็นอิสระและเป็นตัวตนของตนเอง การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องทำงานตามคำบัญชาของผู้จ้างงานนั้นมีลักษณะคล้ายการทำงานของลูกค้าในสถานประกอบการ ต่างกันเพียง การใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้จ้างงานไม่ชัดเจนเท่าลูกค้าในสถานประกอบการ กล่าวคือ ผู้จ้างงานไม่ได้บัญชาให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเริ่มทำงานตั้งแต่เวลาเท่าไรแล้วเลิกเมื่อเวลาเท่าไร แต่ผู้จ้างงานสามารถประเมินได้ว่าการมอบหมายงานจำนวนเท่านี้ ควรใช้เวลากี่วัน และถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จไม่ทันกำหนดย่อมแสดงว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทุ่มเททำงานเท่าที่ควร เป็นต้น นอกจากนี้ ในเวลาส่งมอบงานให้รับไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานอาจกำชับหัวหน้ากลุ่มให้ควบคุมดูแลให้สมาชิกกลุ่มรับผิดชอบการทำงานด้วยเพื่องานจะเสร็จทันกำหนดและได้งานที่เป็นไปตามมาตรฐาน แม้จะเป็นเพียงการกำชับไม่ใช่คำสั่งแต่ก็มีผลทางอ้อมให้หัวหน้ากลุ่มต้องควบคุมดูแลการทำงานของสมาชิกกลุ่ม เสมือนการใช้อำนาจบังคับบัญชาแทนผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานลักษณะนี้เปรียบเสมือนนายจ้างในสถานประกอบการ ดังนั้น จึงควรมีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้จ้างงานซึ่งผู้รับงานสามารถทำงานอย่างอิสระและเป็นตัวตนของตนเองโดยแท้ เพื่อแยกผู้จ้างงานประเภทนี้ ออกจากผู้จ้างงานทั่วไป จึงควรเรียกชื่อผู้จ้างงานลักษณะนี้ว่า “ผู้จ้างงานหลัก” และกำหนดบทนิยามความหมายของผู้จ้างงานหลัก

อย่างไรก็ดี ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะเป็นอิสระและเป็นตัวตนของตนเอง เข้าลักษณะสัญญาจ้างทำของ ก็ยังคงต้องได้รับความรับผิดชอบในเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้

กล่าวคือ เมื่อผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้จ้างงานก็ควรต้องรับผิดชอบด้วย แม้สัญญาระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นสัญญาจ้างทำของก็ตาม (มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ช่วงแรก)

2.2.3 ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ในข้อเท็จจริง การมอบงานของผู้จ้างงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักเป็นการส่งมอบโดยผ่าน “คนกลาง” ซึ่งเป็นผู้ติดต่อ คนกลางในที่นี้อาจแยกได้ 2 ประเภทคือ คนกลางที่ทำธุรกิจโดยนำงานจากผู้จ้างงานไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ มีรายได้จากส่วนต่างของค่าตอบแทนที่ได้รับจากผู้จ้าง เช่น ผู้จ้างงานทำธุรกิจขายมุ้งสำหรับเด็ก คนกลางดังกล่าวจะนำตัวอย่างและวัตถุดิบไปจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำมุ้งสำหรับเด็ก โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มที่ 1 เย็บผ้าสำหรับทำมุ้ง กลุ่มที่ 2 ตัดโครงเหล็กมาหุ้ม และกลุ่มที่ 3 นำผ้ามาเย็บติดกับโครงเหล็ก เมื่องานเสร็จก็จะนำไปส่งให้ผู้จ้างงานๆก็จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ 9,000 บาท คนกลางก็จะนำค่าตอบแทนไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มละ 2,000 บาท และเก็บส่วนต่าง 3,000 บาท เป็นค่าตอบแทนสำหรับตนเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้รับเหมาช่วงก็ควรมีส่วนรับผิดชอบต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับผู้จ้างงานด้วย ฉะนั้น กฎหมายควรให้ความสำคัญกับ “คนกลาง” ดังกล่าวด้วย ส่วนคนกลางที่ได้รับค่าจ้างจากผู้จ้างงานก็จะมีฐานะเป็นตัวแทนของผู้จ้างงาน จึงไม่มีภาระผูกพันเป็นส่วนตัวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อสังเกต

เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงมีฐานะเป็นคนกลางระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้รับเหมาช่วงไม่สุจริตหรือไม่ไว้วางใจ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็ควรมีกฎหมายบัญญัติให้ผู้จ้างงานร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงด้วย ไม่ควรเปิดโอกาสให้ผู้จ้างงานบอกรับความรับผิดชอบได้ เพื่อเป็นการบังคับทางอ้อมให้ผู้จ้างงานต้องใช้ดุลพินิจในการเลือกสรรบุคคลเพื่อทำหน้าที่เป็นคนกลางดังกล่าว ในเรื่องนี้ กฎหมายของเยอรมันก็มีบทบัญญัติในทำนองที่ให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วง กล่าวคือ กรณีที่ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับเหมาช่วงโดยรู้ว่าจำนวนเงินนั้นไม่พอจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับเหมาช่วงทั้งๆที่รู้ว่าผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ที่ไม่ไว้วางใจ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้เงินค่าตอบแทนไม่ครบ ผู้จ้างงานก็ยังจำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบในจำนวนเงินที่ขาดนั้นด้วย และเช่นเดียวกับกฎหมายของฟิลิปปินส์ก็มีบทบัญญัติทำนองเดียวกันว่า กรณีผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงในค่าตอบแทนดังกล่าว และกรณีที่มีการจ้างผ่านผู้รับเหมาช่วง ให้ถือว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการจ้างจากผู้รับงานโดยตรงด้วย

2.2.4 หน้าที่จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 9 บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดคือ ชื่อ ที่อยู่ เพศ และ

อายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมา ช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย อัตราค่าตอบแทนและจำนวน ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับวิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และ จำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ปัญหาในทางปฏิบัติคือ บางกรณี ผู้จ้างงานไม่รู้จักกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากเป็นการมอบหมายงานผ่านผู้รับเหมาช่วง ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้ ผู้รับเหมาช่วงจึงสมควรมีหน้าที่ “จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน” ด้วย

2.2.5 ข้อยกเว้นกรณีที่ผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้างได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 10 บัญญัติข้อยกเว้นให้ผู้จ้างงานอาจบอกเลิกการจ้างได้ “ในกรณีเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน” บทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เปิดกว้างเกินไป อาจมีการเอาเปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

2.2.6 ข้อยกเว้นกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านบอกเลิกการจ้างได้ เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 10 บัญญัติข้อยกเว้นเปิดโอกาสให้ผู้จ้างงานสามารถบอกเลิกการจ้างได้เมื่อเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ไม่มีบทบัญญัติให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านบอกเลิกการจ้างในกรณีมีความจำเป็น เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องการทำงานดังกล่าวต่อไปอีกเนื่องจากมีความจำเป็นด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือ มีความจำเป็นเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ เมื่อไม่มีกฎหมายเปิดช่องทางให้บอกเลิกการจ้างได้ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ทำงานต่อไป จนเกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิฟ้องผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นค่าเสียหายได้

2.2.7 อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่มีการจ้างกันในสถานประกอบการ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 16 บัญญัติให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้ค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกันในสถานประกอบการ ในเรื่องนี้มีปัญหาในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับ

2.2.8 รูปแบบความยินยอมที่จะรับการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 16 บัญญัติให้ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะยินยอมให้จ่ายเป็นตัวเงิน เช่น เช็ค และการจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเช็คเป็นความเสี่ยงสูงที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนในงานรับไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ ปัจจุบันมีวิธีการ

จ่ายเงิน ควรระบุวิธีการจ่ายเงินที่มีความปลอดภัยให้เป็นตัวเลือกของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่จะยินยอมรับไป การประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีระบบการจ่ายเงินหลายระบบ เช่น การจ่ายโดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชี จ่ายโดยใช้บัตรเครดิต เดบิตการ์ด ระบบพร้อมเพย์ (Prompt Pay) ระบบเพย์พัล (paypal) หรือ GSB pay ซึ่งเป็น application จ่ายเงินผ่านโทรศัพท์มือถือที่เป็น smart phone เป็นต้น

2.2.9 การให้ความยินยอมตามมาตรา 16 วรรคสอง บัญญัติเพียงแค่ว่า “...เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน...” โดยไม่มีการบัญญัติในรายละเอียดว่าความยินยอมต้องทำอะไร และมีหลักเกณฑ์อย่างไร ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่ ต้องยินยอมตั้งแต่เริ่มจ้างงานหรือไม่ ต้องเป็นการยินยอมโดยชัดแจ้งหรือไม่ และผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิปฏิเสธไม่รับค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่ เพราะถ้าไม่มีหลักเกณฑ์การให้ความยินยอม ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจต้องจ่ายมอบรับค่าตอบแทนเป็นเช็คดีกว่าไม่ได้รับอะไรเลย เช่น ในวันจ้างงานผู้จ้างงานตกลงจะจ่ายค่าตอบแทนทั้งสิ้น 12,000 บาท เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงาน ผู้จ้างงานอ้างว่าไม่มีเงินสดขอจ่ายค่าตอบแทนเป็นเช็คได้หรือไม่ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิเสธไม่รับเช็ค ก็เท่ากับไม่มีอะไรเลย ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงจำเป็นต้องยอมรับเช็คไว้ หากต่อมาเช็คถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ต้องดำเนินการฟ้องเรียกเงินตามเช็ค ทำให้ได้รับเงินช้ากว่ากำหนด และอาจได้รับเงินไม่ครบหรือไม่ได้รับเงินเลย

2.2.10 การให้ความยินยอมตามมาตรา 18 กฎหมายไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์สำหรับการยินยอมว่า การยินยอมต้องทำอะไร หรือจะตกลงยินยอมด้วยในเวลาใด จึงเป็นบทบัญญัติที่กว้างๆ อาจเปิดโอกาสให้ผู้จ้างงานกดดันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่ายมอบรับการจ่ายค่าตอบแทนโดยวิธีอื่นแทน เช่น โดยการแลกกับวัตถุดิบที่จะทำสำหรับงานครั้งต่อไป เช่น ผู้จ้างงานตกลงจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านปักลายบนเฟรมพลาสติก ทุกครั้งที่รับงานไปทำต้องซื้อเฟรมพลาสติกและไหมจากผู้จ้างงานเป็นเงินประมาณ 600 บาท ผู้จ้างงานอาจอ้างว่าไม่มีเงินสดจ่ายค่าตอบแทนขอทำหนังสือรับสภาพหนี้ไว้ก่อน พอถึงกำหนดส่งงานครั้งต่อไปจะจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดรวมกัน เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีทางเลือกก็ต้องยอมรับหนังสือรับสภาพหนี้ไว้ก่อน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าตอบแทนครั้งต่อไป ก็ไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น

2.2.11 การให้ความยินยอมตามมาตรา 19 ซึ่งบัญญัติห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนในการรับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชดเชยค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือเป็นการหักเพื่อชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ ซึ่งการหักเงินทั้ง 2 กรณีนี้ผู้จ้างงานจะหักค่าตอบแทนได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ไม่มีบทบัญญัติในรายละเอียดว่า การให้ความยินยอมดังกล่าวต้องกระทำอย่างไร จึงเป็นบทบัญญัติที่กว้างเกินไป และเกิดช่องว่างของกฎหมายที่อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกเอาเปรียบได้

2.2.12 ความปลอดภัยเกี่ยวกับวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน
อาจเป็นอันตราย ตามมาตรา 22 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง” นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ไม่ได้บัญญัติให้อำนาจกระทรวงแรงงานที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือประเภทของ วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายได้ ทั้งที่เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะ อาจเป็นอันตรายต่อบุคคลในบ้าน หรือผู้มาติดต่อ หรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

2.2.13 กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 24 ซึ่งแบ่งความรับผิดชอบเป็น 3 สาเหตุ เมื่อพิจารณาแต่ละสาเหตุจะเห็นว่า สาเหตุที่ 1 วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานซึ่งผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหา หากมีคุณภาพไม่ดีหรือไม่เหมาะสมกับการทำงาน ผู้จ้างงานก็ควรต้องรับผิดชอบ สาเหตุที่ 2 คือ ผู้จ้างงานไม่จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือจัดหาให้แต่ไม่เหมาะสม หรือมีจำนวนไม่เพียงพอ เมื่อเกิดอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ผู้จ้างงานก็ควรรับผิดชอบเพราะเหตุดังกล่าวเกิดจากความบกพร่องต่อหน้าที่ของผู้จ้างงาน แต่ในกรณีที่ผู้จ้างงานจัดหาวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานซึ่งมีคุณภาพดี พร้อมทั้งมีการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมอย่างเพียงพอแล้ว หากผู้จ้างงานจะต้องรับผิดชอบในการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเพียงเพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นทำงานที่จ้างให้ตนก็อาจจะเป็นการผลักภาระให้ผู้จ้างงานบางประเภทมากเกินไป

2.2.14 ความรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ
 จากบทบัญญัติในมาตรา 24 มีประเด็นที่จะต้องพิจารณา 2 ประเด็นคือ

ก. มาตรา 24 แบ่งความรับผิดชอบเป็น 3 สาเหตุ เมื่อพิจารณาแต่ละสาเหตุจะเห็นว่า สาเหตุที่ 1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ สาเหตุที่ 2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรืออุปกรณ์ที่จัดหาให้ มีคุณภาพไม่ดีพอหรือไม่เหมาะสมกับการทำงาน หรือมีจำนวนไม่เพียงพอ เมื่อเกิดอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ผู้จ้างงานก็ควรรับผิดชอบเพราะสาเหตุทั้ง 2 ประการดังกล่าวข้างต้น เกิดจากความบกพร่องต่อหน้าที่ของผู้จ้างงาน แต่ในกรณีที่ผู้จ้างงานจัดหาวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานซึ่งมีคุณภาพดี พร้อมทั้งมีการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมอย่างเพียงพอแล้ว แต่ยังคงอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน หากผู้จ้างงานทุกคนจะต้อง

รับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ก็อาจจะเป็นการผลักภาระให้ผู้จ้างงานบางประเภทมากเกินไป

ข. มาตรา 24 ให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ในความเป็นจริง การทำงานทั้งหมดต้องทำที่บ้านพักอาศัย มีสมาชิกในครอบครัวมักจะเป็นเด็กและคนชรา บุคคลกลุ่มนี้อาจรับผลจากการทำงานที่บ้านได้โดยตรง แต่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

2.2.15 องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มที่ 1 ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่งที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านโดยตรง คือ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 5 คนจาก 5 หน่วยงาน ดังนี้ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และ ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 คือ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับการทำงาน ฉะนั้น องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านจึงควรมีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีพันธกิจด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

2.2.16 การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต้องเป็นต้องเป็นกรณีผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ซึ่งได้แก่ เงินค่าตอบแทนเงินหลักประกันการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน ค่าทำศพ เงินอื่นๆ และ ผู้ที่มีสิทธิยื่นคำร้องได้ คือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานอาจมีมากกว่าการเรียกร้องให้จ่ายเงินและอาจเป็นการเรียกร้องจากฝ่ายผู้จ้างงานก็ได้ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ยอมคืนอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานซึ่งมีราคาแพง หรือ กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านลงชื่อยินยอมให้หักเงินค่าเสียหายโดยเข้าใจผิดคิดว่าเป็นเอกสารการรับเงิน เป็นต้น

2.2.17 การยุติข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากบทบัญญัติ มาตรา 33 ถึง มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียง 2 วิธี คือ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และ การนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน แต่เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านค่อนข้างบอบบาง กล่าวคือ เมื่อมีข้อพิพาทกันแล้วก็ไม่สามารถทำงานด้วยกันต่อไปอีก ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายชนะคดี ซึ่งย่อมมีผลร้ายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง และด้วยเหตุนี้จึงมีผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่กล้าเรียกร้องสิทธิใดๆตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับมอบงานให้ทำอีก และต้องขาดรายได้ไป

ข้อสังเกต

- 1) ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานคือผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของบุคคลดังกล่าวเท่านั้นเท่านั้น ผู้จ้างงานไม่มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเลย มีวิธีเดียวคือจะต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเท่านั้น
- 2) เหตุที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ คือ เมื่อผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 เท่านั้น แต่ในความเป็นจริงยังมีเหตุอื่นที่พิพาทกันอีก
- 3) การระงับข้อพิพาทโดยวิธีชี้ขาดข้อพิพาทโดยพนักงานตรวจแรงงานหรือโดยศาลแรงงาน ย่อมมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน กล่าวคือ เมื่อมีการชี้ขาด ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายย่อมสิ้นสุดลง มีผลให้ไม่มีการจ้างงานกันอีกต่อไป

2.3 ข้อขัดข้องในทางปฏิบัติสำหรับการบังคับใช้กฎหมาย

2.3.1 การตรวจแรงงาน ปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ประชาชนไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต่างไม่ยินดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้าตรวจสอบสถานที่ของตน ฉะนั้น ปัญหาหลักในการบังคับใช้กฎหมายคือการไม่ได้รับความร่วมมือ แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 31 และ มาตรา 37 จะบัญญัติให้คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านหรือพนักงานตรวจแรงงานแล้วแต่กรณี มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ตาม ข้อมูลที่ได้รับมักไม่ครบถ้วน ฉะนั้น หากเพิ่มบุคคลผู้ที่คุ้นเคยกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีหน้าที่ตรวจสอบตราสภาพการทำงาน กับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมแห่งท้องถิ่นนั้นน่าจะเป็นประโยชน์มากขึ้น นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานในบางจังหวัดที่มีการลงพื้นที่ร่วมกันมักจะได้ผลเชิงบวกและได้ข้อมูลมากกว่าพนักงานตรวจแรงงานออกตรวจพื้นที่

2.3.2 การเก็บข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ปรากฏว่าหน่วยงานที่ให้ประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงจะสามารถเก็บข้อมูลได้มากกว่า และได้รับความร่วมมืออย่างดี เช่น กรณีของจัดหางานจังหวัดจะได้รับความสะดวกและให้ข้อมูลมากกว่า จะสามารถหว่านล้อมให้มีผู้ลงทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าการขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะแบบคำร้องขอใช้สิทธิกู้เงินจากกองทุนช่วยเหลือผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะได้ข้อมูลด้านลักษณะงาน การทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลของผู้จ้างงานด้วย นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังเห็นประโยชน์ของการลงทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้านในแง่การตลาด เพราะเป็นเสมือนศูนย์รวมข้อมูลตลาดแรงงาน กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสพบผู้จ้างงานง่ายขึ้น เช่น เมื่อผู้จ้างงานต้องการจ้างงานเย็บกระเป๋าผ้า ก็สามารถติดต่อผ่านจัดหางานจังหวัดได้ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานโดยตรง

2.3.3 ระบบเครือข่ายข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน เนื่องจากการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานของหน่วยงานต่างๆในกระทรวงแรงงานมีวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนเพื่อใช้สิทธิเลือกผู้แทนเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ในทางปฏิบัติมีผู้มาขึ้นทะเบียนจำนวนไม่มาก ในขณะที่กรมการจัดหางาน เปิดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อประโยชน์ที่สำคัญ 2 ประการคือ เพื่อใช้สิทธิกู้เงินกองทุนสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอยู่ในความดูแลของกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน ประโยชน์อีกประการ คือ กองส่งเสริมการมีงานทำจะทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มาพบเจรจากันและเมื่อตกลงกันได้ก็จะมีกรจ้างงานต่อไป ซึ่งในกลุ่มนี้ยังส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอด้วย ส่วนกองความปลอดภัยแรงงาน จะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และถึงแก่ความตายในการทำงานทุกภาคส่วน และสำนักงานประกันสังคมมีการเก็บข้อมูลผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 แต่ไม่มีการแยกประเภทเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนเท่าไร ข้อมูลเหล่านี้ หากมีการรวบรวมบูรณาการการเก็บข้อมูลและสร้างระบบเชื่อมต่อข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดรหัสผ่านทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องย่อมได้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นและพร้อมจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการบังคับใช้กฎหมายได้ดีขึ้น

2.4 การใช้สิทธิเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.4.1 สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 40 แบ่งผู้ประกันตนออกเป็น 3 ประเภทตามอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม คือ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 70 บาท ตามมาตรา 6 จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาท ตามมาตรา 7 และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 300 บาท ตามมาตรา 8

1) การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 70 บาทตามมาตรา 6 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

2) การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 100 บาทตามมาตรา 7 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย และประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

3) การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 300 บาทตามมาตรา 8 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ประโยชน์

ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ และ ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

2.4.2 ข้อพิจารณา จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อายุของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.6) อายุระหว่าง 30 - 49 ปี รองลงมา (ร้อยละ 24.6) คืออายุ 50 - 60 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาประเภทของผู้ประกันตน ถ้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 6 ซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณีคือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีอายุเกิน 60 ปี สามารถสมัครได้ เพราะไม่มีข้อจำกัดขีดแจ้งเรื่องอายุ แต่เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนตามมาตรา 7 ซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีชราภาพซึ่งกำหนดเงื่อนไขให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อผู้ประกันตนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และไม่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป จึงเป็นการจำกัดสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 7 ส่วนการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 8 ซึ่งมีประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น 1 กรณี คือ การสงเคราะห์บุตร ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปซึ่งมีสภาพร่างกายปกติตามธรรมชาติจะไม่มีโอกาสใช้ประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้

