



วุฒิสภา

เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

บรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๘ (สมัยสามัญทั่วไป)

วันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓

อ.พ. ๔/๒๕๕๓

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

www.senate.go.th



ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๓๐ โดยนายนิรศ ชำนุรักษ์ ประธานคณะกรรมการวิสามัญได้ขอเพิ่มเติมถ้อยคำ คำว่า “แรงงาน” ต่อท้ายคำว่า “ศาล” ในทุกมาตราของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. และได้ลงมติในวาระที่สาม เห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ด้วยคะแนนเสียงเห็นชอบ ๓๔๙ เสียง ไม่เห็นชอบ ไม่มี และงดออกเสียง ๑ เสียง ทั้งนี้ เพื่อเสนอให้วุฒิสภาพิจารณาต่อไป ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ คณะกรรมการได้มีข้อสังเกตและที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. มีหลักการและเหตุผลดังนี้

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการเป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิต

หรือประกอบนอกสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. มีเนื้อหารวมทั้งสิ้น ๘ หมวด และบทเฉพาะกาลรวมจำนวน ๕๐ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”

๒. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. บทจำกัดสิทธิ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย



บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตาม
บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๔. วันใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๒)

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้
บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับ
แต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๕. บทนิยามศัพท์ (ร่างมาตรา ๓)

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า
งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้
ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือ
ประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้าง
งานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า
บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงาน
เพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบ
กิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้
ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงาน
โดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำใน
ลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า
คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า
ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการ
ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้
ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรี
ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้”

๖. บทรักษาการตามพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๔)

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน
กับออกกฎกระทรวง และประกาศ
เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน
จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไข
ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง และประกาศนั้น เมื่อได้
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับ
ได้

๗. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๗.๑ หมวด ๑ บททั่วไป

- กำหนดให้สิทธิหรือประโยชน์
ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ตัดสิทธิหรือ
ประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะพึงได้จาก
กฎหมายอื่น (ร่างมาตรา ๕)

- กำหนดให้อธิบดีให้ความ
ช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงาน
ไปทำที่บ้านได้ (ร่างมาตรา ๖)

- กำหนดให้บรรดาคดีที่เกิดจาก
ข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำ
ที่บ้านให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของ
ศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๗)

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ประมวลและรวบรวมข้อมูล
ด้านต่าง ๆ ในกระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓
ครั้งที่ ๑๑ (สมัยสามัญทั่วไป) เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิก
สภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

ภาคผนวก

- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎร
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎรลงมติ
เห็นชอบแล้ว

เอกสารประกอบการพิจารณาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการวงงานด้านนิติบัญญัติ
ของวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของ
สมาชิกวุฒิสภาโดยเฉพาะ

สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
มีนาคม ๒๕๕๓

เอกสารประกอบการพิจารณา

จัดทำโดย

นายนิชา ผาสุข ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นายสุชาติ พื้นทองคำ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวน้ำฝน ราชสมบัติ นิดิกร ๕ นางสาวสุวรรณา พรหมพิมพ์ วิทยากร ๕
นางสิริกัญญ์ ส่องแสง เจ้าพนักงานธุรการ ๖ นายพัลลภ วงศ์พานิช เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๓
กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๕๒๕๖

ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกวุฒิสภา และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบ
การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมวุฒิสภา สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับ
เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา www.senate.go.th

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้ที่ศูนย์บริการข้อมูลกฎหมาย วุฒิสภา
อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๒๕๔ ๑๕๖๕

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกวุฒิสภา ก

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

- ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๑
- สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๔
- ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๐
 - ๑. ประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่งชั้นรับหลักการ ๒๐
 - ๒. ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ๒๕
 - ๓. สรุปประเด็นและผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สอง
 - ๓.๑ ประเด็นสำคัญที่มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง ๒๕
 - ๓.๒ ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สองชั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา ๓๒
 - ๔. ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สาม ๕๑
 - ๕. ตารางสรุปร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับ ครม.) กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ที่แก้ไขเพิ่มเติมในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการธิการแล้ว ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ที่สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาในวาระที่ ๒ ๕๓

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

- ความเป็นมาและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ต้องยกร่างมาบังคับใช้ ๘๘
- บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๙๒
- ที่มา/ตัวเลขสถิติผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๓ ปี พร้อมอาชีพ ๑๐๐

- เหตุผล การเสนอร่างพระราชบัญญัติและประโยชน์ที่คาดว่าจะ
ผู้ใช้แรงงานจะได้รับ ๑๐๕
- ตารางเปรียบเทียบหลักการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน
ในกลุ่มประเทศศึกษาตามโครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยาย
การคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ ๑๐๗
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๗๗
และข้อแนะที่ ๑๘๔ ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ๑๑๐
- กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ๑๒๐
- การประกอบอาชีพอิสระกับการรับงานไปทำที่บ้าน ๑๕๖
- สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้าน
ประเทศในกลุ่มอาเซียน ๑๖๐

ภาคผนวก :

- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) (๑)
- : รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
สภาผู้แทนราษฎร (๒๗)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) (๔๙)

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปรายของ
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ
ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับ
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
และตารางสรุปร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ. (ฉบับ ครม.) กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน พ.ศ. ที่แก้ไขเพิ่มเติมในชั้นพิจารณา
ของคณะกรรมการธิการ และร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
ที่สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาในวาระที่ ๒



สาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๒ เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

“มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”

๓. คำปรารภ

“โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน”

๔. บทจำกัดสิทธิ

“พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย”

๕. วันใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๒)

“มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป”



๖. บทนิยามศัพท์ (ร่างมาตรา ๓)

“มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้”

๗. บทรักษาการตามพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๔)

“มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวง และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้”

๘. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๘.๑ หมวด ๑ บททั่วไป

- กำหนดให้สิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะพึงได้จากกฎหมายอื่น (ร่างมาตรา ๕)

มาตรา ๕ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น



- (๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ
(๓) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน
(๕) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน
(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน
- ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

- กำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

(ร่างมาตรา ๒๖)

มาตรา ๒๖ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่



**ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ
และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับ
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.**

๑. สรุปประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง
ชั้นรับหลักการ

นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานในนามคณะรัฐมนตรี
ผู้เสนอ ได้แถลงการณ์และเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
ที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิต
หรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครอง
แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่เป็นอันตรายรวมทั้ง
ห้ามส่งมอบวัตถุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตราย

๒. ห้ามมิให้ผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงานที่เป็นอันตราย
ต่อสุขภาพและความปลอดภัย

๓. ให้ผู้ว่าจ้างแจ้งเตือนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวอันตราย
อันอาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอุปกรณ์ในการทำงาน

๔. กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย
อันมิใช่เป็นการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้ว่าจ้างงาน
จ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

๕. ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง
ห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงานเว้นแต่เป็นการหักตามที่กฎหมายกำหนด



กรรมวิธีการตอบชี้แจง ดังนี้

กรรมวิธีการทราบตีว่าจำเป็นต้องมีระยะเวลาในการเตรียมการเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นการออกระเบียบต่าง ๆ หรือการตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัตินี้ด้วยจึงได้สอบถามไปยังหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานตามร่างพระราชบัญญัตินี้จริง ๆ เช่นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกรมจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว อันเป็นหน่วยหลัก ๆ ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ได้รับการยืนยันจากหน่วยงานดังกล่าวว่าสามารถปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ได้ภายในหกสัปดาห์ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้ด้วย โดยทางกรรมวิธีการได้สอบถามไปด้วยว่าจะดำเนินการอย่างไรให้แล้วเสร็จภายในหกสัปดาห์ ซึ่งทางกรมต่างๆที่เกี่ยวข้องก็ได้ตอบกลับมาว่าในระหว่างที่สภาได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงใดที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบใดที่เกี่ยวข้องทางกรมก็ได้ดำเนินการยกร่างไปพร้อมกันด้วยแล้ว โดยทำคูชานกันไปกับการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้นทางกรรมวิธีการจึงเห็นว่าระยะเวลาหกสัปดาห์นั้นเพียงพอแล้ว

มาตรา ๓

กรรมวิธีการผู้สงวนความเห็นและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายแสดงความเห็น ดังนี้

บทบัญญัติในมาตรา ๓ เป็นบทบัญญัติยกเว้นการใช้บังคับของร่างพระราชบัญญัตินี้โดยมิให้นำความในร่างพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการจ้างงานอย่างอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงโดยกรรมวิธีการได้ขอตัดออกทั้งหมด ทำให้สภาพบังคับของร่างพระราชบัญญัตินี้เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ กฎหมายฉบับนี้ที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยหากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะต้องไปบังคับหน่วยงานอื่นที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐเช่นสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวงอื่น ๆ รวมไปถึงองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ การบังคับใช้กฎหมายจะมีปัญหาหรือไม่ หากมีการตัดมาตรา ๓ ออกไปจริงเท่ากับเป็นการไปขยายกรอบการบังคับใช้ เพราะเป็นการให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไปบังคับกับส่วนราชการอื่น ซึ่งอาจทำให้ผิดไปจากหลักการของร่างพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา ๓ นั้น เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นข้อยกเว้นไม่ให้หน่วยงานที่มีกฎหมายเกี่ยวเนื่อง เกี่ยวพันกันอยู่โดยเฉพาะมาเป็นผู้ว่าจ้าง เพราะส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าจ้างพัสดุอยู่แล้ว ดังนั้น การจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการจึงเป็นไปตามระเบียบดังกล่าว การตัดมาตรา ๓ ออกจึงเป็นการเขียนกฎหมายไปบังคับให้ซ้ำซ้อนกัน และส่วนใหญ่แล้วส่วนราชการก็เป็นผู้ออกกฎ เป็นผู้คุมกฎอยู่แล้ว การยอมให้ผู้ออกกฎหรือผู้คุมกฎไปเป็นคู่สัญญาด้วย จึงเป็นการไม่ยุติธรรมกับคู่สัญญา อีกทั้งการตรากฎหมายฉบับนี้ เป็นการมุ่งเน้นที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบจากงานวิจัยในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ พบแรงงานนอกระบบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

**มาตรา ๔๖****มีการแก้ไข****คณะกรรมการสิทธิการแก้ไข ดังนี้**

“มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน^๑ ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการ

มาตรา ๔๗**ไม่มีการแก้ไข****มาตรา ๔๘****ไม่มีการแก้ไข****มาตรา ๔๙****ไม่มีการแก้ไข****บทเฉพาะกาล****คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่****มาตรา ๔๙/๑****คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่****คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่ ดังนี้**

“มาตรา ๔๙/๑ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) เพื่อให้ได้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

^๑ ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ที่ส่งมาให้วุฒิสภาพิจารณาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญนั้น ไม่มีคำว่า “อาสาสมัครแรงงาน” เนื่องจากที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรของคณะกรรมการให้ตัดบทนิยามคำว่า “อาสาสมัครแรงงาน” ในร่างมาตรา ๔

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”	ไม่มีการแก้ไข	มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราช กิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบหกสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราช กิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (๓) การจ้างงานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง	มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (๓) การจ้างงานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง	มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (๓) การจ้างงานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง
มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งาน ที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่ บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการ	มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งาน ที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่ บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการ	มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งาน ที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่ บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการ

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับครบ.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>ของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็น งานที่รับ ไปทำที่บ้าน “ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบ กิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไป ทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่าน ตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน “พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ “อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษา การตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>ของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็น งานที่รับ ไปทำที่บ้าน “ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบ กิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไป ทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่าน ตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม “<u>อาสาสมัครแรงงาน</u>” หมายความว่า ผู้ซึ่ง <u>รัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงาน</u> <u>ตามพระราชบัญญัตินี้</u> “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน “พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค <u>หรือส่วนท้องถิ่น</u> ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ “อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษา การตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>ของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็น งานที่รับ ไปทำที่บ้าน “ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบ กิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไป ทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่าน ตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน “พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ “อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษา การตามพระราชบัญญัตินี้</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยก็ได้ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้</p>	<p>มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน <u>อาสาสมัคร</u>แรงงานกับออก กฎกระทรวง <u>ระเบียบ</u> และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยก็ได้ กฎกระทรวง <u>ระเบียบ</u> และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้</p>	<p>มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวง และ ประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยก็ได้ กฎกระทรวง และประกาศนั้น เมื่อได้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้</p>
<p>หมวด ๑ บททั่วไป</p> <hr/>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๑ บททั่วไป</p> <hr/>
<p>มาตรา ๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่ง สิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัด สิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตาม กฎหมายอื่น</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่ง สิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัด สิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตาม กฎหมายอื่น</p>

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>มาตรา ๗ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้วให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด</p> <p>ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย</p>	<p>มาตรา ๗ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้วให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด</p> <p>ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย</p>	<p>มาตรา ๗ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้วให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด</p> <p>ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย</p>
<p>มาตรา ๘ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน</p>	<p>มาตรา ๘ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน</p>	<p>มาตรา ๘ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<p><u>มาตรา ๘/๑ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี</u></p>	<p>มาตรา ๘/๑ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี</p>
<p>หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <hr/>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <hr/>
<p>มาตรา ๕ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบเอกสารได้ในเวลาทำการ</p> <p>เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำ</p>	<p>มาตรา ๕ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบเอกสารได้ในเวลาทำการ</p> <p>เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำ</p>	<p>มาตรา ๕ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบเอกสารได้ในเวลาทำงาน</p> <p>เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำ</p>

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>ที่บ้าน ในกรณีที่ทำงาเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุ ของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้ จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของ ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย</p> <p>(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวน ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกัน ที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่ รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการ ทำงานแต่ละงวด</p> <p>(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้าง งานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน</p> <p>อัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่งานมีลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้กำหนด</p>	<p>ที่บ้าน ในกรณีที่ทำงาเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของ ทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้ มีการจ้างงานเป็นผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วงให้บันทึก ชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย</p> <p>(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวน ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกัน ที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับ ไปทำที่บ้าน</p> <p>(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการ ทำงานแต่ละงวด</p> <p>(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้าง งานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน</p> <p>อัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่งานมีลักษณะ</p>	<p>ที่บ้าน ในกรณีที่ทำงาเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของ ทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้ มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อ และที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย</p> <p>(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวน ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกัน ที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับ ไปทำที่บ้าน</p> <p>(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการ ทำงานแต่ละงวด</p> <p>(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้าง งานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน</p> <p>ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการ รับงานไปทำที่บ้าน ไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่าย</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>ค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าเทียมกันกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p>ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน</p>	<p>แต่ละชุมชนที่พอขอส่งเสริมระดับแต่ละชุมชนที่ต่างกัน ให้กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าเทียมกันกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p>ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน</p>	<p>ค่าตอบแทน</p>
<p>มาตรา ๑๐ ในกรณีทำงานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๐ ในกรณีทำงานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>
<p>มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับปรกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงาน โดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้</p>		<p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงาน โดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้</p>
<p>มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตาม มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุการณ์นั้น</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตาม มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุการณ์นั้น</p>
<p>มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ</p>	<p>มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถเฉพาะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน <u>ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u> การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง <u>ผู้จ้างงาน</u> ในส่วนงานที่ทำไปแล้ว <u>เป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน</u> ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตาม <u>สมควรแก่</u> สัดส่วนของงานที่ทำ</p>	<p>มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับครบ.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ</p> <p>ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ</p> <p>ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ</p>
<p>มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
หมวด ๓ คำตอบแทน	ไม่มีการแก้ไข	หมวด ๓ คำตอบแทน
มาตรา ๑๖ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นเงินหรือเงินตราต่างประเทศ	<p>มาตรา ๑๖ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p> <p><u>กำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ</u></p> <p><u>ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</u></p>	<p>มาตรา ๑๖ การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ</p> <p>ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p>
มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น	มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น	มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>
<p>มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ</p> <p>(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ</p> <p>(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิถุนายนบัญญัติไว้</p> <p>(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน</p>	<p>มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ</p> <p>(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ</p> <p>(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิถุนายนบัญญัติไว้</p> <p>(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้ การหักภาษีเงินได้ในกรณีตาม (๑) ให้ผู้จ้างงานออก</p>	<p>มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ</p> <p>(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ</p> <p>(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิถุนายนบัญญัติไว้</p> <p>(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้ การหักภาษีเงินได้ในกรณีตาม (๑) ให้ผู้จ้างงานออก</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<u>หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ได้หักไว้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกครั้งที่มีการหักภาษี ณ ที่จ่าย</u>	หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ได้หักไว้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกครั้งที่มีการหักภาษี ณ ที่จ่าย
หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน <hr/>	ไม่มีการแก้ไข	หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน <hr/>
มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	ไม่มีการแก้ไข	มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้ (๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย	ไม่มีการแก้ไข	มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้ (๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย

๒๕

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>(๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความอันตรายอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		<p>(๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความอันตรายอันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย</p> <p>(๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>
<p>มาตรา ๒๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๒๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง</p>
<p>มาตรา ๒๓ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยใน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๒๓ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยใน</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>การทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ</p> <p>ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน</p>		<p>การทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ</p> <p>ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน</p>
<p>มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงาน</p> <p>ไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง</p>	<p>มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย <u>ทุพพลภาพ</u> หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน <u>หรือกรณีอุบัติเหตุ</u>เนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย <u>ทุพพลภาพ</u> หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง</p>	<p>มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>หมวด ๕ คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๕ คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน</p>
<p>มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนเก้าคน เป็นกรรมการ</p> <p>ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการหนึ่งคนและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานสามคน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิสามคนซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้</p>	<p>มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนเก้าคน เป็นกรรมการ</p> <p>ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการหนึ่งคนและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน</p> <p>กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานสามคน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิสามคนซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้</p>	<p>มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ</p> <p>(๓) กรรมการ โดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวน ไม่เกินสามคน</p> <p>(๕) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p>

๒๕

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	<p>เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ</p> <p>(๓) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน</p> <p>(๕) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้ง</p>	<p>(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<p><u>ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ</u></p> <p><u>การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย</u></p>	
<p>มาตรา ๒๖ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี</p> <p>ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และในการนี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่</p> <p>เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง</p>	<p>มาตรา ๒๖ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้</p> <p><u>ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และในการนี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่</u></p> <p><u>เมื่อครบกำหนดคราววาระดังกล่าวในคราวหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้น</u></p>	<p>มาตรา ๒๖ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้</p> <p>เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่</p> <p>เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน</p> <p>ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือก</p>

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้</p>	<p>จากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ยกเลิกตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวจะเข้ารับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้</p> <p>เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน</p> <p>ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน</p> <p>ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่</p>	<p>กรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน</p> <p>ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับครบ.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่</p> <p>(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p>	<p>มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ<u>ตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖)</u> ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่</p> <p>(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p>	<p>มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ<u>ตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖)</u> ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่</p> <p>(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p>
<p>มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน <u>มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน</u></p>	<p>มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน <u>มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน</u></p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับครบ.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๓) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนตามมาตรา ๕ วรรคสาม</p> <p>(๕) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</p>	<p><u>มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u></p> <p>(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นออกกฎกระทรวง หรือประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๓) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับข้อควรระวัง ระเบียบ หรือประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนต่อจ้างงาน ๕ วรรคสามในงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(๕) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน <u>ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อประโยชน์ในทางส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</u></p>	<p>มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(๕) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน <u>ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน</u></p> <p>(๕/๑) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อสาธารณชน</p> <p>(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ <u>การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๔) ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า</u></p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<p>(๕/๑) <u>คิดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อสาธารณชน</u></p> <p>(๖) <u>ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดให้เป็นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๔) ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า</u> <u>ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</u></p>	<p>ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>
<p>มาตรา ๒๕ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p>	<p>มาตรา ๒๕ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ <u>ประชุมหรือรองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้า</u> <u>ประธานกรรมการหรือรองประธานกรรมการไม่มาประชุม</u> <u>หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือก</u> <u>กรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</u></p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียง</p>	<p>มาตรา ๒๕ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการหรือรองประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียง</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	ข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด	ข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
<p>มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่ง อย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p> <p>การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่ง อย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p> <p>การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>
<p>มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่ง คณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไป ทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถาม ข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการ พิจารณา</p> <p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ</p>	<p>มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่ง คณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไป ทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถาม ข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการ พิจารณา <u>และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการ ปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง</u></p>	<p>มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่ง คณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไป ทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถาม ข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการ พิจารณา <u>และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการ ปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง</u></p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>หรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว</p>	<p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว</p>	<p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว</p>
<p>มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม</p> <p>มาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p> <p>บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม</p> <p>มาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p> <p>บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p>
<p>หมวด ๖</p> <p>การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง</p> <hr/>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๖</p> <p>การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง</p> <hr/>
<p>มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม</p>	<p>มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม</p>	<p>มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>ไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด</p> <p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลแรงงาน</p>	<p>ไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด</p> <p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ผู้ยื่นคำร้องได้</p>	<p>ไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด</p> <p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ผู้ยื่นคำร้องได้</p>
<p>มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือ ได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป</p>	<p>มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือ ได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป</p>	<p>มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือ ได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป</p>
<p>มาตรา ๓๗ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี</p>	<p>มาตรา ๓๗ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี</p>	

๒๒

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>หมวด ๓ พนักงานตรวจแรงงาน</p> <hr/>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๓ พนักงานตรวจแรงงาน</p> <hr/>
<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือ</p>	<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน <u>เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้</u></p> <p>(๑/๑) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์<u>ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้</u> โดยพนักงาน</p>	<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน</p> <p>(๑/๑) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์<u>ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้</u> โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย</p>

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>ผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้</p>	<p><u>ตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย</u></p> <p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้</p>	<p>(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้</p>
	<p><u>มาตรา ๓๘/๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ (๓) ให้อุทธรณ์ต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง</u></p>	<p>มาตรา ๓๘/๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ (๓) ให้อุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<p><u>การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการ</u> <u>ทะเลาะการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่</u> <u>ศาลจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่</u> <u>ศาลจะกำหนด</u></p> <p><u>ในกรณีผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่</u> <u>บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้น</u> <u>เป็นที่สุด ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ให้ศาลมี</u> <u>อำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาล</u> <u>แรงงานตามที่ศาลกำหนดจึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลจะ</u> <u>กำหนดเป็นอย่างอื่น</u></p> <p><u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่</u> <u>บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม</u> <u>มาตรา ๓๘ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง</u> <u>ของศาล การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำ</u> <u>ที่บ้านให้เป็นอันระงับไป</u></p>	<p>การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการ ทะเลาะการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่ ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือมีการวาง หลักประกันตามที่ศาลแรงงานจะกำหนด</p> <p>ในกรณีผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่ บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้น เป็นที่สุด ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ให้ศาลมี อำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาล แรงงานตามที่ศาลกำหนดจึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลจะ กำหนดเป็นอย่างอื่น</p> <p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่ บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๓๘ (๓) หรือ ได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง ของศาล การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำ ที่บ้านให้เป็นอันระงับไป</p>
<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจ ความสะดวกตามสมควร</p>	<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๘ ให้ บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวกตามสมควร</p>	<p>มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจ ความสะดวกตามสมควร</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๘ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p> <p>บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p>	<p>มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๘ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ <u>หรืออาสาสมัครแรงงาน</u> ตามมาตรา ๓๘ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p> <p>บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p>	<p>มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๘ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p> <p>บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p>
<p>หมวด ๘ บทกำหนดโทษ</p> <hr/>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>หมวด ๘ บทกำหนดโทษ</p> <hr/>
<p>มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท</p>
<p>มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
<p>มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>
<p>มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>
<p>มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกไม่มาให้ข้อมูล ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ข้อมูล ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือ <u>อาสาสมัครแรงงาน</u> ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ข้อมูล ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการ ตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการ ตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>
<p>มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๘ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๘ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p>
<p>มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น</p>

๓๓

<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)</p>	<p>มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>มาตรา ๔๕ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้</p> <p>(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น</p> <p>ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ</p> <p>เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p> <p>ถ้าผู้กระทำความผิด ไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>มาตรา ๔๕ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้</p> <p>(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น</p> <p>ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ</p> <p>เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p> <p>ถ้าผู้กระทำความผิด ไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป</p>

๘

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับกรม.)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (ฉบับคณะกรรมการฯ)	มติที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร
	<p style="text-align: center;"><u>บทเฉพาะกาล</u></p> <p style="text-align: center;">—————</p> <p style="text-align: center;">มาตรา ๔๘/๑ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) เพื่อให้ได้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p style="text-align: center;">ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นรองประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน</p>	<p style="text-align: center;"><u>บทเฉพาะกาล</u></p> <p style="text-align: center;">มาตรา ๔๘/๑ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) เพื่อให้ได้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p style="text-align: center;">ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นรองประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน</p>

จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาและยกร่างกฎหมาย/กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีนาคม ๒๕๕๓

ส่วนที่ ๒

**ข้อมูลประกอบการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.**

ความเป็นมาและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่จำเป็นต้องยกร่างกฎหมายมาบังคับใช้

ในช่วงสามทศวรรษของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมา โครงสร้างการผลิตและการจ้างงานของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อกินเพื่อใช้มาเป็นการผลิตเพื่อการค้าส่งออกมากขึ้น ภาคเกษตรกรรมได้ลดความสำคัญลงไป ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมภาคการท่องเที่ยวและบริการมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มรายได้และการจ้างงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่จำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตได้เพิ่มขึ้น สัดส่วนของผู้มีงานทำในฐานะลูกจ้างก็ได้เพิ่มขึ้น สถานภาพการทำงานในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนในสังคมอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนและการจ้างงานที่มีรูปแบบชัดเจนและมีกฎระเบียบของสังคมหรือมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูแล การจ้างงานในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (Formal Sectors) อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังทำงานในสาขาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sectors) ดังจะเห็นได้จากร้อยละ 60.1 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในปี พ.ศ. 2541 ทำงานในฐานะผู้ประกอบการส่วนตัวและช่วยเหลือครอบครัว นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งยังทำงานในลักษณะการจ้างงานที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ยกแก่การจำแนกแยกแยะว่าใครเป็นนายจ้าง ใครเป็นลูกจ้าง และยกแก่การควบคุมดูแลด้วยกฎหมาย หรือระเบียบที่เป็นทางการของสังคม

การรับงานไปทำที่บ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของการรับช่วงการผลิต โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะเป็นบุคคลในครัวเรือนหรือกลุ่มคนที่รับงานจากผู้ว่าจ้างมาทำการผลิตที่บ้านหรือในชุมชนของพวกเขา เมื่อทำการผลิตแล้วจึงส่งมอบให้แก่ผู้ว่าจ้างและได้รับผลตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง การว่าจ้างในลักษณะนี้มีข้อดี คือ เป็นการกระจายการผลิต การจ้างงานและรายได้ไปสู่ผู้ค้าโอกาสและชุมชนที่อยู่ห่างไกล ทั้งนี้เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต้องเดินทางหรืออพยพเข้ามาทำงานในโรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเมืองหรือแหล่งอุตสาหกรรม การศึกษาจากหลายแหล่ง เช่น การศึกษาของ Amara Pongsapich ได้รายงานไว้ว่า สตรีที่รับงานไปทำที่บ้านแม้จะได้รับค่าตอบแทนต่ำแต่ก็ยังพอใจที่จะรับงานไปทำที่บ้าน เพราะนอกจากจะช่วยให้มีงานทำและรายได้เสริมแล้ว การทำงานในลักษณะนี้ยังมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเหมาะกับวิถีชีวิตและการทำงานของสตรีในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบทที่สตรีต้องดูแลงานบ้าน ในขณะที่เดียวกันการรับงานไปทำที่บ้านก็เป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการบางประเภทที่การผลิตต้องใช้แรงงานมาก เมื่อมีงานมากงานล้นมือผู้ประกอบการก็อาจใช้วิธีการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่เดิมการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยนั้น เป็นอาชีพเสริมมากกว่าอาชีพหลัก แต่ในปัจจุบันจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าการรับงานไปทำที่บ้านนิยมทำกันเป็นอาชีพหลักมากกว่าอาชีพเสริม การรับงานไปทำที่บ้านพบมากในอุตสาหกรรมการผลิต อาทิ การตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องหนัง ทำแหวน แปรรูปอาหารและผลผลิตการเกษตร การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำ

* ที่มา : สำนักคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน , เอกสารประกอบการชี้แจงคณะกรรมการ
วิสามัญกิจการวุฒิสภา พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓.

ของขวัญและของตกแต่งบ้าน เป็นต้น ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย อาทิ ปัญหาค่าตอบแทน งานขาดความต่อเนื่อง ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ไม่มีเงินทุน สถานที่ทำงานคับแคบ และชั่วโมงทำงาน มากเกินไป สำหรับความช่วยเหลือที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการนั้น ได้แก่ ต้องการให้รัฐบาลช่วยหางานมาให้ ทำอย่างต่อเนื่อง ให้ความคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทน ให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุน รวมทั้งให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง

นอกจากนี้จากเอกสารของศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ปัจจุบันคือมูลนิธิเพื่อการพัฒนา อาชีพ) พบว่าปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีดังนี้

1. สถานภาพของครัวแรงงานไม่ชัดเจน กล่าวคือผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานในการผลิตสินค้าสัญญาที่ใช้ในการจ้างทำงานเป็นสัญญาจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งที่โดยสภาพของข้อเท็จจริงเป็นการจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเลี้ยงการบังคับใช้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. ค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานต่ำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนกลางหรือผู้ว่าจ้าง โดยจะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ต่ำหรือค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยลักษณะงานแล้วผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานตามผลงาน และหากการจ่ายงานมายังผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องผ่านคนกลางหลาย ๆ ชั้นตอน ก็จะมีผลทำให้ค่าจ้างที่แรงงานจะได้รับต้องลดลงเรื่อย ๆ ตามส่วน นอกจากนี้ยังพบผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่น้อยที่ถูกโกงค่าจ้างค่าตอบแทนจากการทำงาน
3. สภาพการทำงานไม่มีเสถียรภาพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำไม่ต่อเนื่อง การทำงานไม่มีหลักประกันที่มั่นคง ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างเองก็ไม่มีเสถียรภาพในด้านการผลิตและการจำหน่าย หากผู้ว่าจ้างมีงานมาก งานเร่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะมียานมากและทำงานหนัก ในทางตรงกันข้ามหากธุรกิจของผู้ว่าจ้างไม่ดี ปริมาณงานก็จะลดลงหรือไม่มียานทำอันมีผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงาน นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเองก็ไม่มีความสามารถหรือความกล้าพอที่จะรับงานเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากปัญหาการควบคุมแรงงานและการจัดหาวัตถุดิบ เป็นผลให้การทำงานไม่มีเสถียรภาพ
4. ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้านจะทำงานในบริเวณบ้านพักอาศัย ระบบแสงสว่างไม่เพียงพอ ทำให้มีปัญหาด้านสายตา สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะไม่มีระบบถ่ายเทอากาศ ทำทางการทำงานไม่เหมาะสม ทำให้ปวดเมื่อย ประกอบกับผู้รับงานมักขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าในบางพื้นที่มีการนำงานอันตรายไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ เช่น การทำครกหิน ฝุ่นจากหิน จะทำให้ระคายเคืองต่อระบบหายใจ ซึ่งเสี่ยงต่อการเป็นโรคปอด การแกะสลักหินและไม้ ฝุ่นจากหินและไม้ทำให้เกิดการระคายเคือง การทาสีไม้และหินทำให้เกิดการระคายเคืองจากการสัมผัสและสูดดม อาจส่งผลต่อโรคทางเดินหายใจ การเพาะและผสมสายพันธุ์พืชซึ่งมีการใช้สารเคมี การทำค้ำมิดโคน ซึ่งมีการทิ้งซากเศษวัสดุเหลือใช้อย่างไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน คนในครอบครัว และสิ่งแวดล้อมของชุมชนได้

กล่าวโดยสรุป การรับงานไปทำที่บ้านก็มีปัญหาหลายประการที่สำคัญคือ การรับงานไปทำที่บ้านมีรูปแบบการจ้างงานที่ไม่แน่นอน ขาดการจําแนกว่าใครเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไปไม่ถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกกลุ่มอาชีพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานภาพและสภาพการจ้างงานไม่แน่นอน ได้รับค่าตอบแทนค่าและการจ่ายค่าจ้างไม่แน่นอน ไม่ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองที่เหมาะสม สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่น้อยขาดความรู้และความสามารถในการจัดการและพัฒนาฝีมือ รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดนโยบายขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบโดยเฉพาะผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 (2540-2544) เป็นต้นมา ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงได้ยกร่างกฎหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน
 สำนักคุ้มครองแรงงาน
 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/๖๓๐๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๐ อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้รับข้อสังเกตของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๒ ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วให้ส่งคณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป และต่อมากระทรวงแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๕/๙๗๓ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๑ แจ้งยืนยันให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ต่อไป ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณา โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นสมควรจัดทำบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบร่างพระราชบัญญัติดังต่อไปนี้

๑. หลักการของร่างพระราชบัญญัติที่กระทรวงแรงงานเสนอ

กระทรวงแรงงานได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดให้ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้จ้างงานต้องจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยต่อการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๒ กำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

๑.๓ กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่รับมอบงาน หรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสามวันนับแต่วันที่รับมอบงานที่ทำ

๑.๔ กำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานหักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่กรณีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๑.๕ กำหนดให้ผู้จ้างงานแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการป้องกันอันตรายและจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ

๑.๖ กำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานส่งมอบงานที่เป็นอันตราย เช่น งานเกี่ยวกับ
แก๊สมันตภาพรังสี งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นต้น ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๗ กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย
หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานที่ผู้จ้างงานส่งมอบงานให้ทำ

๑.๘ กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและเอกสาร
เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๙ กำหนดให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีอำนาจหน้าที่
เสนอแนะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้ง
การออกกฎหมาย หรือระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

๑.๑๐ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีสิทธิยื่น
คำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อุตสาหกรรมต่อคณะกรรมการ และนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้
ตามลำดับ ในกรณีที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืน

๑.๑๑ กำหนดโทษสำหรับผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

๒. ข้อสังเกตและความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๒ มีข้อสังเกต
และความเห็น ดังนี้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นสตรี ซึ่งมีภาระหน้าที่ที่จะต้องดูแลครอบครัว
ถ้าเป็นการจ้างงานส่วนพิเศษแล้วผู้รับงานควรจะได้ค่าจ้างในอัตราพิเศษตามสภาพเศรษฐกิจ
เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ

๒.๒ ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่
เสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๕ มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

(๑) ปัจจุบันนี้การรับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองอยู่ตาม
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงานฯ มาตรา ๒๒ เมื่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ใช้บังคับ
ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ๒ ฉบับ อันเป็นการบังคับใช้กฎหมาย
ซ้ำซ้อนกันอันอาจมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวสมควรให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ได้รับความคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติฉบับเดียว และยกเลิกกฎกระทรวงดังกล่าวเมื่อ
พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว

(๒) ชื่อของร่างพระราชบัญญัติระบุถึงการคุ้มครองตัวบุคคล อาจไม่
สอดคล้องกับหลักการการคุ้มครองการทำงานที่บ้าน

(๓) กระทรวงแรงงานควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นให้ครอบคลุม
กลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างให้มากที่สุดเพื่อให้ได้ความครอบคลุมอย่างทั่วถึง

(๔) ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีการตราอนุบัญญัติหลายเรื่อง จึงควรเตรียมการร่างอนุบัญญัติที่มีความจำเป็นไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนพระราชบัญญัติใช้บังคับและเตรียมข้อมูลไว้เพื่อชี้แจงประกอบการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาด้วย

(๕) การรับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะคล้ายคลึงกับการจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่มีลักษณะพิเศษที่ผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาสัมภาระหรือมอบหมายให้ผู้ใดคนหนึ่งจัดหาสัมภาระในการทำงานโดยถือผลสำเร็จของงานเป็นค่าจ้าง ซึ่งไม่ใช่การจ้างทำของทั่วไป ดังนั้น ในนิยามและบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้เป็นพิเศษนอกเหนือจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน

(๖) การกำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องจัดหาวัสดุดิบและอุปกรณ์ในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นการกำหนดค่อนข้างกว้างสมควรที่จะกำหนดขอบเขตหรือหลักการที่สำคัญอันมิใช่รายละเอียดของการใช้อำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อมิให้กำหนดมาตรฐานที่จะอาจสร้างภาระหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายของผู้ว่าจ้าง อันจะทำให้ต้นทุนของสินค้ามากเกินไปเกินแก่กรณีอันควรหรือไม่

(๗) สมควรกำหนดหน้าที่ให้ผู้ว่าจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อมีการจ้างงานหรือไม่

(๘) การกำหนดสวัสดิการการรักษาพยาบาลในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานที่ผู้ว่าจ้างส่งมอบให้ทำ ผู้ว่าจ้างอาจมีปัญหาในทางปฏิบัติว่ากรณีใดเป็นกรณีที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น เพื่อความชัดเจนเป็นธรรมและไม่ให้เกิดภาระการพิสูจน์ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และภาระการพิสูจน์ไว้ด้วย

(๙) การกำหนดให้คณะกรรมการและพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการของผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน สมควรกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกรณีที่มีการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ควรกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญาด้วย

(๑๐) ลักษณะความผิด โทษ และอัตราโทษที่กำหนดตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ควรกำหนดให้สอดคล้องโดยมีมาตรฐานเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒.๓ สำนักงานอัยการสูงสุด มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

การกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทไม่น่าจะเพียงพอ และผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ทางกฎหมาย ตลอดจนการดำเนินคดีในศาล ซึ่งพนักงานอัยการเป็นผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวครบถ้วนจึงควรให้พนักงานอัยการเป็นผู้มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย และปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดตั้งสำนักงานคดีแรงงานไว้ดำเนินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะทั่วประเทศอยู่แล้วจึงไม่ต้องดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ใหม่แต่อย่างใด

การกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ ควรคำนึงถึงผู้จ้างงานรายย่อยที่ไม่สามารถชดเชยค่าเสียหายได้อันอาจทำให้ผู้รับจ้างหรือทายาท มิได้รับการคุ้มครองอย่างจริงจัง

๒.๔ กระทรวงศึกษาธิการ มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

(๑) ควรให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีอำนาจฟ้องคดีหรือยื่นคำร้องคดีที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งต้องนำเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวทุกเรื่องโดยเฉพาะกรณีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัด

(๒) ควรให้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจกำหนดรูปแบบหรือสาระสำคัญของสัญญา อัตราค่าปรับ และข้อกำหนดในเรื่องความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ให้เกิดความเสียหายเปรียบต่อผู้จ้างงาน

(๓) ในกรณีที่มีการเลิกสัญญาจ้าง การคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจะต้องคืนหรือปฏิบัติต่อกันอย่างไร

(๔) การหักค่าจ้างจะหักจากหลักประกันได้หรือไม่

(๕) การหักค่าจ้าง ควรกำหนดลำดับของการหักค่าจ้างก่อนหลังไว้ อย่างไร

(๖) ควรกำหนดกรณีการยื่นคำร้องให้ผู้จ้างงานรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมไปถึงกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ และไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการดังกล่าวได้ โดยให้บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตร ของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจดำเนินการแทน

(๗) ควรเพิ่มเติมบทกำหนดโทษในเรื่องการหักค่าจ้างและกรณีขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานด้วย

๒.๕ กระทรวงอุตสาหกรรม มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

(๑) ร่างพระราชบัญญัตินี้จะกระทบต่อโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่ชนบท (สอช.) และโครงการรับช่วงการผลิตซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมรับผิดชอบ โดยอาจทำให้ธุรกิจเอกชนที่ร่วมโครงการหรือผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมีปัญหากการดำเนินการอยู่ไม่เข้ากับกฎเกณฑ์ที่ออกใหม่ได้และราษฎรที่ร่วมโครงการไม่สามารถทำตามกฎเกณฑ์ที่ออกใหม่ได้

(๒) ควรมีบทเฉพาะกาลกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในโครงการที่มีลักษณะงานเหมือนกันของหน่วยงานราชการยกเว้นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่โครงการนั้น ๆ ยังดำรงอยู่ เช่น ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี เป็นต้น

(๓) นิยามคำว่า “ผู้ว่าจ้าง” ในรายละเอียดของกฎหมายไม่ปรากฏถ้อยคำดังกล่าวหรือมีส่วนเกี่ยวข้องแต่อย่างใด จึงไม่น่าจะมีความจำเป็นในการกำหนดนิยามไว้

(๔) การกำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่รับมอบงานหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสามวันนับแต่วันรับมอบงานที่ดำเนินการกำหนดระยะเวลาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมได้ เพราะการดำเนินธุรกิจทั่วไปอาจจะมีการใช้ระบบเครดิตสำหรับการชำระค่าสินค้าและบริการ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร จึงควรพิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างด้วย

(๕) ควรกำหนดคดดอกเบี้ยหรือค่าปรับสำหรับกรณีที่ผู้จ้างงานจงใจไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างช้าและไม่เป็นตามที่กำหนด เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ควรกำหนดอัตราจ้างที่จะเป็นมาตรฐานการจ้างไว้เป็นการเฉพาะ

(๗) ควรกำหนดห้าม “ผู้จ้างงาน” ส่งมอบงานแก่ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ซึ่งเข้าข่ายเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๘) ควรกำหนดการห้ามงานที่มีสภาพทำให้เกิดเสียง ฝุ่น หรือกลิ่นรบกวนชุมชนไว้ในร่างพระราชบัญญัตินี้ด้วย

(๙) ผู้จ้างงานควรรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ เช่น เงินค่าชดเชยจากการเจ็บป่วย หรือค่าเสียหายจากการสูญเสียชีวิตจากการทำงานตามสมควร

(๑๐) การกำหนดให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานเป็นภาษาไทยและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ควรกำหนดแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการจ้างงานทั่วไป

(๑๑) ควรให้มีผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรมร่วมเป็นคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านด้วย

๒.๖ กรมบัญชีกลาง มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

อำนาจของคณะกรรมการฯ เป็นการปฏิบัติงานในการกำหนดนโยบาย มิใช่อำนาจพิจารณาค่าชดเชยต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงไม่มีภาระงานมากและจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อแบ่งเบาภาระแต่อย่างใด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นภาระงบประมาณที่ต้องเบิกจ่ายเบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงควรตัดเรื่องการให้อำนาจคณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการออก

๒.๗ สำนักงานศาลยุติธรรม มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

สมควรแก้ไขกำหนดเวลา ๑๕ วัน ที่ผู้จ้างงานต้องจ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เป็น ๓๐ วัน ให้สอดคล้องกับระยะเวลาภาคติไปสู่ศาลแรงงาน

๒.๘ สำนักงบประมาณ มีข้อสังเกตและความเห็น ดังนี้

(๑) การกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี อาจมีผลกระทบต่อการเพิ่มอัตรากำลังคนภาครัฐและภาระงบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น จึงควรกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการฟ้องร้องคดีหรือแก้ต่างคดีได้ด้วย เช่น สำนักงานอัยการสูงสุด สภานายความหรือการจ้างทนายความส่วนบุคคล เป็นต้น

(๒) ควรมอบบัญญัติให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการได้เท่าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงๆ เท่านั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งจะเป็นการประหยัดงบประมาณที่ต้องใช้จ่ายเป็นค่าเบี้ยประชุมให้แก่คณะอนุกรรมการด้วย

(๓) ควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย
ประกันสังคมด้วย

๓. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกา

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๔) ได้ตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. แล้ว สรุปผลการพิจารณาได้ ดังนี้

(๑) เพิ่มบทจำกัดสิทธิเนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการที่มี
เนื้อหาจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่มีผลบังคับใช้ใน
ปัจจุบัน

(๒) แก้ไขนิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” และ “ผู้จ้างงาน”
เพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตัด
นิยามคำว่า “ผู้ว่าจ้าง” และ “ค่าจ้าง” ออก เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของกฎหมาย ซึ่งใช้คำว่า
“ผู้จ้างงาน” และ “ค่าตอบแทน” แทนคำว่า “ผู้ว่าจ้าง” และ “ค่าจ้าง” (ร่างมาตรา ๔)

(๓) กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจร้องขอให้อัยการ
สูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาล หรืออาจแต่งตั้งพนักงาน
เจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์
เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท รวมทั้งให้มีอำนาจฟ้องเรียก
ทรัพย์สินหรือค่าเสียหายด้วย (ร่างมาตรา ๗)

(๔) กำหนดให้บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของ
ศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

(๕) กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมี
รายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน ค่าตอบแทน ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของ
งานที่รับไปทำที่บ้าน กำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด กำหนดวันส่งมอบ
งานและวันจ่ายค่าตอบแทน และลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดให้
คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน
ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะและคุณภาพของงาน ซึ่งต้องเท่าเทียมกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงานด้วย (ร่างมาตรา ๙)

(๖) กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่
ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ส่งมอบงานที่ทำนั้น (ร่างมาตรา ๑๗)

(๗) ตัดบทบัญญัติที่กำหนดห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
เพื่อการชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่าย ในกรณีที่ผู้จ้างงานนำงานที่ชำระครบพร้อมจากการดำเนินงาน
ของผู้รับงานไปทำที่บ้านไปให้บุคคลภายนอกเพื่อทำการแก้ไข (ร่างมาตรา ๑๙)

(๘) กำหนดห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มี
ลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ร่างมาตรา ๒๐)

(๙) ตัดบทบัญญัติที่กำหนดห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายและงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ออกเนื่องจากคำว่า “งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย” ครอบคลุมถึงงานข้างต้นแล้ว (ร่างมาตรา ๒๑)

(๑๐) กำหนดห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง (ร่างมาตรา ๒๒)

(๑๑) กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ที่ผู้จ้างงานส่งมอบหรือจัดหาให้ หรือผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เว้นแต่การประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (ร่างมาตรา ๒๔)

(๑๒) ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการ โดยเพิ่ม “ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม” เนื่องจากกระทรวงอุตสาหกรรมมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น และกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในทางนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การคลัง การเงิน หรือสิ่งแวดล้อม (ร่างมาตรา ๒๕)

(๑๓) กำหนดให้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและรัฐมนตรีไม่แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างเพราะวาระของกรรมการที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และกำหนดให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ (ร่างมาตรา ๒๖)

(๑๔) กำหนดให้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้าน (ร่างมาตรา ๒๘)

(๑๕) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ที่จะต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท (ร่างมาตรา ๓๓)

(๑๖) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องแล้วปรากฏว่าผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง (ร่างมาตรา ๓๔)

(๑๗) กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานเป็นอันระงับไป ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓๖)

(๑๘) กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอควรแก่กรณี (ร่างมาตรา ๓๗)

(๑๙) กำหนดให้ในการปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องแสดงหนังสือมอบหมายต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๔๐)

(๒๐) กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ร่างมาตรา ๔๓)

(๒๑) กำหนดโทษสำหรับผู้ไม่อำนวยความสะดวก ต่อแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (ร่างมาตรา ๔๕)

(๒๒) กำหนดโทษสำหรับผู้ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (ร่างมาตรา ๔๖)

(๒๓) กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำความผิดซึ่งเป็นนิติบุคคล โดยกำหนดให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น (ร่างมาตรา ๔๘)

(๒๔) ปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน (หมวด ๘ บทกำหนดโทษ ร่างมาตรา ๔๑ ถึง ร่างมาตรา ๔๙)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เมษายน ๒๕๕๒

การชี้แจงประเด็นข้อซักถามเกี่ยวกับตัวเลขผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติทุกระยะ ๓ ปี พบว่ามีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

ปี ๒๕๔๕	จำนวน	๕๕๒,๒๓๕	คน
ปี ๒๕๔๘	จำนวน	๕๔๕,๘๐๓	คน
ปี ๒๕๕๐	จำนวน	๔๔๐,๒๕๑	คน

- ปัจจุบันปี ๒๕๕๒ คาดว่าประมาณ ๕๒๗,๔๓๐ คน (คำนวณจากวิธีหาค่าเฉลี่ย ๓ ปี)

- งานที่รับมาทำที่บ้าน จะมีแทบทุกสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นสาขาการผลิต การขาย หรือการบริการ แต่ส่วนใหญ่เป็นงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตแทบทั้งสิ้น ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีผู้รับงาน ๕๕๒,๒๓๕ คน จะเป็นผู้รับงานฯ ในงานการผลิต ๔๕๘,๐๑๘ คน หรือร้อยละ ๗๗.๓ ปี ๒๕๔๘ ซึ่งมีผู้รับงานฯ ๕๔๕,๘๐๓ คน จะเป็นผู้รับงานฯ ในงานการผลิต ๔๖๑,๗๕๔ คน หรือร้อยละ ๘๔.๐ และในปี ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นผู้รับงานฯ ๔๔๐,๒๕๑ คน จะเป็นผู้รับงานฯ ในงานการผลิต ๓๘๔,๑๗๕ คน หรือร้อยละ ๘๗.๓ โดยเรียงตามลำดับงานการผลิต ดังนี้

๑. งานตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายและสิ่งทอ
๒. งานตกแต่งเจียรนัยเครื่องประดับเพชรพลอย โลหะมีค่าและไข่มุก
๓. งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ ของเด็กเล่นพลาสติก ไม้ งานผลิตภัณฑ์ไม้และกระดาษ
๔. เครื่องใช้ทำด้วยหนัง
๕. งานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
๖. ผลิตภัณฑ์เซรามิกและเครื่องแก้ว
๗. ผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่รับงานมาทำที่บ้าน จำแนกตามอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภาค

2545

Table 6 Number of Homeworkers Aged 15 Years and Over by Industry, Area and Region

อุตสาหกรรม	ทั่วราชอาณาจักร Whole Kingdom			กรุงเทพ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	Industry
	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	มหานคร	Central Region	Northern Region	Northeastern Region	Southern Region	
	Total	Municipal Area	Non-municipal Area	Bangkok	Region	Region	Region	Region	
รวม	592,235	171,620	420,615	98,630	124,366	110,882	185,771	72,586	Total
เกษตรกรรม	11,645	1,062	10,583	-	1,666	3,390	5,987	602	Agriculture
การผลิต	458,018	138,258	319,760	80,584	110,907	91,454	149,618	25,455	Manufacturing
การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา	28	28	-	-	-	-	-	28	Electricity, gas and water supply
การก่อสร้าง	199	199	-	-	96	84	19	-	Construction
การขายส่ง การขายปลีก	119,633	30,112	89,521	17,201	10,827	15,488	30,018	46,099	Wholesale and retail trade
โรงแรมและภัตตาคาร	111	57	54	-	37	9	-	65	Hotels and restaurants
การขนส่งและการคมนาคม	188	43	145	-	145	-	-	43	Transport and communication
ด้านอสังหาริมทรัพย์	1,545	1,283	262	643	480	300	101	21	Real estate
การบริหารราชการ	58	25	33	-	-	58	-	-	Public administration
ด้านการบริการชุมชน สังคมและบริการอื่น ๆ	810	553	257	202	208	99	28	273	Other community, social and service activities

ตารางที่ 8 จำนวนผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำแนกตามอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภาค

๗ ๒๕๔๘

Table 8 Number of Homeworkers by Industry, Area and Region

อุตสาหกรรม	ทั่วราชอาณาจักร Whole Kingdom			ภาค Region					Industry
	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้	
	Total	Municipal Area	Non-municipal Area	Bangkok	Central	North	Northeast	South	
ยอดรวม	549,803	171,831	377,972	91,961	133,804	119,321	157,868	46,849	Total
1. เกษตรกรรม	4,701	956	3,744	-	2,481	2,063	58	101	1. Agriculture
2. การผลิต	461,754	153,750	308,003	88,741	113,091	92,199	146,242	21,481	2. Manufacturing
3. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	78,511	14,927	63,584	2,279	16,066	24,173	11,370	24,624	3. Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods
4. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	1,408	292	1,115	-	992	347	41	28	4. Real estate, renting and business activities
5. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	2,719	1,624	1,095	849	1,063	140	52	616	5. Other community, social and personal service activity
6. อื่น ๆ ^{1/}	710	280	430	93	110	399	109	-	6. Others ^{1/}

^{1/} หมายเหตุ รวม อุตสาหกรรมก่อสร้าง โรงแรมและภัตตาคาร การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งประกันสังคมภาคบังคับและการศึกษา

^{1/} Including Construction, Hotel and restaurants, Public administration and defence, compulsory social security, Health and social work and Education

ตาราง 8 จำนวนผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำแนกตามอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภาค พ.ศ. 2550

TABLE 8 NUMBER OF HOMEWORKERS BY INDUSTRY, AREA AND REGION: 2007

อุตสาหกรรม Industry	ทั่วราชอาณาจักร Whole Kingdom				ภาค Region				Total
	รวม	ในเขต	นอกเขต	กรุงเทพ	กลาง	เหนือ	ตะวันออก	ใต้	
	Total	เทศบาล	เทศบาต	มหานคร	Central	North	Northeast	South	
		Area	Area	Bangkok					
ยอดรวม	440,251	115,835	324,416	52,118	116,583	102,098	119,276	50,176	Total
1. เกษตรกรรม และการประมง	2,490	29	2,461	-	788	659	678	365	1. Agriculture and Fishing
2. การผลิต	384,175	99,850	284,325	46,752	104,983	79,156	115,434	37,849	2. Manufacturing
3. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	49,842	14,216	35,626	4,366	9,415	21,930	2,253	11,877	3. Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods
4. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	2,131	828	1,303	265	1,037	264	565	-	4. Real estate, renting and business activities
5. กิจกรรมด้านบริการชุมชนสังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	939	836	103	735	116	20	30	38	5. Other community, social and personal service activity
6. อื่น ๆ ^{1/}	674	76	598	-	243	68	316	47	6. Others ^{1/}

1/ หมายถึง อุตสาหกรรมก่อสร้าง โรงแรมและภัตตาคาร การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งประกันสังคมภาคบังคับ การศึกษา และงานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์

Including Construction, Hotel and restaurants, Public administration and defence, compulsory social security, Education and Health and social work

ที่มา: การสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Source: The 2007 home work survey, National Statistical Office, Ministry of Information and Communication Technology

ประเภทของงานหรืออุตสาหกรรมที่มีการส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่

๑. การทอผ้า
๒. การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและผลิตภัณฑ์จากผ้า
๓. การทำหมอนและตุ๊กตา
๔. การทำไม้กวาด
๕. การจักสานหรือทอหรือถักสิ่งของเครื่องใช้
๕. จากวัสดุทางการเกษตร(เช่น ไม้ไผ่ หญ้า และ ผักตบชวา เป็นต้น
๖. การปั้นดิน (พวงมาลัย ต่างหู)
๗. การแกะสลักไม้ และหิน
๘. การผลิตภัณฑ์จากหนัง (เช่น กระเป๋าต่างทรงเท้า วิทยุมือถือ)
๙. การทำทองรูปพรรณ
๑๐. การทำครกหินและสาก
๑๑. การลอกและมวนใบจาก
๑๒. การแต่งและเจียรระโนพลอย
๑๓. การตัดกระดาษและทำกล่องกระดาษ
๑๔. การแกะเนื้อปู ปลา หอย กุ้ง
๑๕. การขุดเปลือกไม้คมะม่วงหิมพานต์
๑๖. การทำโครงร่ม การเย็บร่ม
๑๗. การประกอบไฟแช็ค
๑๘. การจัดโลหะ
๑๙. การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า(เช่น ไฟกระพริบ ฟันสายไฟ รางไฟนิออน เป็นต้น)
๒๐. การทำวิกผม
๒๑. ประกอบไส้ดินสอด
๒๒. การทำลูกบอลกระจำ
๒๓. การทำใบมีดโกน
๒๔. การทำหมวกกะปิเยาะ
๒๕. การถัก แห อวน
๒๖. การผลิตผลิตภัณฑ์จากเปลือกหอย
๒๗. การเกี่ยวและทำน้ำตาลจากช้อย และมะพร้าว
๒๘. การจัดขนมใส่ถุง
๒๙. การทำดอกไม้ประดิษฐ์ (เช่น ดอกไม้จันทร์ ดอกไม้ผ้า ดอกไม้พลาสติก เป็นต้น
๓๐. การสลักลายบนภาชนะโลหะ
๓๑. การทำตะแกรงหรือแปรงทองเหลือง
๓๒. การทำไส้ปิดฝุ่น
๓๓. การติดตราและบรรจุสิ่งของ (เช่น รูป ยามีด ไม้จิ้มฟัน และก้านไม้ขีด เป็นต้น)
๓๔. การวาดลวดลายบนวัสดุต่าง ๆ (เช่น ร่ม ตุ๊กตาปูน เป็นต้น)
๓๕. การทำรองเท้าแตะผู้ชาย
๓๖. การประดิษฐ์ของชำร่วย การ์ดอวยพร ของที่ระลึก
๓๗. การเย็บ ปักด้วยจักรและมือ
๓๘. การเย็บปักถักร้อย โบว์ และลูกบิดบนเสื้อ
๓๙. การทำผลิตภัณฑ์จากกระดาษสา
๔๐. การทำงานหัตถกรรมจากกะลามะพร้าว
๔๑. การผลิตของประดับตกแต่งบ้าน
๔๒. การเย็บ ถักทอพรมปูพื้น พรมเช็ดเท้า

ที่มาของข้อมูล : สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/ กรมการจัดหางาน/

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

เหตุผล/ประโยชน์ ในการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

๑. เหตุผลของการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความรู้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในงานอันตราย เช่น งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร งานเกี่ยวกับความร้อน

๑.๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย วัตถุที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ และชุมชน

๑.๓ ให้ผู้จ้างงานแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตรายและอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการป้องกันอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

๑.๔ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตรายและอุปกรณ์ที่ผู้จ้างจัดหาหรืองานส่งมอบให้ หรือไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย อันมิใช่เป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑.๕ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะเริ่มทำงานและเก็บไว้ที่สถานประกอบการอีกหนึ่งฉบับพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้

๑.๖ กำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ

๑.๗ กำหนดห้ามผู้ว่าจ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้หรือชำระเงินอื่นตามที่มิชอบด้วยกฎหมายไว้ หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน

๑.๘ กำหนดห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

๒. ประโยชน์ที่คาดว่าจะผู้แรงงานจะได้รับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. หากประกาศใช้บังคับแล้วจะเป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอยู่ในปัจจุบัน ๕๐๐,๐๐๐ คน ทำให้รัฐสามารถให้ความคุ้มครองดูแล ทั้งในด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน อันจะส่งผลให้กาใช้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และผู้รับงานไปทำที่บ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหน่วยงานราชการ คณะกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้การออกกฎหมายดังกล่าวให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังสอดคล้องกับกฎหมายต่างประเทศและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอีกด้วย

รายงานการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (Final Report)

โครงการศึกษาวิจัย เพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

ตารางที่ ๕ - ๑๔ เปรียบเทียบหลักการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านในกลุ่มประเทศศึกษา

การคุ้มครอง	สหรัฐอเมริกา	แคนาดา	อังกฤษ	เยอรมนี	ออสเตรเลีย	นิวซีแลนด์	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	เวียดนาม*	ไทย
๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		/	/	/	/	/	/	/		/
- การจ่ายค่าจ้าง				/	/		/	/		/
- การหักเงินค่าจ้าง						/		/		/
- การประกันการจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำที่ตกลงกันไว้					/					
๒. ชั่วโมงการทำงาน		/	/	/			/			
๓. เวลาพัก		/	/							
๔. ค่าทำงานล่วงเวลา		/								
๕. วันหยุดประจำสัปดาห์		/	/	/						
๖. วันหยุดสาธารณะ		/	/	/		/				
๗. วันหยุดพักผ่อนประจำปี		/	/	/	/	/				
๘. มาตรการคุ้มครอง						/				
๙. ถานเกี่ยวข้องกับครอบครัว										
- ถานเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว				/						
- ถานกรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต						/				
๑๐. ถานอื่นๆ										
- ถานป่วย						/				
๑๑. อุปกรณ์&เครื่องมือการทำงาน					/					/
๑๒. สุขภาพและความปลอดภัย			/	/	/		/			/
๑๓. เอกสารการว่าจ้างงาน		/	/							/
๑๔. บันทึกการทำงาน	/			/			/			
๑๕. การลดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน										
๑๖. บทลงโทษ	/	/	/	/	/	/	/	/		/
๑๗. การวางหลักประกันการปฏิบัติตามกฎหมายโดยนายจ้าง	/									
๑๘. การแจ้ง/รายงานการว่าจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ	/			/			/			
๑๙. การขอใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้าน	/									
๒๐. สิทธิในการรวมตัว						/				
๒๑. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง (sub-contractor)				/						
๒๒. การจำกัดการทำงานให้แก่ นายจ้าง	/									
๒๓. การจำกัดประเภทกิจการที่ไม่ให้มีการรับงานไปทำที่บ้าน	/									
๒๔. การคิดค่ารถรับงานที่รับไปทำที่บ้าน	/									
๒๕. การไม่คิดค่าใช้จ่ายในการจ่าย - รับงานจากคนทำงาน	/				/					

*เวียดนามกำหนดให้แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกับนายจ้างเพื่อได้รับการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำได้ ยกเว้นการรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมบ้านในชนบทไม่ได้รับการคุ้มครองดังกล่าว

สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน

บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด

ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศอินเดีย

จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชิ้นของงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศอินเดียปรากฏดังนี้

จากผลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 14 อาชีพคือ 1.อาชีพกะเทาะเปลือกถั่ว 2.อาชีพมัดนุหรืออินเดีย 3.อาชีพทำที่ติดหน้าผากผู้หญิงฮินดู 4.อาชีพทำกล่องกระดาษขนาดเล็กสำหรับบรรจุยา 5.อาชีพทำความสะอาดถุงปูนซีเมนต์ 6.อาชีพกะเทาะเปลือกเมล็ดฝ้าย 7.อาชีพปักผ้า 8.อาชีพทำดอกไม้ไฟ 9.อาชีพร้อยพวงมาลัย 10.อาชีพทำรูปหอม 11.อาชีพทำแผ่นจำปาตี 12.อาชีพปั่นฝ้าย 13.อาชีพเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป(ชุดชั้นใน) 14.คนงานทำแหวนกระจก พบว่า

1. ลักษณะของงานทั้ง 14 อาชีพข้างต้นเป็นงานที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติไม่ซับซ้อนไม่ยุ่งยาก เช่น งานเย็บเสื้อผ้าก็ศึกษาเฉพาะงานที่ผู้ว่าจ้างตัดผ้าเป็นชิ้นสำเร็จมาแล้วให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาเย็บเท่านั้น และ งานที่นำมาศึกษาเป็นการเย็บชุดชั้นในเท่านั้น

2. วิธีการศึกษาได้ศึกษาเฉพาะแรงงานผู้รับงานที่ทำงานในเมืองมากกว่าชนบทซึ่งมีความซับซ้อนน้อยกว่าเนื่องจากเป็นงานด้านเดียว ไม่มีงานในส่วนภาคเกษตรเข้ามาปะปน ลักษณะงานที่ทำจากง่ายไปหายาก และคำนวณเนื้องานแต่ละชิ้นว่าใช้เวลาเท่าใดบ้าง โดยตั้งสมมุติฐานว่าวันหนึ่งมีเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงทำได้วันละกี่ชิ้น แล้วให้นำจำนวนชิ้นที่ได้ ไปหารด้วยค่าแรงขั้นต่ำรายวัน ทั้งงานวิจัยนี้ยังสำรวจรายจ่ายที่ผู้รับงานต้องจ่ายเพิ่มเป็น รายชิ้น เพื่อจะได้นำมาบวกเพิ่มให้ได้ค่าจ้างรายชิ้นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับ

งานวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะถูกเอาเปรียบน้อยที่สุดหรือได้ค่าจ้างมากที่สุดอยู่ที่การรวมกลุ่ม

งานวิจัยได้สรุปว่าการคุ้มครองแรงงานและสำคัญที่สุดสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่เขียนไว้ในข้อเสนอแนะคือ

มีข้อสังเกตว่านายจ้างมีแนวโน้มทำให้คนงานไม่มั่นคงในการทำงานเพราะไม่จดทะเบียนรายชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่กฎหมายต้องกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จดทะเบียนรายชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนและวันที่เริ่มทำงาน
2. จัดทำทะเบียนและปรับปรุงโดยนายจ้าง

3. จัดทะเบียนการจ่ายค่าจ้างและปรับปรุงโดยนายจ้าง
 4. ผู้รับงานเก็บรักษาแบบบันทึกที่มีข้อมูลดังต่อไปนี้
 - ชื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 - ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง
 - วันที่เริ่มงาน
 - วันที่รับวัตถุดิบมาผลิต วันที่ผลิตและส่งกลับและวันรับค่าจ้าง
-

สรุปการแปลเอกสาร Wage Fixation for Home Base Piece-Rate Workers

กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน

งานคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

1 มีนาคม 2553

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อ วันที่ 4 มิถุนายน 1996 และซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาและข้อแนะนำเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและเพิ่มเติมสาระสำคัญของประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ ได้มีมติ ณ วันที่ ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก ให้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996

มาตรา 1

เพื่อประโยชน์ของอนุสัญญาฉบับนี้

- (ก) คำว่า "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (1) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีสถานี่ทำงานของนายจ้าง
 - (2) เพื่อรับค่าตอบแทน
 - (3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน
 - (4) เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล
- (ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้
- (ค) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 2

อนุสัญญานี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยของมาตรา 1

มาตรา 3

สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนด นำไปสู่การปฏิบัติ และทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้อง ของผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้ามี

มาตรา 4

1. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม

2. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

- (ก) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเองและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น
- (ข) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (ค) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- (ง) ค่าตอบแทน
- (จ) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย
- (ฉ) การได้รับการฝึกอบรม
- (ช) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน
- (ซ) การคุ้มครองการคลอดบุตร

มาตรา 5

ให้นำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่น ๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 6

ให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้าน เท่าที่เป็นไปได้

มาตรา 7

ให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภทและการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย

มาตรา 8

ในกรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 9

1. ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติจะต้องสามารถบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับแรงงานที่รับไปทำที่บ้าน

2. ให้มีมาตรการเยียวยารวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับและต้องปรับใช้ได้อย่างได้ผล

มาตรา 10

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่มีผลกระทบต่อนพันธปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น

มาตรา 11

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 12

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งการให้สัตยาบันของคนได้รับการจดทะเบียน ไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียน ไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับสำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของคนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 13

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจยกเลิกได้เมื่อพ้นสิบปีนับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน
2. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันฉบับนี้และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะมีชื่อผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขมาตรานี้

มาตรา 14

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แจ้งแก่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้แจ้งไป
2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 15

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดหมายทะเบียนตามพันธปฏิบัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 16

เมื่อใดก็ตาม หากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไปในระเบียบวาระการประชุมใหญ่มาตรา 17

มาตรา 17

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้
 - (ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 13 ข้างต้น
 - (ข) นับจากวันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของประเทศสมาชิกยุติลง
2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 18

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

ข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ ๘๓ ณ นครเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 1996 และซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้าน มีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาและข้อแนะนำเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพิ่มเติมสาระตราบบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับ ลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของข้อแนะนำเพิ่มเติมจากอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ได้มีมติ ณ วันที่ ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยสิบหก ให้รับรองข้อแนะนำต่อไปนี้เรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996

I นิยามและขอบเขตการบังคับใช้

1. เพื่อประโยชน์แห่งข้อแนะนำนี้

- (ก) คำว่า "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (1) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีสถานที่ทำงานของนายจ้าง
 - (2) เพื่อรับค่าตอบแทน
 - (3) ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน
- เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่า เป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล
- (ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้ทำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานทำงานประจำของตนนั้น มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งข้อแนะนำนี้
- (ค) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน โดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม
2. ข้อแนะนำนี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยในข้อ 1

II บทบัญญัติทั่วไป

3. (1) ประเทศสมาชิกควรมอบหมายให้ผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา 3 ของอนุสัญญา
- (2) ควรใช้องค์การไตรภาคีหรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งนโยบายแห่งชาติดังกล่าวนี้ เท่าที่เป็นไปได้
- (3) ในกรณีที่ไม่มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้ทรงอำนาจหรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายที่อ้างถึงในวรรค (1) ควรดำเนินการตามความเหมาะสมให้คนงานและนายจ้างเหล่านี้ได้

แสดงความเห็นต่อนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ

4. ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศ ควรรวบรวมเก็บให้ทันสมัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านและมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ข้อมูลนี้ควรพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือหรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายแนวปฏิบัติแห่งชาติ

(2) ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการต่อไปนี้

- (ก) ชื่อ และที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง (ถ้ามี)
- (ข) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง และ
- (ค) ประเภทของงานที่ทำ

III การควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน

6. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในระดับชาติและระดับภูมิภาค ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น ตามความเหมาะสม ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนกลางที่นายจ้างใช้ ในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้งหรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้

7. (1) ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

(2) นายจ้างควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบให้ทำ

(3) นายจ้างควรเก็บรักษาสันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ

- (ก) เวลาที่กำหนด
- (ข) อัตราค่าตอบแทน
- (ค) ค่าใช้จ่าย (ถ้ามี) ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจำนวนเงินที่ต้องขุดใช้ให้
- (ง) การหักเงินใด ๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และ
- (จ) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ

(4) ควรให้สำเนาของบันทึกที่อ้างถึงในวรรค (3) แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

8. トラバเท่าที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรได้รับอนุญาตให้เข้าไปในส่วนที่บ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีการทำงาน

9. ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีก ควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

IV อายุขั้นต่ำ

10. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

V สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

11. ข้อจำกัดหรืออุปสรรคอื่นๆ ในทางการบริหารหรือกฎหมายต่อ
- (ก) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์การของตนเอง หรือการเข้าร่วมองค์การลูกจ้าง ตามที่ตนเลือก และเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การเหล่านั้น และ
- (ข) การใช้สิทธิขององค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์สหภาพแรงงานควรรวมได้และซัดให้ลื่นไป
12. ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

VI คำตอบแทน

13. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ
14. (1) ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มีควรกำหนดโดย
- (ก) ค่าวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังจากปรึกษากับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก รวมทั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านและองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่กล่าวมาภายหลัง หรือ
- (ข) กลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น
- (1) ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการในวรรค (1) ข้างต้น ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง
15. สำหรับงานที่กำหนดค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคณงานที่ได้รับในสถานประกอบการของนายจ้างหรือถ้าไม่มีคณงานประเภทนั้น ในสถานประกอบการอื่น ๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน
16. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับคำตอบแทนสำหรับ
- (ก) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลเหล่านี้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าและน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และ
- (ข) เวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่นๆ
17. (1) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้ และควรคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับงานที่บกพร่องหรือวัสดุที่เสียหาย
- (3) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน
18. ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติ

VII. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

19. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และการป้องกันที่นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติ ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ แนวทางเหล่านี้ควรแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

20. ควรกำหนดให้นายจ้าง

- (ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำและวิธีการป้องกัน และจัดการฝึกอบรมที่จำเป็น ตามความเหมาะสม
- (ข) รับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง และ
- (ค) จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่คิดมูลค่า

21. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้

- (ก) ปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยตามที่กำหนด
- (ข) ดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของตนในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง

22. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธที่จะทำงานโดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับการคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(2) ในกรณีที่มีอันตรายร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

VIII ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา

23. กำหนดเวลาที่ให้ทำงานเสร็จสิ้นไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวันและประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับ

24. กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่นๆ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย

IX ประกันสังคมและการคุ้มครองการคลอดบุตร

25. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดย

- (ก) ขยายบทบัญญัติต่าง ๆ ว่าด้วยการประกันสังคมที่มีอยู่ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ข) ปรับแผนงานต่าง ๆ ด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ค) พัฒนาระบบงาน หรือเงินทุนพิเศษต่าง ๆ สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

26. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตร ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

X การคุ้มครองการเลิกจ้าง

27. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้างเช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับ

XI การยุติข้อพิพาท

28. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้

XII โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

29. (1) ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง โดย

- (ก) แจกผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงสิทธิ และความช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับ
- (ข) ปลุกจิตสำนึกขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง องค์การเอกชนอื่น ๆ และสาธารณชนส่วนใหญ่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ค) ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่าง ๆ ที่พวกตนเลือกเอง รวมทั้งสหกรณ์
- (ง) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้
- (จ) จัดการฝึกอบรมในสถานที่ใกล้เคียงกับบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น
- (ฉ) ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยอำนวยความสะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ และวัสดุที่จำเป็นอื่น ๆ ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพดี
- (ช) ช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และเครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคลเหล่านี้
- (ฌ) ส่งเสริมให้มีการยอมรับว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานที่รับรองได้
 - (2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้
 - (3) ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

XIII การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

30. ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ที่อ้างถึงในข้อ 29 เป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

1. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา
2. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา
3. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของอังกฤษ
4. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเยอรมนี
5. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศนิวซีแลนด์
6. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น
7. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์
8. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่เหมาะสม ได้มีการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศต่าง ๆ ซึ่งแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองในระดับเทียบเท่าหรือเกือบเทียบเท่าแรงงานในระบบในสถานประกอบการ โดยสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วได้ศึกษาการคุ้มครองแรงงานฯ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา อังกฤษ ประเทศเยอรมนี ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และการศึกษา การให้ความคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ และในประเทศที่มีการปกครองในระบบสังคมนิยม คือ ประเทศเวียดนาม

ในการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้กำหนดประเด็นการศึกษาไว้เฉพาะในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

1. กิจการที่มีการรับงานไปทำที่บ้าน
2. การขออนุญาตของนายจ้างจากหน่วยงานของรัฐให้มีแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและการขออนุญาตของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการทำงานที่บ้าน
3. การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องต่าง ๆ
4. การเข้าตรวจสอบการทำงาน และการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านโดยหน่วยงานของรัฐ
5. การเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นผู้มีแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและการเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน
6. บทลงโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

1. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศสหรัฐอเมริกา

The Fair Labor Standards Act 1938 (FLSA)¹ เป็นกฎหมายหลักในระดับสหพันธรัฐของสหรัฐอเมริกา (Federal Level) ที่กำหนดให้ความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา การจัดเก็บและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างและการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างเด็ก (child labor) นอกจากนี้ในแต่ละมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีการตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานและการให้สวัสดิการแรงงานของคนทำงานโดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในแต่ละมลรัฐกำหนดต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานฯ ที่กำหนดไว้ใน The Fair Labor Standard Act

¹ The Fair Labor Standards Act 1938, as Amended (29 u.s.c.201, et seq) จาก <http://www.dol.gov/esah/regis/statutes/whd/FairLaborStandAct.pdf>

ในการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน The Fair Labor Standards Act 1938 ให้อำนาจ The Secretary of Labor ในการออกข้อบังคับห้ามการว่าจ้างงานแบบรับงานไปทำที่บ้านของกิจการ (Industrial homework) บางประเภท และคำสั่งเพื่อการกำกับดูแล จำกัดการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Industrial Homemaker) และผู้ที่ทำงานที่บ้าน (Home Worker)² ตามที่เห็นว่าจำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อป้องกันการที่ผู้ว่าจ้างหลีกเลี่ยงหรือใช้เป็นหนทางในการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราที่กฎหมายกำหนด นอกจาก The Fair Labour Standards Act 1938 ที่ได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องดังกล่าวแล้ว ได้มีการบัญญัติ Code of Federal Regulations Pertaining to FLSA 29 CFR Part 530 Employment of Homeworkers in Certain Industries เพื่อการคุ้มครองการจ้างแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการ 7 ประเภท ได้แก่ กิจการผลิตเสื้อผ้าสตรี กิจการผลิตเครื่องประดับ กิจการผลิตเครื่องนุ่งห่มถักทอด้วยมือ กิจการผลิตถุงมือ กิจการผลิตกระดุมและเข็มขัด กิจการผลิตผ้าเช็ดหน้า และกิจการเย็บปักถักร้อย³ โดยการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านสำหรับกิจการทั้ง 7 ประเภท Regulations, 29 CFR 530 มีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

² Code of Federal Regulations Pertaining to FLSA (29 CFR Part 530.1)

(c) Industrial homeworker and homemaker, as used in this part, mean any employee employed or suffered or permitted to perform industrial homework for an employer.

(d) Industrial homework, as used in this part, means the production by any person in or about a home, apartment, tenement, or room in a residential establishment of goods for an employer who suffers or permits such production, regardless of the source (whether obtained from an employer or elsewhere) of the materials used by the homeworker in such production.

³ CFR Part 530.1 (e) - (k)

(e) The women's apparel industry is defined as follows: The production of women's, misses' and juniors' dresses, washable service garments, blouses, and neckwear from woven or purchased knit fabric; women's, misses', children's and infants' underwear, nightwear, and negligees from woven fabrics; corsets and other body supporting garments from any material; other garments similar to the foregoing; and infants' and children's outerwear.

(f) The jewelry manufacturing industry is defined as follows:

(1) (i) The manufacturing, processing, or assembling, wholly or partially from any material, of jewelry, commonly or commercially so known. Jewelry as used herein includes without limitation, religious, school, college, and fraternal insignia; articles of ornament or adornment designed to be worn on apparel or carried on or about the person, including, without limitation, cigar and cigarette cases, holders, and lighters; watch cases; metal mesh bags and metal watch bracelets; and chain, mesh, and parts for use in the manufacture of any of the articles included in this definition. Jewelry as used in this part does not include pocket knives, cigar cutters, badges, emblems, military and naval insignia, belt buckles, and handbag and pocketbook frames and clasps, or commercial compacts and vanity cases, except when made from or embellished with precious metals or precious, semiprecious, synthetic or imitation stones, or the assaying, refining, and smelting of base or precious metals.

(ii) The term parts as used in paragraph (e)(1)(i) of this section does not include parts which are used predominantly for products other than jewelry, such as springs, blades, and nail files. The term commercial compacts and vanity cases as used means compacts and vanity cases which bear the trade name or mark of a cosmetic manufacturer and are made for the purpose of distributing or advertising said cosmetics.

(2) The manufacturing, cutting, polishing, encrusting, engraving, and setting of precious, semiprecious, synthetic, and imitation stones.

(3) The manufacturing, drilling, and stringing of pearls, imitation pearls, and beads designed for use in the manufacture of jewelry.

(4) The term hand-fashioned jewelry as used in Sec. 530.12(b) means articles of jewelry commonly known as genuine Navajo, Pueblo, Hopi, or Zuni handmade jewelry which in all elements

1. การขออนุญาตจากหน่วยงานรัฐ

ในการทำงานที่บ้านนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องให้คำรับรองว่า มีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุหรือความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือไม่สามารถละทิ้ง

of design, fashioning and ornamentation are handmade by methods and with the help of only such devices as permit the maker to determine the shape and design of each individual product: Provided, That silver used in the making of such jewelry shall be of at least nine hundred fineness, and that turquoise and other stones used shall be genuine stones, uncolored and untreated by artificial means: And provided further, That power machinery is permitted in the production of findings, in the cutting and polishing of stones, in the buffing and polishing of completed products, and in incidental functions. Equipment specifically prohibited shall include hand presses, foot presses, drop hammers, and similar equipment: And provided further, That solder may be of less silver content than nine hundred; And provided further, That findings may be mechanically made of any metal by Indians or others: And provided further, That turquoise and other stones may be cut and polished by Indians or others without restrictions as to methods or equipment used.

(g) The knitted outerwear industry is defined as follows: The knitting from any yarn or mixture of yarns and the further manufacturing, dyeing or other finishing of knitted garments, knitted garment sections, or knitted garment accessories for use as external apparel or covering which are partially or completely manufactured in the same establishment as that where the knitting process is performed; and the manufacture of bathing suits from any purchased fabric: Provided, That the manufacturing, dyeing or other finishing of the following shall not be included:

- (1) Knitted fabric, as distinguished from garment sections or garments, for sale as such.
- (2) Fulleo suitings, coatings, topcoatings, and overcoatings.
- (3) Garments or garment accessories made from purchased fabric, except bathing suits.
- (4) Gloves or mittens.
- (5) Hosiery.
- (6) Knitted garments or garment accessories for use as underwear, sleeping wear, or negligees.

(7) Fleece-lined garments made from knitted fabric containing cotton only or containing any mixture of cotton and not more than 25 percent, by weight, of wool or animal fiber other than silk.

(8) Knitted shirts of cotton or any synthetic fiber or any mixture of such fibers which have been knit on machinery of 10-cut or finer: Provided, That this exception shall not be construed to exclude from the knitted outerwear industry and the manufacturing, dyeing, or other finishing of knitted shirts made in the same establishment as that where the knitting process is performed, if such shirts are made wholly or in part of fibers other than those specified in this clause, or if such shirts of any fiber are knit on machinery coarser than 10-cut.

(h) The gloves and mittens industry is defined as follows: The production of gloves and mittens from any material or combination of materials, except athletic gloves and mittens.

(i) The button and buckle manufacturing industry is defined as follows: The manufacture of buttons, buckles, and slides, and the manufacture of blanks and parts for such articles from any material except metal, for use on apparel.

(j) The handkerchief manufacturing industry is defined as follows: The manufacture of men's, women's and children's handkerchiefs, plain or ornamented, from any materials.

(k) The embroideries industry is defined as follows: The production of all kinds of hand and machine-made embroideries and ornamental stitchings, including but not by way of limitation, tucking shirring, smocking, hemstitching, hand rolling, fagoting, Bonnez embroidery, appliqueing, crochet beading, hand drawing, machine drawing, rhinestone trimming, sequin trimming, spangle trimming, eyelets, passementerie, pleating, the application of rhinestones and nailheads, stamping and perforating of designs, Schiffli embroidery and laces, burnt-out laces and velvets, Swiss handmachine embroidery, thread splitting, embroidery thread cutting, scallop cutting, lace cutting, lace making-up, making-up of embroidered yard goods, straight cutting of embroidery and cutting out of embroidery, embroidery trimmings, bindings (not made in textile establishments), pipings and emblems: Provided, That (1) the foregoing when produced or performed by a manufacturer of a garment, fabric or other article for use on such garment, fabric or other article, and (2) the manufacture of covered buttons and buckles, shall not be included

บ้านได้เนื่องจากต้องอยู่ดูแลบุคคลที่ต้องได้รับความช่วยเหลือที่บ้าน⁴ โดยนายจ้างต้องให้คำยืนยันเป็นหนังสือว่าจะปฏิบัติตาม FLSA กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกคนจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และในกรณีมีการจ้างแรงงานเด็กเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติการว่าจ้างคนทำงานเด็กแล้ว มีการจัดทำบันทึกชั่วโมงการทำงานและการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการบันทึกในคู่มือการทำงานตามที่กำหนด การแจ้งถึงการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน จำนวนชิ้นงาน และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการทำงานในบันทึกคู่มือการทำงาน การกำหนดวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนกรณีมีการว่าจ้างโดยจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างในการให้ความร่วมมือกรณีมีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่รัฐ และเจ้าหน้าที่รัฐสามารถเข้าตรวจดูหรือขอสำเนารับรองเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ได้⁵

2. การจำกัดการทำงานให้แก่นายจ้างโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานให้แก่นายจ้างเพียงรายเดียวในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม⁶

3. การวางหลักประกันโดยนายจ้างเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจเรียกให้นายจ้างวางหลักประกันการปฏิบัติตามบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน แต่ไม่เกิน 2,500 ดอลลาร์สหรัฐต่อการว่าจ้างแรงงาน 1 คน⁷

⁴ CFR Part 530.4 (a) (1) (i) (ii)

29 CFR 530.4 - Terms and conditions for the issuance of individual homemaker certificates.

Section Number: 530.4

Section Name: Terms and conditions for the issuance of individual homemaker certificates.

(a) Upon application by the homemaker and the employer on forms provided by the Wage and Hour Division, certificates may be issued to the applicant employer authorizing the employment of a particular worker in industrial homework in a particular industry, provided that the application is in proper form and sets forth facts showing that the worker:

(1) (i) Is unable to adjust to factory work because of age or physical or mental disability; or
(ii) Is unable to leave home because the worker's presence is required to care for an invalid in the home; and

⁵ 29 CFR 530.103

(a) All homeworkers shall be paid in accordance with the monetary provisions of the Act.

(b) All homeworkers shall be employed in compliance with the child labor provisions contained in section 12 of the Act and regulations and orders issued pursuant to section 12. All homeworkers will be instructed not to permit minors to work in violation of such provisions.

(c) Records of hours worked and wages paid shall be maintained in accordance with section 11 of the Act and part 516 of this chapter.

(d) All homeworkers shall complete homemaker handbooks in accordance with Sec. 516.31 of part 516.

(e) All homeworkers will be instructed to accurately record all hours worked, piece work information, and business-related expenses in the handbooks.

(f) All records shall be made available for inspection and transcription by the Administrator or a duly authorized and designated representative, or transcription by the employer upon written request.

(g) Piece rates paid to homeworkers shall be established using stop watch time studies or other work measurement methods.

(h) All homeworkers shall be encouraged to cooperate with the Department in any investigation that may be made.

⁶ 29 CFR 530.4 (b)

(b) No homemaker shall perform industrial homework for more than one employer in the same industry, but homework employment in one industry shall not be a bar to the issuance of certificates for other industries.

4. การลงโทษกรณีมีการปฏิบัติฝ่าฝืน โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นายจ้าง หากมีการปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่รัฐในการตรวจสอบ หรือปฏิเสธการออกใบอนุญาตด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น⁷

นอกจาก The Fair Labor Standards Act ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับประเทศ (federal level) และการออก Regulations, 29 Part 530 Employment of Homeworkers in Certain Industries เพื่อกำหนดการคุ้มครองการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับบางประเภทแต่ละมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีการออกกฎหมายในระดับท้องถิ่น (state level) เพื่อกำหนดการคุ้มครองแรงงานในแต่ละกลุ่มที่ทำงานภายในรัฐของตนเองได้ โดยต้องไม่ขัดต่อแนวทางการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายที่ออกใช้บังคับในระดับประเทศ แต่อาจกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้นจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับประเทศได้

ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีการออก California Labor Code เพื่อการคุ้มครองแรงงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย สำหรับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (industrial homemaker)⁹ โดยกำหนดการคุ้มครองไว้ใน California Labor Code, Division 2 Employment Regulation and Supervision, Part 10 Industrial Homework, Section 2650-2667 และ California Code of Regulations-Title 8, Division 1, Chapter 6 Division of Labor Standards Enforcement, Subchapter 7 Industrial Homework (Section 13600-13624)¹⁰ เพื่อกำหนดรายละเอียดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (industrial homework) รวมถึง

⁷ 29 CFR 530 104 (a) - (c)

(a) Where in the Administrator's judgment there is not sufficient reason to believe that the Act will be complied with or that money will be available if violations of the Act occur, the Administrator may condition issuance or renewal of a certificate to an employer upon the furnishing of a bond with a surety or sureties satisfactory to the Administrator.

(b) The Administrator shall condition issuance or reinstatement of a certificate to any employer whose application for a certificate had previously been denied, or whose certificate had been revoked, upon the furnishing of a bond.

(c) Any bond required by the Administrator under paragraph (a) or (b) of this section shall be in an amount determined by the Administrator, up to \$2500 for each homemaker to be employed by such employer under the certificate. In lieu of a bond, the employer may furnish a cash payment of equal amount, to be held in a special deposit account by the Administrator for the period during which the certificate is in effect. Such bond, or cash payment, shall be subject to payment or forfeiture, in whole or in part, upon a final determination that the employer has failed to pay minimum wages or overtime compensation to homeworkers in accordance with the Act. Any sums thus paid or forfeited to the Administrator shall be disbursed to affected homeworkers in accordance with section 16(c) of the Act.

⁸ 29 CFR 530.7

⁹ California Labor Code, Part 10 Industrial Homework, Section 2650

(d) "Industrial Homework" means any manufacture in a home of materials or articles for an employer when such articles or materials are not for the personal use of the employer or a member of his or her family; Section 2650 (f) Industrial Homemaker" means any person who does industrial homework.

¹⁰ California Code of Regulations, Sections 13600-13624 พบ <http://dir.ca.gov/dlsc/dlscLaws.html>

กำหนดบทสันนิษฐานว่าผู้ที่ทำงานที่บ้านของตนโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในลักษณะที่ต้องส่งมอบชิ้นงานให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่การนำชิ้นงานไปใช้ส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเป็น “ลูกจ้าง (employee)” มิใช่ “ผู้รับทำงานอิสระ (independent contractor)”

ใน California Labor Code (Section 2650-2667) ได้กำหนดหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญดังนี้

1. กิจการที่ห้ามมีการรับงานไปทำที่บ้าน กำหนดห้ามการรับงานไปทำที่บ้าน ในกิจการผลิตสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม อุปกรณ์ที่ใช้ในการเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม ตุ๊กตาและของเล่นเด็ก ยาสูบ ยาและวัตถุมีพิษ ผ้าพันแผลและสินค้าเกี่ยวกับความสะอาดและสุขอนามัยต่าง ๆ วัตถุระเบิด ประทัดและดอกไม้ไฟ สินค้าอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่กล่าวข้างต้น และสินค้าอื่นที่ Division of Labor Standards Enforcement ประกาศกำหนด¹¹

2. การขอใบอนุญาตว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน (license) กำหนดให้นายจ้างต้องขอใบอนุญาตว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านโดยต้องจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตรา 100 ดอลลาร์สหรัฐฯต่อคน โดยใบอนุญาตว่าจ้างฯ มีอายุ 1 ปี และสามารถต่ออายุได้¹²

3. การขอใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้าน (permit) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องขอใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้าน (permit) โดยต้องจ่ายค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตทำงานในอัตรา 25 ดอลลาร์สหรัฐฯ โดยใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านมีอายุ 1 ปี ทั้งนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานที่บ้านของตนเอง และหากผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติฝ่าฝืนข้อกำหนดในใบอนุญาต อาจถูกระงับหรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ นอกจากนี้ ได้กำหนดห้ามการออก

¹¹ California Labor Code, Part 10, Industrial Homework

Section 2651 The manufacture by industrial homework of any of the following materials or articles shall be unlawful, and no license or permit issued under this part shall be deemed to authorize such manufacture: articles of food or drink; articles for use in connection with the serving of food or drink; articles of wearing apparel; toys and dolls; tobacco; drugs and poisons; bandages and other sanitary goods; explosives, fireworks, and articles of like character; articles, the manufacture of which by industrial homework is determined by the division to be injurious to the health or welfare of the industrial homeworkers within the industry or to render unduly difficult the maintenance of existing labor standards or the enforcement of labor standards established by law or regulation for factory workers in the industry.

¹² California Labor Code, Part 10, Industrial Homework

Section 2658 No person shall employ an industrial homeworker in any industry not prohibited by Section 2651 unless the person employing an industrial homeworker has obtained a valid industrial homework license from the division.

Application for a license to employ industrial homeworkers shall be made to the division in such form as the division may by regulation prescribe. A license fee of one hundred dollars (\$100) for each industrial homeworker employed shall be paid to the division and such license shall be valid for a period of one year from the date of issuance unless sooner revoked or suspended.

Renewal fees shall be at the same rate and conditions as the original license.

The division may revoke or suspend the license upon a finding that the person has violated this part or has failed to comply with the regulations of the division or with any provision of the license. The industrial homework license shall not be transferable.

All license fees received under this part shall be paid into the State Treasury.

ใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านให้แก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือบุคคลที่เป็นโรคเรื้อรังหรือโรคติดต่อ หรือบุคคลที่พักอาศัยอยู่ในบ้านที่ไม่สะอาดหรือถูกสุขอนามัย หรือเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ง่าย¹³

4. การติดฉลากหรือเครื่องหมายบนชิ้นงานที่ให้ไปทำที่บ้าน กำหนดให้ต้องมีการติดฉลากหรือเครื่องหมายเป็นภาษาอังกฤษที่สามารถอ่านได้ชัดเจน โดยระบุชื่อและที่อยู่ของนายจ้างบนชิ้นงานหรือภาชนะบรรจุชิ้นงานที่รับไปทำที่บ้าน

5. การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างที่ว่าจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และต้องจัดทำบันทึกข้อมูลโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายการและจำนวนชิ้นงานที่ส่งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน วันเดือนปีที่ส่งให้ และอัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างและวันที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชื่อและที่อยู่ของตัวแทน (agent) หรือผู้รับงานอิสระ (independent contractor) ที่ส่งชิ้นงานให้มีการรับไปทำที่บ้าน พร้อมรายการ จำนวนชิ้นงานและวันที่ส่งชิ้นงาน¹⁴

6. บทลงโทษ นายจ้างที่ทำการว่าจ้างให้มีการรับงานไปทำที่บ้านโดยไม่ได้ขอใบอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่มีใบอนุญาตรับงานไปทำที่บ้านมีโทษปรับ นอกจากนี้ การรับงานไปทำที่บ้านที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติตามกฎหมาย Division of Labor Standards Enforcement หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจยึดหรือรับชิ้นงานใด ๆ ที่รับไปทำที่บ้านได้¹⁵

¹³ California Labor Code, Part 10, Industrial Homework

Section 2660 No person shall do industrial homework within this state unless he has in his possession a valid homeworke's permit issued to him by the division. The permit shall be issued for a fee of twenty-five dollars (\$25), and shall be valid for industrial homework performed for the licensed employer of industrial homeworkers, named therein, for a period of one year from the date of its issuance unless sooner revoked or suspended. Application for a permit shall be made in such form as the division may by regulation prescribe. The permit shall be valid only for work performed by the applicant himself in his own home. The division may waive the fee for a homeworke's permit in cases where the applicant requests such waiver, and can establish that payments of the fee would result in financial hardship.

¹⁴ California Labor Code, Part 10, Industrial Homework

Section 2260.1 Every person doing industrial homework, with or without a valid homeworke's permit issued by the division, shall reveal to the division, on demand, the name and address of the employer, the name and address of the owner or source of the articles or materials for industrial homework, the rate of compensation and any other information known to the homeworke and pertinent to the enforcement of this section. This information so revealed by the homeworke to the division shall not be used by the division in any action against or prosecution of the homeworke.

¹⁵ California Labor Code, Part 10, Industrial Homework

Section 2658.5 Every person, which term shall be deemed to include manufacturers, contractors, jobbers and wholesalers, who, without having in his possession a then-valid industrial homework license issued to him by the Division of Labor Standards Enforcement, employs an industrial homeworke, or who tolerates, suffers, or permits articles or materials owned by him, or under his custody or control to be taken to a home for manufacture by industrial homework or who accepts and pays a person for the manufacture in a home of articles and materials by industrial homework, or who places an advertisement for industrial homework the performance of which is not permitted under this part is guilty of a misdemeanor which misdemeanor shall be punished for the first offense by a fine of not more than one thousand dollars (\$1,000) or by imprisonment in the county jail for not more than 30 days, or by both such fine and imprisonment, and for a second conviction by a fine of not more than

นอกจากการกำหนดการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ใน California Code Regulations - Title 8, Division 1, Chapter 6 Division of Labor Standards Enforcement, Sub-chapter 7 Industrial Homework (Section 13600-13624) ได้กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องอื่นที่มีความสำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดค่าจำกัดความและข้อสันนิษฐานตามกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดให้ลูกจ้าง (employee) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านของกิจการ และกฎหมายให้สันนิษฐานว่าผู้ที่ทำงานที่บ้านของตนโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ในลักษณะที่ต้องส่งมอบชิ้นงานให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่การนำชิ้นงานไปใช้ส่วนตัวหรือภายในครอบครัวเป็นลูกจ้าง มิใช่ผู้รับทำงานอิสระ (independent contractor)¹⁶

2. การบันทึกข้อมูล กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจัดทำบันทึกชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้ในคู่มือฯ และต้องส่งข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานให้แก่นายจ้างอย่างสม่ำเสมอ และนายจ้างต้องจัดทำบันทึกเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงชั่วโมงการทำงานในช่วงการจ่ายค่าจ้างตามรายงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹⁷

3. การขออนุญาตว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดให้นายจ้างต้องยื่นคำขออนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย Labor Code Section 2665 ไปยังหน่วยงาน Division of Labor Standards Enforcement โดยจะทราบผลภายใน 30 วัน ว่าเอกสารคำขอครบถ้วนหรือไม่ประการใด และหน่วยงาน Division of Labor Standards Enforcement จะแจ้งให้ทราบผลเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 60 วันนับแต่วันที่เอกสารครบถ้วน¹⁸

five thousand dollars (\$5,000) or imprisonment in the county jail for not more than six months, or by both such fine and imprisonment. A person, which term shall be deemed to include manufacturers, contractors, jobbers and wholesalers, convicted for a third time, and any subsequent times, shall be guilty of a misdemeanor, and shall be punished by a fine of not more than thirty thousand dollars (\$30,000) or by imprisonment in the county jail for not more than one year, or by both such fine and imprisonment. Upon a third conviction, in addition to any penalties or fines imposed, the business license of the manufacturer or owner of the goods, garments or products produced by industrial homework which is not permitted by this part shall be suspended for a period not to exceed three years. The court may suspend all or a part of any penalty imposed by this section on condition that the defendant refrains from any future or other violation of this part.

¹⁶ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 1

Section 13600 Employee means anyone engaged, suffered, or permitted to do industrial homework. It shall be the presumption that persons working in their homes for remuneration on articles to be delivered to another person not for his (her) personal or his (her) family's use are employees and not independent contractors.

¹⁷ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 1

Section 13601 (a) Industrial homeworkers shall keep an accurate count of the hours they work daily, and shall record said hours required in the handbook furnished by the Division of Labor Standards Enforcement. The homeworker shall submit regularly to the employer all information regarding hours worked which are required for his (her) records.

(b) The record keeping required of an employer of industrial homeworkers shall include an accurate recording of the hours worked during the pay roll period as reported by each industrial homeworker, and these hours shall be posted to the same record as wages. Industrial homeworkers shall be designated as such on the pay roll records.

¹⁸ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 1

4. การเข้าตรวจสอบ กำหนดให้นายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement เข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบเอกสาร รายงาน สัญญา หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง หรือเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือตรวจสอบชิ้นงานที่ว่าจ้างให้ทำงาน หรือเพื่อการศึกษาระยะเวลาในการทำงานสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายตามชิ้นงานว่าถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ และผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement ตรวจสอบว่ามีการทำงานโดยปฏิบัติตามบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานหรือไม่ หรือตรวจสอบชิ้นงานที่รับทำ หรือตรวจสอบการจัดทำบันทึกข้อมูลตามที่กำหนด หรือเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อการศึกษาระยะเวลาในการทำงานสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายตามชิ้นงานว่าถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่¹⁹

5. การเพิกถอนใบอนุญาต หลังจากการสอบสวนของ Division of Labor Standards Enforcement และเชื่อได้ว่า นายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตให้ว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุญาตให้รับงานไปทำที่บ้านไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เจ้าหน้าที่ของ Division of Labor Standards Enforcement ต้องให้มีการบันทึกข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาว่า ได้มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ ก่อนที่จะมีคำสั่งปฏิเสธ ระวัง หรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ต้องให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตมีโอกาสโต้แย้งหรือมีโอกาสที่จะอุทธรณ์คำสั่งโดยคู่กรณีด้วย²⁰

Section 13602 Prior to obtaining an industrial homework license, the employer shall submit an application in accordance with Labor Code Section 2665, to the Division of Labor Standards Enforcement on a form supplied by the Division of Labor Standards Enforcement (see Exhibit A).

(b) Within 30 calendar days of receipt of an application for a license to employ industrial homeworkers the Division of Labor Standards Enforcement shall inform the applicant in writing that it is either complete and accepted for filing or that it is deficient and what specific information or documentation is required to complete the application.

(c) Within 60 calendar days from the date of filing of a completed application, the Division of Labor Standards Enforcement shall inform the applicant in writing of its decision regarding the application.

¹⁹ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 1

Section 13603 (a) Every employer possessing an industrial homework license shall allow any duly authorized representative of the Division of Labor Standards Enforcement free access to his (her) place of business for the purpose of making inspections of, or excerpts from, all books, reports, contracts, pay rolls, documents or papers relating to the employment of homeworkers; or for the purpose of inspecting any articles sent out for industrial homework or samples thereof; or in order to make time studies of work performed in a factory to determine whether the piece rates paid for industrial homework are sufficient to yield the legal minimum wage.

(b) Industrial homeworkers shall permit entry into their homes by duly authorized representatives of the Division of Labor Standards Enforcement possessing a search warrant as defined in Labor Code Section 2656, for the purpose of making investigations as to the homeworker's compliance with Sections 2651 and 2661 of the State Labor Code; to inspect articles on which industrial homework is being performed; to check homeworker's observance of record keeping requirements; or to make on the homeworker's premises, or elsewhere, such time studies of work performance as may be required to determine compliance with legal wage requirements.

²⁰ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 1

Section 13604 If, after investigation the Division of Labor Standards Enforcement, believes that an employer possessing an industrial homework license, or an industrial homeworker possessing an industrial homework permit has failed to comply with provisions of the Industrial Homework Act or its rules and regulations, a hearing may be held by the Division of Labor Standards Enforcement to

6. การรับงานในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอไปทำที่บ้าน กำหนดห้ามนายจ้างว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่เกี่ยวกับการผลิตสิ่งทอไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานให้แก่นายจ้างมาเป็นเวลานานและไม่อาจทำงานในโรงงานได้เนื่องจากมีอายุมากขึ้น หรือตกอยู่ในภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจไม่ปกติ และได้รับการรับรองจากแพทย์ว่าไม่อาจทำงานในโรงงานได้หรือไม่อาจออกจากบ้านได้เนื่องจากต้องดูแลผู้ป่วยที่บ้าน หรือการรับงานไปทำที่บ้านเป็นกรณีที่เกิดจากการคุ้มครองการจ่ายชดเชยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการทำงาน หรือ นายจ้างมีโรงงานซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่มีลักษณะเดียวกันกับสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน²¹

7. สภาพการจ้างงาน กำหนดเงื่อนไขให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอนุญาตให้ทำงานให้แก่นายจ้างเพียงรายเดียว โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่อาจทำงานในโรงงานได้ (factory worker) ในระหว่างการได้รับอนุญาตให้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างต้องเป็นผู้แจกจ่ายงานและรับมอบงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ นายจ้างต้องติดสลากหรือเครื่องหมายใด ๆ ระบุชื่อนายจ้างและที่อยู่เป็นภาษาอังกฤษบนชิ้นงาน หรือบนหีบห่อหรือภาชนะที่บรรจุชิ้นงาน นายจ้างต้องจำกัดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่เกินจำนวนผลงานที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยในสัปดาห์ของการทำงานตามชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในกิจการทำนองเดียวกันของร้านค้า และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงหรือเด็กจะได้รับการจ่ายค่าจ้างในอัตรารายชิ้นไม่น้อยกว่าการจ่ายค่าจ้างให้คนทำงานในโรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบันทึกเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชิ้นงานที่มอบหมายให้ทำ วันส่งมอบงานให้ทำ รายการของชิ้นงานที่มอบให้ทำ ประเภทและลักษณะงานที่มอบให้ทำ อัตราค่าจ้างรายชิ้น วันที่และจำนวนชิ้นงานที่ได้รับจากการทำงาน ค่าจ้างที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน และการจ่ายค่าจ้าง

determine whether there has been a violation. Before denying, suspending or revoking any license or permit, the Labor Commissioner shall afford the applicant or holder an opportunity to request a hearing in accordance with Chapter 5 Part I of Division 3 of Title 2 of the Government Code Sections 11500 et seq. Any such hearing on appeal of a denial of a license or permit or on the proposed suspension or revocation of such license or permit, shall be conducted in accordance with Chapter 5 of Part I of Division 3 of Title 2 of the Government Code (Section 11500 et seq.) and the Labor Commissioner shall have all the powers granted therein. Written notices of such hearing will be sent to the employer or industrial homeworke in question and the license or permit may be revoked upon a finding that there has been such violation.

²¹ California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6, Article 2

Section 13622 (a) Terms of Issuance. If not inconsistent with the purposes of Part 10, Labor Code, employers and homeworkers in the garment manufacturing industry may be granted special homework permits and certificates on condition that the Chief of the Division of Industrial Welfare, after investigation, finds:

(1) That the industrial homeworke was working for an employer as an industrial homeworke in the garment manufacturing industry on or prior to September 1, 1941, and is:

- (A) Unable to adjust to factory work because of advanced age; or
- (B) Physically or mentally disabled or suffering from an injury and an examination by a physician, designated by the Chief of the Division of Industrial Welfare, reveals that such disability would prevent the worker from adjusting to factory employment; or

(C) Unable to leave home because such worker's services are essential to care for an invalid in the home.

รวมเป็นรายสัปดาห์ และนายจ้างต้องจัดส่งบันทึกดังกล่าวและข้อมูลอื่นใดตามที่หน่วยงาน Division of Industrial Welfare ร้องขอหรือเห็นสมควรกำหนดให้จัดส่งในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ส่งมอบชิ้นงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรงต้องจัดทำชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง (agent) ผู้จัดจำหน่าย (distributor) หรือผู้รับทำงาน (contractor) ที่เกี่ยวข้องกับการแจกจ่ายงานให้ผู้รับงานไปที่บ้าน และชื่อและที่อยู่ของบุคคลที่ได้รับชิ้นงานเพื่อนำไปผลิตต่อ ข้อมูลดังกล่าวต้องมีการรับรองจากผู้รับงานไปทำที่บ้านและส่งให้แก่ Division of Industrial Welfare ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป หรือตามที่ร้องขอจากหน่วยงานดังกล่าว²²

²² California Code of Regulations, Title 8, Chapter 6.

Article 13622

(3) That the employer maintains a factory in which one or more employees are employed on operations which are similar to the homework operations.

Article 13623

(a) Work for One Employer Only. An industrial homemaker shall be permitted to work for one employer only.

(b) Factory Work Prohibited to Homemaker. The industrial homemaker shall not be employed as a factory worker while he or she holds a homework certificate.

(c) Work Distributed Directly to the Homemaker. The employer shall distribute and collect all materials and articles free of charge to the homemaker.

(d) Labels. The employer shall conspicuously affix to each article or material or, if this is impossible, to the package or other container in which such goods are delivered or are to be kept, a label or other mark of identification bearing the employer's name and address, printed or written legibly in English.

(e) Limitation of Work. The maximum amount of work which may be given to any industrial homemaker in any week shall not exceed the average weekly amount produced by workers working legal hours on similar operations in the shop.

(f) Rates Paid to Homemakers. On any operation, a female or minor homemaker shall be paid a piece-rate sufficient to yield to workers on similar operations in the factory the legally established minimum wage established by the Industrial Welfare Commission.

(g) Employer's Record:

(1) The employer shall keep a record of the name and address of the industrial homemaker, of all articles or materials which such homemaker has manufactured, the date on which articles or materials are issued to the homemaker, a list of articles or materials given out, the kind of work performed on such articles or materials, and the operations to be performed, the piece rates per dozen or per unit paid to the homemaker, the date and amount of finished articles or materials returned, the wages paid for each lot of articles or materials returned, and the total weekly payment made to the homemaker.

Each employer shall, on demand, submit to the Chief of the Division of Industrial Welfare or to her representative a sworn copy of such records, together with such information as the Chief of the Division of Industrial Welfare may in her discretion deem necessary.

(2) Any person who does not deliver articles or materials directly to an industrial homemaker shall keep the name and address of each agent, distributor, or contractor through whom industrial homework is distributed and of all persons from whom he has received materials or articles to be so manufactured.

(h) Homemaker's Record. The homemaker shall keep a record on a form issued by the Division of Industrial Welfare on which the homemaker shall enter the date on which articles or materials are received by the homemaker; a list of all articles or materials received; the kind of work performed on such articles or materials; the piece rates paid per dozen or per unit; the date and amount of finished articles or materials returned; an accurate record of the number of hours worked per day and the total hours worked per week; the total amount received for the work performed during each week; and the date payment was received. All of the above required information shall be certified to by the homemaker. Such records shall be the property of the Division of Industrial Welfare and shall be returned to the division not later than the 10th of the month succeeding the month in which the work was performed; or at any time upon demand by the division.

2. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศแคนาดา

แคนาดามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับทั้งในระดับสหพันธรัฐ (federal level) และในระดับท้องถิ่น (provincial level) รัฐบาลของสหพันธรัฐมีอำนาจในการประกาศมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับการทำงานของบุคคลซึ่งทำงานให้แก่สหพันธรัฐหรืองานที่ถือว่าเป็นงานของสหพันธรัฐ (federal work) ในขณะเดียวกันแต่ละรัฐบาลท้องถิ่น (จำนวน 10 มณฑล และ 3 เขตปกครอง) มีอำนาจในการดูแลการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการของภาคเอกชนที่อยู่ในท้องถิ่นของตน

ในการค้นคว้ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศแคนาดาได้มีการศึกษาเฉพาะมาตรการการให้ความคุ้มครองในระดับท้องถิ่นของมณฑลออนตาริโอ (Ontario) ซึ่งเป็นมณฑลที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศ ในมณฑลออนตาริโอมี Employment Standards Act 2000²³ กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไปแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการในมณฑลออนตาริโอ ซึ่งรวมทั้งการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker)²⁴ ซึ่งถือเป็น “ลูกจ้าง” ด้วย อย่างไรก็ตามการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีความแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปในบางกรณีตามความเหมาะสมของลักษณะงานแต่ละประเภท

ใน Employment Standards Act 2000 ได้บัญญัติความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในสถานที่พักอาศัยของตนเอง²⁵ เช่น การผลิตสินค้า การเตรียมอาหารเพื่อนำไปจำหน่ายต่อ การเย็บผ้า การติดต่อลูกค้าทางโทรศัพท์เพื่อขายสินค้า การค้นคว้าข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงผู้รับทำงานอิสระ (independent contractor) หรือ ผู้ว่าจ้างตนเอง (self-employed)²⁶

²³ Employment Standards Act, 2000. จาน <http://www.canlii.org/on/laws/sta/2000c.41/20071015/whole.html>

²⁴ Employment Standards Act, 2000. Part I, Definition.

Article 1

“employee” includes,

(a) a person, including an officer of a corporation, who performs work for an employer for wages,
 (b) a person who supplies services to an employer for wages,
 (c) a person who receives training from a person who is an employer, as set out in subsection (2), or
 (d) a person who is a homeworker, and includes a person who was an employee; (“employé”)

²⁵ Ontario Regulation 285/01 Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage.

Section 11 (1) In this section,

“homemaker” means a person who is employed,

(a) to perform homemaking services for a householder or member of a household in the householder’s private residence, and

(b) by a person other than the householder. O. Reg. 285/01, s. 11 (1).

(2) Despite section 6, the hours of work in respect of which a homemaker is to be paid at least the minimum wage shall be not more than 12 hours in a day. O. Reg. 285/01, s. 11 (2).

²⁶ Employment Standards Act, 2000. Part I, Definition.

Section 11 “homeworker” means an individual who performs work for compensation in premises occupied by the individual primarily as residential quarters but does not include an independent contractor; (“travailleur à domicile”).

ผู้รับงานไปทำที่บ้านของมณฑลออนตาริโอมีฐานะเป็น “ลูกจ้าง (employee)” และได้รับการคุ้มครองแรงงานตาม Employment Standards Act 2000 รวมถึงการได้รับการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เฉพาะสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราร้อยละ 110 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทั่วไป²⁷ ทั้งนี้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าใช้ประโยชน์จากพื้นที่สำหรับการทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากมีการทำงานดังกล่าวในสถานประกอบการกิจการของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาและออกค่าใช้จ่ายสำหรับค่าไฟฟ้า ค่าพื้นที่ ค่าอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง²⁸

มณฑลออนตาริโอมีการจำแนกประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) ไว้แตกต่างจากคนทำงานบ้าน (Domestic Worker) อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) จะได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างโดยการทำงานที่บ้านของตนเอง ในขณะที่คนทำงานบ้าน (Domestic Worker) ทำงานในที่พักอาศัยส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้แก่เจ้าของหรือผู้เช่าที่พักอาศัยดังกล่าว เช่น การทำความสะอาด การทำอาหาร การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ

การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของมณฑลออนตาริโอมีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ แต่ในกรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน การคำนวณจ่ายค่าจ้างต้องคำนวณจากชิ้นงานมิใช่ชั่วโมงการทำงาน²⁹
2. ค่าทำงานล่วงเวลา กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าทำงานล่วงเวลากรณีทำงานเกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในอัตราร้อยละน้อย 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ โดยคำนวณจ่าย

²⁷ Ontario Regulation 285/01.

Article 5.(1.1) From March 31, 2008 until March 30, 2009, the prescribed minimum wage is as follows:
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.

²⁸ Human Resources and Social Development Canada. Introduction – Minimum Wage จาก <http://srv116.srvices.gc.ca/wid-imt/mwa/index.aspx?report=report1>

²⁹ Ontario Regulation 285/01. Homeworkers

Article 12 (1) The employer of a homeworker shall advise the homeworker in writing of the type of work that he or she is being employed to perform and,

(a) if the homeworker is to be paid according to the number of hours worked, of the amount to be paid for an hour of work in a regular work week;
(b) if the homeworker is to be paid according to the number of articles or things manufactured, of the amount to be paid for each article or thing manufactured in a regular work week; or
(c) if the homeworker is to be paid on some other basis, the basis on which he or she is to be paid.
O. Reg. 285/01, s. 12 (1).

(2) If the employer of a homeworker who is paid according to the number of articles or things manufactured requires the manufacture of a certain number of articles or things to be completed by a certain date or time, the employer shall advise the homeworker of those requirements in writing. O. Reg. 285/01, s. 12 (2).

(3) In this section, “manufacture” includes preparation, improvement, repair, alteration, assembly or completion. O. Reg. 285/01, s. 12 (3).

เป็นรายสัปดาห์³⁰ ทั้งนี้ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำข้อตกลงเพื่อกำหนดให้มีวันหยุดทดแทนการจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาก็ได้

3. จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุด กำหนดให้ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือกรณีเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์³¹

4. เวลาพักรับประทานอาหาร กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาพัก 30 นาที เพื่อรับประทานอาหารเมื่อทำงานติดต่อกัน ไม่เกิน 5 ชั่วโมง ทั้งนี้ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำข้อตกลงเพื่อกำหนดให้มีเวลาพักสั้นกว่าที่กำหนดไว้เป็นจำนวน 2 ครั้งในช่วงการทำงาน 5 ชั่วโมงก็ได้ ทั้งนี้เมื่อรวมระยะเวลาพักทั้ง 2 ครั้งดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่า 30 นาที³² โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร เว้นแต่ตกลงไว้ในสัญญาว่าจ้าง³³

5. เวลาพัก กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาหยุดพักงานอย่างน้อย 11 ชั่วโมง ติดต่อกันจากการทำงานในแต่ละวัน และในกรณีทำงานเป็นกะ ต้องมีการหยุดพักงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมงก่อนเข้าทำงานกะต่อไป³⁴

³⁰ Employment Standards Act, 2000. Part VIII,

Article 22(1) An employer shall pay an employee overtime pay of at least one and one-half times his or her regular rate for each hour of work in excess of 44 hours in each week or, if another threshold is prescribed, that prescribed threshold. 2000, c. 41, s. 22 (1).

³¹ Employment Standards Act, 2000. Part VII,

Article 17(1) Subject to subsections (2) and (3), no employer shall require or permit an employee to work more than,

(a) eight hours in a day or, if the employer establishes a regular work day of more than eight hours for the employee, the number of hours in his or her regular work day; and

(b) 48 hours in a work week. 2004, c. 21, s. 4.

³² Employment Standards Act, 2000. Part VII,

Article 20(1) An employer shall give an employee an eating period of at least 30 minutes at intervals that will result in the employee working no more than five consecutive hours without an eating period. 2000, c. 41, s. 20 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer and the employee agree, whether or not in writing, that the employee is to be given two eating periods that together total at least 30 minutes in each consecutive five-hour period. 2000, c. 41, s. 20 (2).

³³ Employment Standards Act, 2000. Part VII,

Article 21 An employer is not required to pay an employee for an eating period in which work is not being performed unless his or her employment contract requires such payment. 2000, c. 41, s. 21.

³⁴ Employment Standards Act, 2000. Part VII,

Article 18 (1) An employer shall give an employee a period of at least 11 consecutive hours free from performing work in each day. 2000, c. 41, s. 18 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (10).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply to an employee who is on call and called in during a period in which the employee would not otherwise be expected to perform work for his or her employer. 2000, c. 41, s. 18 (2).

Free from work between shifts

(3) An employer shall give an employee a period of at least eight hours free from the performance of work between shifts unless the total time worked on successive shifts does not exceed 13 hours or unless the employer and the employee agree otherwise. 2000, c. 41, s. 18 (3).

6. วันหยุดงาน กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเวลาหยุดงานอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในแต่ละสัปดาห์ หรือมีเวลาหยุดงานอย่างน้อย 48 ชั่วโมง ติดต่อกันในช่วงการทำงาน 2 สัปดาห์³⁵

7. วันหยุดสาธารณะ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวันหยุดสาธารณะ โดยได้รับค่าทำงานในอัตราปกติสำหรับวันหยุดดังกล่าว (โดยไม่คำนึงว่าทำงานมาแล้วนานเท่าใด) และหากผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงเป็นหนังสือรับทำงานในวันหยุดสาธารณะ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติตามจำนวนชั่วโมงการทำงานในวันหยุดดังกล่าวและทดแทนวันหยุดอื่นให้แทนการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

8. วันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 2 สัปดาห์เมื่อทำงานมาแล้ว 12 เดือน โดยได้รับค่าจ้าง และหากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำงานเป็นเวลาไม่ถึง 12 เดือน จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามอัตราส่วน โดยได้รับค่าจ้าง³⁶ นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยร้อยละ 4 ของค่าจ้างที่ได้รับในช่วงการหยุดพักผ่อนประจำปี³⁷

9. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยในเรื่องประเภทของงานที่จ้างให้ทำ จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับชั่วโมงการทำงานเป็นรายสัปดาห์ที่มีการทำงานปกติกรณีจ่ายตามจำนวนชั่วโมงทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายตามการผลิตชิ้นงานหรือผลงานเป็นรายสัปดาห์ที่มีการทำงานปกติ นอกจากนี้ นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และการหักเงินใด ๆ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจัดส่งเอกสารการจ่ายค่าจ้างเป็นหนังสือให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินในแต่ละงวดการจ่ายค่าจ้างด้วย³⁸

³⁵ Employment Standards Act, 2000. Part VII,

Article 18 (4). An employer shall give an employee a period free from the performance of work equal to,

(a) at least 24 consecutive hours in every work week; or

(b) at least 48 consecutive hours in every period of two consecutive work weeks. 2000, c. 41, s. 18 (4).

³⁶ Employment Standards Act, 2000. Part XI,

Article 33 (1) An employer shall give an employee a vacation of at least two weeks after each vacation entitlement year that he or she completes. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

³⁷ Employment Standards Act, 2000. Part XI,

Article 35.2 An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34 equal to at least 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

³⁸ Employment Standards Act, 2000. Part VI, Records

Article 15 (1) An employer shall record the following information with respect to each employee, including an employee who is a homemaker:

1. The employee's name and address.

2. The employee's date of birth, if the employee is a student and under 18 years of age.

3. The date on which the employee began his or her employment.

4. The number of hours the employee worked in each day and each week.

3. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของอังกฤษ

อังกฤษมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระบบและกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลชีวิตอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน ได้แก่ The Employment Rights Acts 1996,³⁹ The Working Time Regulations 1988,⁴⁰ National Minimum Wage Act 1998⁴¹ และ Health and Safety at Work etc Act 1974⁴²

ในอังกฤษได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานโดยได้กำหนดประเภทแรงงานไว้ 3 ประเภท⁴³ ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง ลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง บุคคลซึ่งทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ประเภทที่สอง ได้แก่ คนทำงาน (worker) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ทำงานให้แก่นายจ้างไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาอื่นใดที่กำหนดให้บุคคลนั้นทำงานหรือจัดทำบริการให้แก่นายจ้าง และประเภทที่สาม ได้แก่ ผู้ว่าจ้างตนเอง (self-employed) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง แต่มีสัญญาที่จะจัดบริการให้ตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินการทางธุรกิจของตน ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างตนเองต้องจ่ายเงินภาษีและเงินประกันสังคมด้วยตนเอง

ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวกฎหมายได้กำหนดให้แรงงานแต่ละกลุ่มได้รับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มลูกจ้างจะได้รับสิทธิการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงสิทธิอื่น ๆ ที่กำหนดไว้สำหรับคนทำงาน เช่น การคุ้มครองจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สิทธิการลาคลอด สำหรับคนทำงานจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างบางประการตามกฎหมายแรงงาน เช่น สิทธิในการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน การคุ้มครองจากการถูกหัก

5. The information contained in each written statement given to the employee under subsection 12 (1), section 12.1 and clause 36 (3) (b).

6. Repealed: 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (7).
2000, c. 41, s. 15 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (6, 7).

Homeworkers

(2) In addition to the record described in subsection (1), the employer shall maintain a register of any homeworkers the employer employs showing the following information:

1. The employee's name and address.
2. The information that is contained in all statements required to be provided to the employee described in clause 12. (1) (b).
3. Any prescribed information. 2000, c. 41, s. 15 (2).

³⁹ The Employment Right Acts 1996 จาก <http://www.fedee.com/natlaw.html#uk>

⁴⁰ The Working Time Regulations 1988 จาก <http://www.opsi.gov.uk/si/si1998/19981833.htm>

⁴¹ National Minimum Wage Act 1998 จาก http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1998/ukpg_19980039_en_1

⁴² Health and Safety at Work etc Act 1974 จาก <http://www.helthandsafety.co.uk/haswa.htm>

⁴³ Employees-Are You a "Worker", "Employee", or "Self-employed"?

จาก <http://www.direct.gov.uk/en/>

Employment/employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027905

ค่าจ้างที่ผิดกฎหมาย การได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน (รวมถึงสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด) และสำหรับผู้ที่จ้างตนเองจะไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่อาจได้รับการคุ้มครองสิทธิตามข้อตกลงของสหภาพแรงงาน และตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน⁴⁴

ตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของอังกฤษดังที่กล่าวข้างต้น ได้กำหนดความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁴⁵ หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานที่บ้าน โดยงานที่รับไปทำที่บ้านอาจมีหลายลักษณะต่าง ๆ กัน สำหรับการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาไม่ปรากฏว่าอังกฤษมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงขึ้นอยู่กับสถานะของประเภทการทำงาน กล่าวคือ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในประเภทคนทำงาน⁴⁶ การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายจะเป็นไปอย่างจำกัดหรือน้อยกว่าแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “คนทำงาน” ได้รับการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานในลักษณะค่าจ้างรายชั่วโมง⁴⁷ สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานที่นายจ้างได้เก็บรักษาไว้⁴⁸ การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ตกลงกับนายจ้าง⁴⁹

⁴⁴ Steen & Co., Difference in Right between Employees, Worker and Self-employed จาก http://www.steenandco.co.uk/resources/papers/difference_rights_self_employed.htm

⁴⁵ http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027910

⁴⁶ http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027916

⁴⁷ National Minimum Wage Act 1998 (c.39), Chapter 39,

Section 1 Workers to be paid at least the national minimum wage

(1) A person who qualifies for the national minimum wage shall be remunerated by his employer in respect of his work in any pay reference period at a rate which is not less than the national minimum wage.

(2) A person qualifies for the national minimum wage if he is an individual who—

(a) is a worker;

(b) is working, or ordinarily works, in the United Kingdom under his contract; and

(c) has ceased to be of compulsory school age.

(3) The national minimum wage shall be such single hourly rate as the Secretary of State may from time to time prescribe.

⁴⁸ National Minimum Wage Act 1998 (c.39), Chapter 39,

Section 9 Duty of employers to keep records

For the purposes of this Act, the Secretary of State may by regulations make provision requiring employers—

(a) to keep, in such form and manner as may be prescribed, such records as may be prescribed; and

(b) to preserve those records for such period as may be prescribed.

Section 10 Worker's right of access to records

(1) A worker may, in accordance with the following provisions of this section,—

(a) require his employer to produce any relevant records; and

(b) inspect and examine those records and copy any part of them.

⁴⁹ The Working Time Regulations 1998, Part II

Maximum weekly working time

Article 4 (1) Subject to regulation 5, a worker's working time, including overtime, in any reference period which is applicable in his case shall not exceed an average of 48 hours for each seven days.

Agreement to exclude the maximum

Article 5 (1) The limit specified in regulation 4(1) shall not apply in relation to a worker who has agreed with his employer in writing that it should not apply in his case, provided that the employer complies with the requirements of paragraph (4).

และในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำตาม National Minimum Wage Act 1998 สำหรับการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน การลาหยุดพักผ่อนประจำปี⁵⁰ และการได้รับค่าชดเชย⁵¹ จะได้รับการคุ้มครองตาม The Working Time Regulations 1998 อย่างไรก็ตามก็ดีผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น "คนทำงาน" จะไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอดบุตร การลาสำหรับบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตร⁵²

นอกจากการได้รับความคุ้มครองดังกล่าวข้างต้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตาม Health and Safety at Work etc Act 1974 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป นายจ้างมีหน้าที่ประเมินความเสี่ยงในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและกำหนดมาตรการที่เหมาะสมต่อการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลใดก็ตามที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการทำงานเหล่านั้น⁵³

⁵⁰ The Working Time Regulations 1998, Part II
Entitlement to annual leave

Article 13 (1) Subject to paragraphs (5) and (7), a worker is entitled in each leave year to a period of leave determined in accordance with paragraph (2).

(2) The period of leave to which a worker is entitled under paragraph (1) is –

(3) A worker's leave year, for the purposes of this regulation, begins –

(b) where there are no provisions of a relevant agreement which apply –

(i) if the worker's employment began on or before 1st October 1998, on that date and each subsequent anniversary of that date; or

(ii) if the worker's employment begins after 1st October 1998, on the date on which that employment begins and each subsequent anniversary of that date.

⁵¹ The Working Time Regulations 1998, Part II
Compensation related to entitlement to leave

Article 14 (1) This regulation applies where –

(a) a worker's employment is terminated during the course of his leave year, and

(3) The payment due under paragraph (2) shall be –

(a) such sum as may be provided for for the purposes of this regulation in a relevant agreement, or

(b) where there are no provisions of a relevant agreement which apply, a sum equal to the amount that would be due to the worker under regulation 16 in respect of a period of leave determined according to the formula –

$(A \times B) - C$

where –

A is the period of leave to which the worker is entitled under regulation 13(1);

B is the proportion of the worker's leave year which expired before the termination date, and

C is the period of leave taken by the worker between the start of the leave year and the termination date.

Payment in respect of periods of leave

Article 16 (1) A worker is entitled to be paid in respect of any period of annual leave to which he is entitled under regulation 13, at the rate of a week's pay in respect of each week of leave.

⁵² Employees Working from Home and Piece Work จาก http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027910

⁵³ Health and Safety at Work etc Act 1974, Chapter 37..

Health and safety regulations

Section 15 (1) Subject to the provisions of section 50, the Secretary of State shall have power to make regulations under this section (in this part referred to as "health and safety regulations") for any of the general

(8) Health and safety regulations may take the form of regulations applying to particular circumstances only or to a particular case only (for example, regulations applying to particular premises only).

The Management of Health and Safety at Work Regulation 1999 ซึ่งอนุวัติตามข้อบังคับ The European Directive on Pregnant Workers 1944 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำลังตั้งครรภ์หรือเพิ่งผ่านการคลอดบุตรเป็นกรณีพิเศษ ความเสี่ยงนี้รวมไปถึงบุตรที่อยู่ในครรภ์มารดาหรือบุตรที่กำลังอยู่ในช่วงให้นมของมารดาด้วย นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือไปยังหน่วยงาน Health and Safety Executive (HSE) โดยหน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจในการเข้าไปตรวจเยี่ยมนายจ้างและเข้าไปตรวจเยี่ยมภายในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านายจ้างได้มีการจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับอันตรายจากการทำงานของแรงงานอังกฤษโดยทั่วไปมีสาเหตุจากการยกของหนัก การใช้เครื่องมือในการทำงาน อุปกรณ์ไฟฟ้า วัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำงาน และการทำงานที่ต้องใช้สายตามาก⁵⁴

ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตาม โดยใน National Minimum Wage Act 1998 จะกำหนดให้ความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการประกันค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณตามจำนวนของชิ้นงาน

ในส่วนการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมง The Working Time Regulation 1988 กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁵⁵ และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับการพักระหว่างวันโดยนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 20 นาที⁵⁶ และมีเวลาพัก 11 ชั่วโมงระหว่างวันทำงานในแต่ละวัน⁵⁷ นอกจากนี้ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับสิทธิมีวันหยุด

Schedule 3 Subject-Matter of Health and Safety Regulations (Section 15.)

Section 1 (1) Regulating or prohibiting

- (A) the manufacture, supply or use of any plant;
- (B) the manufacture, supply, keeping or use of any substance;
- (C) the carrying on of any process or the carrying out of any operation.

Section 8 (1) Requiring the making of arrangements for securing the health of persons at work or other persons, including arrangements for medical examinations and health surveys.

(2) Requiring the making of arrangements for monitoring the atmospheric or other conditions in which persons work.

Section 13(2) Requiring the making of arrangements for monitoring the atmospheric or other conditions in which persons work.

⁵⁴ Health and Safety Executive, *Homeworking Guidance for Employers and Employees on Health and Safety* จาก <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg226.pdf>

⁵⁵ อ้างแล้วใน 64

⁵⁶ The Working Time Regulations 1998, Part II

Article 12 (1) Where an adult worker's daily working time is more than six hours, he is entitled to a rest break.

(3) Subject to the provisions of any applicable collective agreement or workforce agreement, the rest break provided for in paragraph (1) is an uninterrupted period of not less than 20 minutes, and the worker is entitled to spend it away from his workstation if he has one.

⁵⁷ The Working Time Regulations 1998, Part II

Article 10 (1) An adult worker is entitled to a rest period of not less than eleven consecutive hours in each 24-hour period during which he works for his employer..

ประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์^{๕๔} และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 4.8 สัปดาห์ โดยได้รับเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะให้การหยุดงานตามวันหยุดธนาคารเพิ่มขึ้นอีกหรือให้นับรวมไว้ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในส่วนค่าชดเชย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002 ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในการคลอดบุตร ค่าชดเชยเกี่ยวกับครอบครัว และค่าชดเชยสำหรับการรับบุตรบุญธรรม

ในส่วนที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย Health and Safety at Work Act 1974 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่รับรองเกี่ยวกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสวัสดิภาพเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติที่เหมาะสม และนายจ้างต้องจัดให้มีการประเมินความเสี่ยง โดยต้องจัดทำข้อมูลเอกสารให้ความรู้ จัดอบรมและตรวจสอบในสิ่งที่จำเป็นต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้แทนด้านความปลอดภัย และคณะกรรมการด้านความปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ Health and Safety at Work Act 1974 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่วางแผนและจัดระบบการทำงาน ดูแลรักษาสถานที่ในการทำงาน รวมถึงเพิ่มหรือลดเงื่อนไขเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ดูแลและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย โดยมีสวัสดิการและความสะดวกสบายที่เพียงพอแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเช่นเดียวกัน โดยนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานถือว่ากระทำผิดกฎหมายและถูกดำเนินคดี^{๕๕} และกำหนดให้สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งผู้แทนเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อเป็นตัวแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในการเข้าไปอภิปรายกับนายจ้างและหน่วยงาน HSE หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตรวจสอบสถานที่การทำงาน ทำการไต่สวนในกรณีที่มีการแจ้งการเกิดอุบัติเหตุหรือเกี่ยวกับโรคและการเจ็บป่วยรวมถึงอันตรายต่าง ๆ ไต่สวนคำร้องทุกข์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งตั้งครุภได้มีการออกระเบียบ The Management of Health and Safety at Work Regulation 1999 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ความใส่ใจกับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งกำลังตั้งครุภ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้ให้กำเนิดบุตรมาแล้ว 6 เดือน หรือหญิงที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอยู่ในช่วงให้นมบุตร โดยรัฐต้องจัดให้มีคู่มือสำหรับให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มารดาที่กำลังตั้งครุภหรือเพิ่งคลอดบุตร ตลอดจนให้คำแนะนำแก่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายด้วย

^{๕๔} The Working Time Regulations 1998, Part II

Article 11 (1) Subject to paragraph (2), an adult worker is entitled to an uninterrupted rest period of not less than 24 hours in each seven-day period during which he works for his employer.

^{๕๕} อ้างแล้วใน 68

4. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเยอรมนี

ในประเทศเยอรมนีการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำกระจายอยู่ตามกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่ง (Civil Code) The Works Constitution Act 2001 (Amended on 23.12.2003), Home Work Act 1951, The Act on Collective Agreement 1969 (Amended on 29.10.1974), Federal Paid Leave Act 1963, The Employment Promotion Act 1985, The Act on Payment of Wages and Salaries on Public Holidays and Case of Sickness 1969, The Protection against Demission Act 1969 และ Working Time Act 1994 เป็นต้น⁶⁰

ในกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (การคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานในสถานที่ที่ตนเลือกเองหรือทำงานในบ้านของตนเองไม่ว่าจะทำเพียงลำพังหรือมีสมาชิกในครอบครัวช่วยทำเพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงที่รับงานไปทำที่บ้าน โดยจะได้รับประโยชน์จากผลสำเร็จของงานและได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าวิสตอุปกรณ์จะจัดหาโดยผู้รับงานไปทำที่บ้านเองหรือผู้ว่าจ้างจัดหาให้⁶¹

ในเยอรมนีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย แต่ถูกจัดให้เป็นบุคคลที่ต้องถูกปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้าง โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป และมีบทบัญญัติเป็นการเฉพาะที่กำหนดไว้สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านใน Home Work Act 1951 (Heimarbeitergesetz)⁶² (ซึ่งแก้ไขครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2540)

Home Work Act 1951 ได้กำหนดการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน การคุ้มครองสุขภาพและอันตรายจากการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองการเลิกจ้างให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดให้มี Home Work Committee ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 3 คน ตัวแทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3 คน และประธานคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการด้านแรงงาน 1 คน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่สนับสนุนให้มีการตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพการทำงานของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน⁶³ นอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะได้รับค่าจ้างตามผลสำเร็จของชิ้นงานหรืออัตรารายชั่วโมง

⁶⁰ Nation Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก <http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

⁶¹ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKER-DE.htm>

⁶² <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/HOMEWORKEMPLOYMENTRELATIONSHIP-DE.htm>

⁶³ Nation Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก <http://www.ilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถกำหนดชั่วโมงในการทำงานได้อย่างอิสระแต่ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินกว่าเวลาที่กฎหมายจำกัดไว้ โดยที่ไม่นำบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลามาใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁶⁴

ในกรณีการว่างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองจากการประกันการว่างงาน

นอกจากการให้ความคุ้มครองตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านในเยอรมนีได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีเฉพาะตาม Home Work Act 1951 (Heimarbeitergesetz)⁶⁵ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปในการจ้างงาน
2. การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดย Home Work Committee⁶⁶
3. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบันทึกการจ้างงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าได้ให้บุคคลใดไปทำงานใดหรือมีบุคคลได้รับช่วงงานไปทำ โดยนายจ้างต้องติดบันทึกการจ้างงานดังกล่าวไว้ในที่ที่เห็นได้ง่ายและต้องส่งบันทึกรายงานแก่สำนักงาน Länder Employment Office ทุก ๆ 6 เดือน หากนายจ้างมีการว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นครั้งแรก นายจ้างต้องจัดทำรายงานแจ้งแก่เจ้าหน้าที่รัฐพร้อมสำเนา 2 ชุด โดยเจ้าหน้าที่จะจัดส่งสำเนาไปให้แก่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้างต้องทำรายการการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยรายการดังกล่าวต้องเปิดเผยถึงการจ่ายค่าจ้างและการรับค่าจ้าง รวมถึงเงื่อนไขต่าง ๆ รายการการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวต้องมีการกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างละเอียดเป็นรายชิ้นหรือหากไม่สามารถระบุเป็นรายละเอียดเช่นนั้นได้ จะต้องมีการอธิบายพื้นฐานของการคิดอัตราค่าจ้างเอาไว้ โดยนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับทราบ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำหนังสือรับรองการจ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรายบุคคล
4. เวลาในการทำงาน กำหนดห้ามนายจ้างทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเสียเวลาโดยไม่จำเป็นอันเนื่องมาจากการจ้างงานของนายจ้าง
5. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วงกับนายจ้าง กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับผู้รับเหมาช่วงโดยรู้หรือควรจะรู้ว่าจำนวนเงินที่จ่ายไม่เพียงพอที่จะจ่ายให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับผู้รับเหมาช่วงโดยรู้หรือน่าจะรู้ว่าผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้ซึ่งไม่น่าไว้วางใจนายจ้างยังต้องรับผิดชอบในค่าจ้างร่วมกับผู้รับเหมาช่วง

⁶⁴ International Project IP FLEXEM TER 2007 Flexibility of Labour at Home จาก http://www.mruni_it_dokumentai/katedros/darbo_teises_ir_socialines_saugos_katedra/mokslines%20veikla/labourathome.doc

⁶⁵ National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany จาก <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

⁶⁶ Home Work Act 1951, Section 19

6. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ชี้แจงแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะรับงานไปทำให้ทราบถึงวิธีการทำงาน อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุหรือสุขภาพในการทำงาน รวมถึงมาตรการในการป้องกันดังกล่าว และนายจ้างต้องให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านยืนยันเป็นหนังสือว่าได้รับทราบการชี้แจงดังกล่าวแล้ว และสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมถึงเครื่องจักร อุปกรณ์จะต้องได้รับการจัดและบำรุงรักษาเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต สุขภาพและจิตใจของผู้ทำงานหรือผู้ร่วมงาน

7. การเลิกจ้าง กำหนดให้นายจ้างหรือฝ่ายที่รับงานไปทำที่บ้านสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ และในกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานที่รับไปทำที่บ้านเกินกว่า 4 สัปดาห์ นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถยกเลิกการว่าจ้างได้ทั้ง 2 ฝ่าย แต่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน 2 สัปดาห์ นอกจากนี้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้บอกเลิกการจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่น หากผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานระหว่าง 2 - 4 ปี นายจ้างต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 2 เดือน เป็นต้น⁶⁷

8. การร้องเรียนและดำเนินคดี กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจควบคุมและตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง และในกรณีนายจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงจ่ายค่าจ้างไม่เต็มจำนวนตามที่ตกลง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิร้องทุกข์ไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจเรียกให้นายจ้างหรือผู้รับเหมาช่วงชำระเงินค่าจ้างในส่วนที่ขาดภายในระยะเวลาที่กำหนด

9. การลงโทษ กำหนดให้นายจ้างจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) ในกรณีนายจ้างได้กระทำความผิดตามกฎหมายซ้ำอีกภายใน 5 ปี และห้ามนายจ้างยื่นเอกสารเท็จต่อเจ้าหน้าที่รัฐ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐ และห้ามนายจ้างฝ่าฝืนการป้องกันอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปี และปรับ

นอกจากการได้รับความคุ้มครองตาม Home Work Act 1951 แล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างโดยทั่วไปตาม Working Time Act 1994 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรืออาจจะขยายชั่วโมงในการทำงานไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวันหากรวมชั่วโมงในการทำงานภายใน 6 เดือน หรือ 24 สัปดาห์แล้วเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน⁶⁸ และให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิหยุดทำงานในวันอาทิตย์และในวันหยุดสาธารณะ และ Federal Paid Leave Act 1963 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิหยุดลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 24 วันต่อปีปฏิทิน และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินประกันการว่างงาน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานและมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนไม่น้อยกว่า 12 เดือนสำหรับช่วงเวลา 3 ปี โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราที่กฎหมายกำหนด⁶⁹

⁶⁷ Civil Code, Section.622 para.3

⁶⁸ Working time Act 1994, Section.3 and Section 4

⁶⁹ Federal Paid Leave Act 1963, Section.3 paras.1 and 2

5. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างไว้ใน Employment Relations Act 2000,⁷⁰ The Parental Leave and Employment Protection Act 1987,⁷¹ Holiday Act 2003,⁷² Minimum Wage Act 1983,⁷⁴ Wages Protection Act 1983,⁷⁵ The Equal Pay Act 1972,⁷⁶ The Human Right Act 1993⁷⁷ และ Health and Safety in Employment Act 1992⁷⁸

ใน Employment Relations Act 2000 ได้ให้คำจำกัดความ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker)” หมายถึงบุคคลที่รับงาน ถูกจ้าง หรือสัญญาที่จะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งในที่พักอาศัยของตน และหมายความรวมถึงบุคคลที่ผูกพัน ถูกจ้างให้ทำงานตามสัญญาระหว่างคู่กรณีด้วย⁷⁹ และ “ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลไม่ว่าอายุเท่าใดก็ตามที่ถูกจ้างโดยนายจ้างให้ทำงานและได้รับค่าจ้างหรือเงินรางวัลเป็นการตอบแทนภายใต้สัญญาการบริการ นอกจากนี้ลูกจ้างในที่นี้ยังมีความหมายรวมถึงแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ด้วย⁸⁰

⁷⁰ Employment Relations Act 2000 จาก http://www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/ERA%20_2004_amendments.pdf

⁷¹ Parental Leave and Employment Protection of Employment Act 1987 จาก <http://www.acepay.co.nz/pla.htm>

⁷² Employment Legislation จาก <http://www.ecotrust.org.nz>

⁷³ Holiday Act 2003 จาก <http://www.acepay.co.nz/hol2003a.htm>

⁷⁴ Minimum Wage Act 1983 จาก http://www.austlii.edu.au/nz/legis/consol_act/nwa1983138.pdf

⁷⁵ Wages Protection Act 1983

⁷⁶ The Equal Pay Act 1972

⁷⁷ <http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.html>

⁷⁸ A Guide to The Health and Safety in Employment Act 1992 จาก <http://www.dol.govt.nz>

⁷⁹ Employment Relations Act 2000, Part 2

Article 5 In this Act, unless the context otherwise requires.-

Homeworker-

(a) means a person who is engaged, employed, or contracted by any other person (in the course of that other person's trade or business) to do work for that other person in a dwellinghouse (not being work on that dwellinghouse or fixtures, fittings, or furniture in it); and

(b) includes a person who is in substance so engaged, employed, or contracted even though the form of the contract between the parties is technically that of vendor and purchaser and, for the purposes of this.

⁸⁰ Employment Relations Act 2000, Part 2

Article 6 Meaning of employee

(1) In this Act, unless the context otherwise requires, employee-

(a) means any person of any age employed by an employer to do any work for hire or reward under a contract of service; and

(b) includes-

(i) a homeworker; or

(ii) a person intending to work; but

ใน Wage Protection Act 1983 ได้ให้คำจำกัดความ “ผู้ทำงาน (Worker)” ไว้เช่นเดียวกับลูกจ้าง (employee) ใน Employment Relations Act 2000⁸¹ และได้กำหนดความหมายของ “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึง ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเป็นรายชิ้น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส และการตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมีการตกลงกันไว้เพื่อตอบแทนการทำงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงส่วนหนึ่งส่วนใดของค่าจ้างด้วย⁸²

Employment Relations Act 2000 ได้กำหนดคำจำกัดความและสถานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้ที่รับจ้างทำงานสำหรับบุคคลอื่น โดยรับงานดังกล่าวไปทำในบ้านพักส่วนตัวของตนเอง และรวมถึงบุคคลซึ่งโดยสาระสำคัญของสัญญาอาจมีความหมายทางเทคนิคว่าเป็นคู่สัญญาที่เป็นผู้ซื้อและผู้ขาย⁸³ นอกจากนี้ Employment Relations Act 2000⁸⁴ ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป และกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคุ้มครองตาม Health and Safety in Employment Act 1992

ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศนิวซีแลนด์ได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ เหมือนคนทำงาน ลูกจ้าง ตามที่กำหนดไว้ใน Minimum Wages Act 1983, Wage Protection Act 1983, The Equal Pay Act 1972, The Human Rights Act 1993, Holiday Act 2003, Parental Leave and Employment Protection Act 1987 และ Employment Relations Act 2000 มีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใน Minimum Wages Act 1983 ได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการประกันค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราที่กฎหมายกำหนด⁸⁵

⁸¹ Wage Protection Act 1983,

Article 2 In this Act, unless the context otherwise requires.-

Worker has the same meaning as that given to the term employee by section 6 of the Employment Relations Act 2000; and, in relation to any employer, means a worker employed by the employer.

⁸² Wage Protection Act 1983,

Article 2

Wages means salary or wages; and includes time and piece wages, and overtime, bonus, or other special payments agreed to be paid to a worker for the performance of service or work; and also includes any part of any wages.

⁸³ อ้างแล้วใน 94

⁸⁴ อ้างแล้วใน 95

⁸⁵ Minimum Wage Act 1983,

Article 6 Payment of minimum wages

Notwithstanding anything to the contrary in any enactment, award, collective agreement, determination, or contract of service, but subject to sections 7 to 9 of this Act, every worker who belongs to a class of workers in respect of whom a minimum rate of wages has been prescribed under this Act, shall be entitled to receive from his employer payment for his work at not less than that minimum rate.

2. การจ่ายค่าจ้าง ใน Wage Protection Act 1983: ได้กำหนดให้ในการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด^{๘๖} หากจะกำหนดให้จ่ายโดยวิธีอื่นนอกจากเงินสด ต้องได้รับความยินยอมจากคนทำงาน^{๘๗}

3. ความเท่าเทียมกันในการรับค่าตอบแทน ใน The Equal Pay Act 1972 และ The Human Rights Act 1993 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน โดยต้องไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ สถานภาพสมรส ศาสนา หรือความพิการทางร่างกาย

4. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ใน Holiday Act 2003 ได้กำหนดให้ลูกจ้าง (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ และมีสิทธิหยุดในวันหยุดสาธารณะ 11 วัน และสำหรับการลาป่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ 5 วัน และได้รับการจ่ายค่าจ้าง (หลังจากเข้าทำงานแล้ว 6 เดือน) และในกรณีสามีหรือภรรยา บิดามารดา บุตร พี่น้อง ปู่ย่า ตายาย หลาน หรือบิดามารดาของคู่สมรส เสียชีวิต ลูกจ้างมีสิทธิลาไปเพื่อการประกอบกิจธุระเนื่องจากสูญเสียบุคคลในครอบครัว โดยได้รับสิทธิการลา 3 วัน (หลังจากเข้าทำงานแล้ว 6 เดือน)^{๘๘}

5. การลาคลอด ใน Parental Leave and Employment Protection Act 1987 ได้กำหนดให้คนทำงานที่ทำงานโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมทั้งคู่สมรสมีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตร^{๘๙}

6. การเลิกจ้างหรือถูกระงับการจ้าง ใน Employment Relations Act 2000 กำหนดให้ลูกจ้าง (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

7. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ใน Health and Safety in Employment Act 1992 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและเพื่อสุขลักษณะที่ดีในการทำงานให้กับลูกจ้าง รวมทั้งสร้างความมั่นใจว่าเครื่องมือ และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และการเตรียมพื้นที่การทำงานได้จัดเตรียมมาอย่างดี และจะไม่เกิดอันตรายแก่ลูกจ้างระหว่างการทำงาน ตลอดจนพัฒนากระบวนการเกี่ยวเนื่องกับระบบเตือนภัยซึ่งอาจเกิดระหว่างการทำงานของลูกจ้าง^{๙๐}

^{๘๖} Wage Protection Act 1983,

Article 7 Wages to be payable in money

Subject to sections 10 of this Act, an employer shall pay the wages of every worker in money only.

^{๘๗} Wage Protection Act 1983,

Article 5 Deductions with worker's consent

(1) An employer may, for any lawful purpose.-

(a) with the written consent of a worker ; or

(b) On the written request of a worker-
make deductions from wages payable to that worker.

^{๘๘} Minimum employment rights จาก <http://www.ers.govt.nz/relationships/minimum.html>

^{๘๙} 20. อ้างแล้วใน 86

^{๙๐} A Guide to the Health and Safety in Employment Act 1992,

8. การได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุ โดย The Accident Insurance Act 1998 กำหนดให้คนทำงานมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน รวมทั้งการได้รับค่าชดเชยหากจำเป็นต้องหยุดงาน โดยผลแห่งอุบัติเหตุนั้น

6. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานของค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพการทำงานโดยทั่วไปของ “คนทำงาน (worker)” ไว้ใน Labour Standards Law 1947 (amendment 2003)⁹¹ นอกจากกฎหมายดังกล่าวแล้ว มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่ Minimum Wage Law 1959,⁹² Equal Employment Opportunity Law for Men and Woman 1997⁹³ และ Industrial Safety and Health Law 1972⁹⁴

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่น Labour Standards Law 1947 ถือว่าเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญ เนื่องจากมีหลักการต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้ถูกกำหนดขึ้น แม้ต่อมาจะมีการนำบทบัญญัติในเรื่องต่าง ๆ มาบัญญัติแยกเป็นกฎหมายเฉพาะก็ตาม⁹⁵

p23 “Every employer shall take all practicable steps to ensure the safety of employees while at work.

This pivotal requirement of the Act is set out in section 6. It restates the object of the Act (from section 5) in terms of a general duty for employers.

The section then expands on this general duty by prescribing the following particular duties to:

- Provide and maintain a safe working environment;
- Provide and maintain facilities for the safety and health of employees at work;
- Ensure that plant machinery and equipment in the place of work is designed, made, set up, and maintained to be safe for employees;
- Ensure that systems of work do not lead to employees being exposed to hazards in or around their place of work; and
- Develop procedures for dealing with emergencies that may arise while employees are at work”

P39 “Controlling hazards not determined to be significant

Sections 8-10 do not impose a hierarchy of controls for hazards other than those determined to be significant. However, employers are still required to take all practicable steps to control such hazards under the general duties of section 6, and the approach of sections 8-10 may be applicable.”

P59 “Rights of employees and health and safety representatives in relation to information

The Act requires employers to provide employees with information on the hazards they may encounter or create in their work (section 12). It also requires employers to make available to employees the results of workplace health and safety monitoring (section 11).”

⁹¹ Labour Standards Law 1947 (amendment 2003) จาก http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/lj_law1-rev.pdf

⁹² Minimum Wage Law 1959 จาก http://www.jil.go.jp/English/laborinfo/library/documents/lj_law14.pdf

⁹³ Equal Employment Opportunity Law for Men and Woman 1997 จาก http://www.jiwe.or.jp/English/law/law1_1_4.html

⁹⁴ The Industrial Safety and Health Law 1972 จาก <http://www.asianlii.org/jp/legis/laws/isaha272/>

⁹⁵ Mutsuko Asakura, Workers' Protection in Japan จาก <http://www.72.14.235.104/search?q=cacherdbd4imYzvUJ,wwilo.org/public/English/dialogue/ifpdial/downloads/wprn/japan.pdf+self-employment+law+japan&hl=en&ct=clnk&cd=5&gl=th>

ในประเทศญี่ปุ่นผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่จัดว่าเป็น “คนทำงาน” ตามความหมายของ Labour Standards Law 1947 ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม Labour Standards Law 1947 แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะไว้ตาม Industrial Homework Law 1970 Industrial Homework Law 1970 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดมาตรฐานในเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ตลอดจนการให้คุ้มครองในเรื่องค่าจ้างในการทำงาน^{๙๖} ชั่วโมงการทำงาน^{๙๗} การเลิกจ้าง^{๙๘} นอกจากนี้ ในการคุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองจาก Minimum Wage Law 1959 ด้วย

ในประเทศญี่ปุ่นอัตราค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคิดคำนวณจากจำนวนชิ้นงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์ซึ่งนอกจากวิธีนี้การคิดคำนวณค่าจ้างอาจคิดคำนวณจากส่วนที่แตกต่างระหว่างราคาของผู้ว่าจ้างขายวัตถุดิบในการผลิตให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและราคาซื้อที่ผู้ว่าจ้างซื้อชิ้นงานที่ทำสำเร็จคืน^{๙๙}

Industrial Homework Law 1970 ได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้รับงานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน (industrial homemaker)” หมายถึง “บุคคลซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานผลิตสินค้าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งโดยปกติจะทำงานเพียงลำพัง

^{๙๖} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7, 1947), Chapter III, Wages

Article 24. Wages must be paid in cash and in full directly to the workers; however, that payment other than in cash may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or collective agreement or in cases where a reliable method of payment of wages defined by Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare is provided for; and partial deduction from wages may be permitted in cases otherwise provided for by law or Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare or in cases where there exists a written agreement with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned, where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists.

2. Wages must be paid at least once a month at a definite date. However, this does not apply to extraordinary wages, bonuses, and the like which will be defined by Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare (referred to as “extraordinary wages etc.” in Article 89).

(Emergency Payments)

^{๙๗} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7, 1947), Chapter IV Working Hours, Rest Periods, Rest Days, and Annual Leave with Pay

Article 32. An employer shall not have a worker work more than 40 hours per week, excluding rest periods.

2. An employer shall not have a worker work more than 8 hours per day for each day of the week, excluding rest periods.

(Monthly working hours averaging system)

^{๙๘} Labour Standard Law (Law No.49 of April 7, 1947), Chapter II Labour Contract

Article 23. Upon a worker's death or leaving of employment, in the event of a request by one having the right thereto, the employer shall pay the wages and return the reserves, security deposits, savings, and any other funds and valuables to which the worker is rightfully entitled, regardless of the name by which such funds and valuables may be called, within 7 days.

2. In the event that there is a dispute over the wages and/or funds and valuables referred to in the preceding paragraph, the employer shall pay and/or return any undisputed portions within the period referred to in the preceding paragraph.

^{๙๙} Norma J. Chalmer, *Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce*, Publisher: Routledge; 1. edition (August 22, 1989) p.88 - 89.

ปราศจากความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเว้นแต่บุคคลในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน โดยได้รับการว่าจ้างให้ผลิตสินค้า (รวมทั้งผลิตชิ้นส่วนหรือผลิตวัตถุดิบขั้นต้น) จากบุคคลซึ่งกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้เป็นผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้าง โดยเป็นธุรกิจของตนเองหรือแสดงออกให้เข้าใจว่าเป็นของตนเอง¹⁰⁰

ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมาย Industrial Homework Law 1970 นอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้วยังมีหลักการคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการ The Central Homework Council เป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁰¹

2. การจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวนภายใน 1 เดือนนับจากวันที่งานทำสำเร็จและมอบผลิตภัณฑ์ให้กับผู้ว่าจ้าง โดยไม่คำนึงว่าผู้ว่าจ้างได้ทำการตรวจงานนั้นแล้วหรือไม่ โดยการจ่ายผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและรับผลิตภัณฑ์ ณ สถานที่ที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์เป็นอย่างอื่นหรือกรณีพิเศษอื่น ๆ¹⁰² ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ต่ำกว่าอัตรา

¹⁰⁰ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter I General Provisions

Article 2. 2 In this Law the term "industrial homemaker (hereinafter referred to as 'homemaker')" means a person who, mainly for the purpose of earning remuneration for work, is, normally without any help of persons other than his relatives living with him, engaged in the manufacture or the processing, etc., of goods, being entrusted by a person defined by Ministry of Labour Ordinance who manufactures, processes, etc., or sells goods, or contracts for such work, as his business, or carries on a similar activity as his business, on goods he deals in (including semimanufactured goods, parts, fittings or raw materials).

¹⁰¹ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter V Consultative Machinery on Industrial Homework

Article 19. The Central Homework Council shall be established within the Ministry of Labour, the Prefectural Homework Council shall be set up within each Prefectural Labour Standards Office, except in the case of certain Prefectural Labour Standards Offices designated by Cabinet Order.

Article 21. The Central Homework Council and the Prefectural Homework Council shall be composed of equal numbers of members representing the homeworks, the orderers and the public interests, in the manner prescribed by Cabinet Order.

2. The Central Homework Council and the Prefectural Homework Council shall set up a sectional meeting whenever they are requested to examine and deliberate on the fixation or revision of minimum homework wages.

3. The sectional meeting set up under the preceding paragraph shall be composed of equal numbers of members representing the homeworkers concerned, the orderers concerned and the public interests, in the manner prescribed by Cabinet Order.

¹⁰² Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter III Industrial Homework Wages and Minimum Industrial Homework Wages

Article 6. Homework wages shall be paid to the homeworkers in currency and in full except in cases prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

2. Homework wages shall be paid within one month counting from the date on which the goods manufactured or processed, etc., by the homemaker are returned by the homemaker to the orderer, irrespective of whether the goods concerned are inspected by the orderer, except in cases prescribed by Ministry of Labour Ordinance. Provided that, where a certain day in the month is stipulated as the closing date for calculating homework wages, the homework wages in respect of

ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้เหมาะสมสำหรับประเภทของผลิตภัณฑ์ และสอดคล้องกับอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานลักษณะคล้ายกัน และอยู่ในพื้นที่เดียวกันได้รับด้วย

3. การแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องจัดทำสมุดบันทึกการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่จำเป็น เช่น ลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดวันจ่ายค่าจ้าง และอื่น ๆ ตามข้อกำหนดกระทรวงแรงงานและต้องทำบันทึกในลักษณะเดียวกันเมื่อรับงานคืนจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน และต้องเก็บสมุดบันทึกซึ่งมีชื่อของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และรายละเอียดจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹⁰³ นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ตนมอบหมายให้ทำงาน ปริมาณงาน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดต่อหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดด้วย¹⁰⁴

4. ชั่วโมงในการทำงาน กำหนดให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องพยายามหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานหรือการรับงานไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ¹⁰⁵

products received on or before that date shall be paid within one month following the said date, irrespective of whether the orderer inspects the products or not.
(Place of Payment of Homework Wages, etc.)

Article 7. The orderer shall endeavour to make payment of homework wages and delivery of goods at the place where the homemaker concerned is engaged in the entrusted work, except the cases where the homemaker concerned proposes otherwise and other special cases.

¹⁰³ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter II Entrustment

Article 3. The orderer shall, in entrusting the manufacture or processing, etc., of goods to a homemaker, give the latter a homework record book, as prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

2. Each time he gives out homework to a homemaker, the orderer shall make, in the homework record book, an entry of the matters of the work given out, the homework wage rate, the date of payment of wages and other matters prescribed by Ministry of Labour Ordinance; each time he receives goods manufactured or processed, etc., he shall make, in the homework records books, an entry of the quantity of goods received and other matters prescribed by Ministry of Labour Ordinance; and each time he pays homework wages to a homemaker, he shall make, in the homework record book, an entry of the amount of wages paid and other matters prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

¹⁰⁴ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter VI Miscellaneous Provisions

Article 26. The orderer shall submit to the Chief of the Prefectural Labour Standards Office concerned a notification of the number of homeworkers to whom he entrusts work, the contents of the work he entrusts to them and other necessary matters, as prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

¹⁰⁵ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter II Entrustment

Article 4. The orderer and the homemaker shall endeavour to avoid giving out or taking homework in such a manner as to compel the homemaker and his assistants to work for longer hours than the ordinary hours of work generally prevailing among workers performing the same or similar work in the vicinity of the homemaker's place of work.

5. ความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อป้องกันอันตรายต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย เมื่อผู้ว่าจ้างได้ออน ให้เช่า มอบหรือ จัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสัมภาระหรือสินค้าอย่างอื่นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹⁰⁶ และหากมีการปฏิบัติฝ่าฝืน หัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงานประจำจังหวัดมีอำนาจลงโทษผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้หยุดการมอบงาน หรือสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรทั้งหมดหรือแต่ บางส่วน หรือสั่งให้หยุดการใช้สัมภาระ สินค้าหรือสั่งให้ดำเนินการที่จำเป็นอื่น ๆ ตามสมควร¹⁰⁷

6. การตรวจสอบในสถานที่ทำงาน กำหนดให้หัวหน้าสำนักงานตรวจงานและ พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบให้การประกอบธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจ ในการบังคับใช้กฎหมาย และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการละเมิด กฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของผู้ว่าจ้าง หรือสถานที่ทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบเอกสารหรือสิ่งอื่น ๆ ตลอดจนสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือสามารถนำสินค้าไปตรวจสอบคุณภาพในกรณีที่น่าจะเกิดความไม่ปลอดภัย หรืออันตรายต่อ ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้ช่วย นอกจากนี้ ในกรณีจำเป็นหัวหน้าสำนักงานมาตรฐานแรงงาน ประจำจังหวัด หัวหน้าสำนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน รายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นตลอดจนให้บุคคลดังกล่าวไปพบ ที่สำนักงานได้¹⁰⁸

¹⁰⁶ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter IV Safety and health

Article 17. The orderer shall, when he transfers, lends or supplies machines, instruments or other equipments, or raw materials or other goods to a homeworker for the performance of the homework entrusted to such a worker by him, take necessary measures for the prevention of hazards and health impairment due to those things, as provided for by Ministry of Labour Ordinance.

2. The homeworker shall, as provided for by Ministry of Labour Ordinance, take necessary measures for the prevention of hazards and health impairment due to machines, instruments or equipments, raw materials or other goods, or gases, vapours or dusts, etc.

¹⁰⁷ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter IV Safety and health

Article 18. Where the orderer or homeworker fails to adopt the necessary measures referred to in paragraphs 1 and 2 of the preceding Article, the Chief of the competent Prefectural Labour Standards Office or the Chief of the competent Labour Standards Inspection Office shall have power, as provided for by Ministry of Labour Ordinance, to prohibit the orderer or homeworker from giving out or taking homework, or to order them to suspend the use in whole or part of machines, instruments or other equipments, or raw materials or goods, or to order them to take any other necessary measures.

¹⁰⁸ Industrial Homework Law. (Law No.60 of May 16, 1970) Chapter VI Miscellaneous Provisions

Article 27. The orderer shall keep in his office, books in which he shall enter the names of homeworkers to whom he entrusts work, the amount of homework wages he pays to them and other matters, as prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

Article 28. The Minister of Labour, the Chief of the Prefectural Labour Standards Office or the Chief of the Labour Standards Inspection Office or the labour standards inspector may, when they deem it necessary for the enforcement of this Law, order the orderer or the homeworker concerned to report on matters concerning homework wages and other necessary matters or appear in person to their office, as prescribed by Ministry of Labour Ordinance.

7. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทยฟิลิปปินส์

ประเทศไทยฟิลิปปินส์ได้กำหนดเกี่ยวกับการให้คุ้มครองแรงงานไว้ใน The Labour Code of Philippines¹⁰⁹ โดย The Labour Code of Philippines ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม (agricultural worker) และคนทำงานที่ไม่ได้ทำงานในภาคเกษตรกรรม (non-agricultural worker) อย่างเท่าเทียมกัน เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดเป็นอย่างอื่น¹¹⁰

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน (homeworker) The Labour Code of Philippines ให้อำนาจแก่เลขาธิการแรงงานและการว่าจ้างงาน (Secretary of Labor and Employment) ในการออกข้อบังคับ (Regulation) เป็นการเฉพาะ เพื่อให้คุ้มครองการว่าจ้างงานแก่ผู้รับงานจากภาคอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน¹¹¹ ซึ่งในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกข้อบังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹¹² มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (sub-contractor) ที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีหลักการคุ้มครองและสาระสำคัญ ดังนี้

1. การจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทันทีที่ได้รับงานที่ว่าจ้าง โดยจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับงานไปทำ (contractor) หรือผู้รับช่วงงานไปทำ (sub-contractor) แล้วแต่กรณี และในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับช่วงงานไปทำ ผู้รับช่วงงานไปทำต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในสัปดาห์เดียวกัน¹¹³

¹⁰⁹ The Labour Code of Philippines จาก <http://www.dole.gov.ph/labourcode/>

¹¹⁰ The Labor Code of the Philippines

Art. 6. Applicability. All rights and benefits granted to workers under this Code shall, except as may otherwise be provided herein, apply alike to all workers, whether agricultural or non-agricultural. (As amended by Presidential Decree No. 570-A, November 1, 1974).

¹¹¹ The Labor Code of the Philippines

Art. 153. Regulation of industrial homeworkers. The employment of industrial homeworkers and field personnel shall be regulated by the government through the appropriate regulations issued by the Secretary of Labor and Employment to ensure the general welfare and protection of homeworkers and field personnel and the industries employing them.

¹¹² Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers จาก <http://www.chanrobles.com/implementingrulesofthelaborcodefulltext.html>

¹¹³ Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers

Section 3. Payment for work. — (a) Immediately upon receipt of the finished goods or articles, the employer shall pay the homeworker or the contractor or sub-contractor, as the case may be, for the work performed; Provided, However, that where payment is made to a contractor or sub-contractor, the homeworker shall be paid within the week after the contractor or sub-contractor has collected the goods or articles from the homeworkers.

(b) The Secretary of Labor and Employment shall from time to time establish the standard minimum piece or output rate in appropriate orders for the particular work or processing to be performed by the homeworkers.

2. การหักเงินค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่อาจหักเงินค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่วัตถุดิบที่ใช้ในการทำงาน เว้นแต่มีหลักฐานปรากฏชัดเจนว่าเป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีโอกาสในการชี้แจงถึงสาเหตุที่ไม่ควรมีการหักเงินค่าจ้าง ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าจ้างที่จะถูกหักต้องมีความถูกต้องและเหมาะสม และไม่เกินกว่าค่าเสียหายตามจริงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไม่อาจหักเงินค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินกว่าร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่ได้รับต่อสัปดาห์¹¹⁴

3. เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง กำหนดให้นายจ้างสามารถกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำงานที่ทำไว้ไม่เรียบร้อยกลับไปทำใหม่เกินกว่า 1 ครั้งก็ได้ โดยนายจ้างยังไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง และกำหนดให้นายจ้างหรือผู้รับช่วงงานไปทำไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากปรากฏว่ามีการคืนงานที่รับไปทำที่บ้านอันเนื่องมาจากความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹¹⁵

4. การยุติข้อโต้แย้ง กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง หรือผู้รับช่วงงาน สามารถเสนอข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง หรือผู้รับช่วงงานไปทำเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้างหรือการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้างให้ The Regional Office ที่มีเขตอำนาจเป็นผู้พิจารณาตัดสิน คำตัดสินดังกล่าวให้ถือเป็นที่ยุติและไม่อาจอุทธรณ์ได้¹¹⁶

5. ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับงานไปทำหรือผู้รับช่วงงานไปทำ กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการว่าจ้างงานในลักษณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับจ้างช่วงงาน จะได้รับการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และหากผู้รับช่วงงานไปทำฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนด

¹¹⁴ Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers

Section 4. Deductions. — No employee, contractor, or sub-contractor shall make any deduction from the homemaker's earnings for the value of materials which have been lost, destroyed, soiled or otherwise damaged unless the following conditions are met:

(a) The homemaker concerned is clearly shown to be responsible for the loss or damage;
 (b) The employee is given reasonable opportunity to show cause why deductions should not be made;
 (c) The amount of such deduction is fair and reasonable and shall not exceed the actual loss or damages; and
 (d) The deduction is made at such rate that the amount deducted does not exceed 20% of the homemaker's earnings in a week.

¹¹⁵ Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers

Section 5. Conditions for payment of work. — (a) The employer may require the homemaker to re-do work which has been improperly executed without having to pay the stipulated rate more than once.

(b) An employer, contractor, or sub-contractor need not pay the homemaker for any work which has been done on goods and articles which have been returned for reasons attributable to the fault of the homemaker.

¹¹⁶ Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers

Section 6. Disagreement between homeworkers and employer. — In cases of disagreement between the homemaker and the employer, contractor or sub-contractor on matters falling under Section 4 (a), 5 and 6 of this Rule, either party may refer the case to the Regional Office having jurisdiction over the homemaker. The Regional Office shall decide the case within ten (10) working days from receipt of the case. Its decision shall be final and unappealable.

ไว้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับช่วงงานไปทำในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้รับช่วงงานไปทำเสมือนหนึ่งว่าได้มีการว่าจ้างงานจากนายจ้างโดยตรง¹¹⁷

8. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ Labour Code¹¹⁸ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2537 ใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 และต่อมากฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการแก้ไข และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา Labour Code ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงาน (wage earning worker) สำหรับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะการว่าจ้างงานผู้ว่าจ้างจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาและไม่ว่าการทำงานจะมีรูปแบบและประเภทใด¹¹⁹ นอกจากนี้ Labour Code ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองการทำงานรวมถึงผู้ฝึกงาน คนทำงานบ้าน และกลุ่มแรงงานประเภทอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ ได้แก่ คนทำงานหรือมืออาชีพเกี่ยวกับงานศิลปะ (artistic filed) และแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน¹²⁰ Labour Code ได้กำหนดให้การจ้างงาน ต้องมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างงานเป็นหนังสือ¹²¹ ส่วนระยะเวลาการจ้าง ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างสามารถเลือกรูปแบบการว่าจ้างงานได้ 3 ลักษณะ คือ

¹¹⁷ Rules to Implement the Labor Code, Book Three Condition of Employment, Rule XIV Employment of Homeworkers

Section 7. Liability of employer and contractor. — Whenever an employer shall contract with another for the performance of the employer's work, it shall be the duty of such employer to provide in such contract that the employees or homeworkers of the contractor and the latter's sub-contractor shall be paid in accordance with the provisions of this Rule. In the event that such contractor or sub-contractor fails to pay the wages or earnings of his employees or homeworkers as specified in this Rule, such employer shall be jointly and severally liable with the contractor or sub-contractor to the workers of the latter, to the extent that such work is performed under such contract, in the same manner as if the employees or homeworkers were directly engaged by the employer.

¹¹⁸ Labour Code จาก <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/38229/64933/E94VNM01.htm>

¹¹⁹ Labour Code

Section 2. This Code shall apply to all workers, and to all organizations or individuals employing workers under an employment contract in all economic sectors and all forms of ownership.

This Code shall also apply to trainees and apprentices, domestic workers, and other categories of workers specified under this Code.

¹²⁰ Labour Code

Section 136. Persons who work in specific work and occupations in the artistic field shall be entitled to appropriate conditions relating to the age for vocational training, retirement age, conclusion of employment contracts, time of work and rest, wages, allowances, bonuses and occupational safety and health in accordance with regulations issued by the Government.

Section 137 (1) Workers may agree with the employer to take work to perform at home on a regular basis, and shall still enjoy the full rights and benefits of similar workers at the enterprise.

(2) Workers who take goods for processing at home and returning them to the supplier, or selling at home are outside the scope of this Code.

¹²¹ Labour Code

ลักษณะที่หนึ่ง ได้แก่ การว่าจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ลักษณะที่สอง คือ การว่าจ้างที่มีกำหนดเวลา 1-3 ปี และลักษณะที่สาม คือการว่าจ้างงานตามฤดูกาลหรือการว่าจ้างงานที่มีลักษณะเฉพาะเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ สำหรับการว่าจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน หรือการว่าจ้างคนทำงานเพื่อช่วยเหลืองานในครัวเรือน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงว่าจ้างกันด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้¹²²

ใน Labour Code ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและจัดการดูแลด้านคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการแรงงานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับแรงงาน และในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ใน Labour Code กำหนดให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ แต่ไม่รวมถึงคนทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะที่มีการนำวัตถุดิบหรือสินค้าไปผลิตหรือประกอบที่บ้านและส่งคืนไปยังผู้จัดหาสินค้า (supplier) หรือภายหลังการผลิตหรือประกอบสินค้าแล้วได้ดำเนินการจำหน่ายสินค้านั้นเองที่บ้าน¹²³

การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับการคุ้มครองแรงงานมากขึ้นเพียงใด Labour Code ได้กำหนดให้ลักษณะให้ความคุ้มครองขึ้นอยู่กับความตกลงในรูปแบบการว่าจ้างงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถตกลงกับนายจ้างที่จะทำงานที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง¹²⁴

Section 26. An employment contract is an agreement between the worker and the employer concerning remunerated employment, conditions of work and the rights and obligations of each party in the employment relationship.

¹²² Labour Code

Section 27. (1) An employment contract shall be concluded in any one of the following forms:

- (a) a contract with an indefinite term;
- (b) a contract with a definite term of one to three years;
- (c) a contract for seasonal work or a specific task of less than one year's duration.

(2) Parties shall be prohibited from signing employment contracts for seasonal work or a specific task of less than one year's duration to carry out work of a regular nature for more than one year, except in cases of temporary replacement of workers who are called up for military service, are on maternity leave or on other temporary leave.

Section 29. (1) Employment contracts must include the following main provisions: work to be performed, time of work, time of rest, amount of pay, place of work, duration of contract and conditions regarding occupational safety and health and social security for the workers.

(2) When an employment contract provides in whole or in part for conditions less favourable to the workers than those stipulated under labour legislation, collective agreements or existing works rules of the enterprise concerned, or restricts other rights of workers, the entire contract or the relevant part thereof must be amended or supplemented accordingly.

(3) When a contract containing terms such as those referred to under subsection (2) above comes to light, the Labour Inspectorate shall provide guidance for the parties to amend or supplement the contract. Where the parties refuse to amend or supplement the contract, the Labour Inspector shall have the right to compel the deletion of such terms in the employment contract.

¹²³ อ้างแล้วใน 135

¹²⁴ Labour Code

Section 137.(1) Workers may agree with the employer to take work to perform at home on a regular basis, and shall still enjoy the full rights and benefits of similar workers at the enterprise.

แต่ทั้งนี้ หากผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนชุมชนชนบทจะไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตาม Labour Code ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนชนบทไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการแรงงาน อัตราค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การคุ้มครองเมื่อเกษียณอายุ เจ็บป่วย บาดเจ็บจากการทำงาน คลอดบุตร วางงานหรือตาย จากกองทุนประกันสังคม

การประกอบอาชีพอิสระกับการรับงานไปทำที่บ้าน^๑

อาชีพอิสระ เป็นทางเลือกหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งทำให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ และบรรเทาปัญหาการว่างงาน การประกอบอาชีพอิสระเป็น การประกอบกิจการส่วนตัวต่างๆ ในการผลิตสินค้า หรือบริการที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นธุรกิจที่มีอิสระในการกำหนดรูปแบบ และวิธีดำเนินงานของตนเอง

ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ควรพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยเลือกอาชีพที่ชอบหรือ คิดว่าตัวเองถนัด ต้องพัฒนาความสามารถของตัวเองศึกษา รายละเอียดของอาชีพ และทำการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ ให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการเริ่มประกอบอาชีพที่ถูกต้อง รวมทั้งต้องพิจารณา องค์กรประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำเลที่ตั้งของอาชีพ สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงาน และเงินทุนนอกจากนั้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการด้านเทคนิคและวิธีการ การวางแผน การตลาด ซึ่งต้องมีการเตรียมการอย่างละเอียด การประกอบอาชีพอิสระเป็นงานท้าทาย แต่สามารถสร้างรายได้ให้ผู้ประกอบการและครอบครัวได้ไม่ด้อยกว่าอาชีพอื่น โดยผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของกองส่งเสริมการมีงาน กรมการจัดหางาน เป็นการให้บริการแนะแนวทางในการประกอบอาชีพ เผยแพร่อาชีพอิสระที่น่าสนใจ แนะนำแหล่งเงินทุน ตลอดจนแหล่งฝึกอบรมแก่ผู้ว่างงานทั่วไป รวมถึงผู้ว่างงานที่อพยพกลับจากต่างประเทศ ตลอดจนผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระเพื่อเป็นรายได้หลักและรายได้เสริม

การจ้างงานด้วยวิธีการให้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการจ้างงานนอกระบบที่มีมานานมีลักษณะเป็นงานหัตถกรรมครัวเรือน หรืองานที่ไม่ใช้เทคโนโลยี ชับซ้อนในการผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด

ในอดีตการรับงานไปทำที่บ้านเป็นเพียงอาชีพเสริม แต่ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านได้กลายมาเป็นอาชีพหลักของครอบครัว

ในปัจจุบันการรับงานไปทำที่บ้านที่อยู่กระจัดกระจายทั่วประเทศทั้งในเขตเมืองและชนบท มีลักษณะการทำงานเป็นระบบมากขึ้น จำนวนผู้รับงานก็มี การขยายตัวเพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะภายหลังที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจเมื่อกลางปี ๒๕๔๐ ส่งผลให้อุตสาหกรรมการผลิตหลายประเภทจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการผลิตใหม่ โดยการปรับลดขนาดกิจการลง ส่งผลให้มีสถานประกอบการขนาดเล็กเพิ่มขึ้น และพบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กจะมีการรับช่วง

^๑ ที่มา : กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๒

การผลิตมาทำเป็นทอดๆ มีการกระจายการผลิตสู่การใช้แรงงานตามหมู่บ้านหรือชุมชนต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ "ระบบการรับงานไปทำที่บ้าน" ที่โตขึ้น

ความหมายของการรับงานไปทำที่บ้าน

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่น ที่มีใช้สถานประกอบการ กิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของ นายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติ การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดใน กระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

ลักษณะและประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน

ลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อนในการ ผลิต มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการ ผลิตหรือผลิตทั้งหมด ลักษณะงานที่ส่งให้ทำเป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่าย เป็นงานที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มักใช้ แรงงานคนทำการผลิตมากกว่าใช้ เครื่องจักร สำหรับประเภทของการรับงานไปทำที่บ้าน มีทั้ง ประเภทงานที่ผลิตหรือประกอบขึ้นเพื่อใช้ภายในประเทศ หรือเพื่อการส่งออก เช่น การทำ กระเป๋า รองเท้า เข็มขัด ของโทรศัพท์มือถือ ประกอบไฟแช็ค วิกผม ดัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ เจียระไนพลอย แหวน และประกอบเครื่อง อุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น

การส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เพื่อให้การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน กว้างขวางและครอบคลุมทุก จังหวัด กรมการจัดหางานจึงได้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านขึ้น ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ ทุกแห่ง และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้คำปรึกษาและ แนะนำเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน และพัฒนาทักษะ ฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การจดทะเบียนกลุ่ม เป็นการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านประการหนึ่ง ที่ เสริมสร้างการรวมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เข้มแข็ง สร้างความมั่นคง ในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อประโยชน์ในการรับงานไปทำที่บ้าน และสะดวกต่อการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ฝีมือของผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน โดยให้ผู้นำกลุ่มยื่นขอจดทะเบียน

ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพในพื้นที่ ที่กลุ่มตั้งอยู่ ซึ่งกลุ่มต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. มีสมาชิกไม่ต่ำกว่า ๑๐ คน
๒. สมาชิกต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี บริบูรณ์
๓. มีผู้นำกลุ่ม
๔. มีวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ชัดเจน

หลักฐานที่ใช้ในการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม

๑. สำเนาทะเบียนบ้านของสมาชิกทุกคน
๒. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของสมาชิกทุกคน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

วัตถุประสงค์

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลักเกณฑ์และวิธีการขอกู้

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิกู้

๑. เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้จดทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน
๒. เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีการจัดการที่ชัดเจน
๓. เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ดำเนินการร่วมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน
๔. เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทรัพย์สินหรือเงินทุนรวมกันไม่น้อยกว่า

๑๐,๐๐๐ บาท

๕. มีสถานประกอบการที่สามารถติดต่อได้

วงเงินกู้และการชำระคืน

วงเงินกู้	การชำระคืน
กู้ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท	กำหนดชำระคืนภายใน ๒ ปี
กู้เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	กำหนดชำระคืนภายใน ๔ ปี
กู้เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	กำหนดชำระคืนภายใน ๕ ปี

อัตราดอกเบี้ย

กำหนดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี

หลักประกันการกู้เงิน

หลักประกันการกู้เงินให้ใช้บุคคลค้ำประกัน และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(ก) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี เมื่อรวมอายุผู้ค้ำประกันกับระยะเวลาที่ชำระเงินกู้แล้วต้องไม่เกิน ๖๐ ปี และ

(ข) เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานองค์กรของรัฐซึ่งมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่น้อยกว่า ๒ คน หรือสมาชิกกลุ่มไม่น้อยกว่า ๓ คน สำหรับเงินกู้ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท หรือ

(ค) เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานองค์กรของรัฐซึ่งมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ไม่น้อยกว่า ๒ คน หรือสมาชิกกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ คน สำหรับเงินกู้เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือ

(ง) เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานองค์กรของรัฐซึ่งมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ไม่น้อยกว่า ๓ คน หรือสมาชิกกลุ่มไม่น้อยกว่า ๕ คน สำหรับเงินกู้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

เอกสารประกอบการยื่นกู้

(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ยื่นกู้และผู้ค้ำประกัน หรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้น

(๒) สำเนาทะเบียนบ้าน

(๓) โครงการที่ขอกู้ และรายละเอียดการประกอบกิจการของกลุ่ม

(๔) แผนผังที่อยู่อาศัยของผู้ยื่นกู้และที่ตั้งของสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงาน

ไปทำที่บ้าน

(๕) สำเนาหลักฐานการจดทะเบียนกลุ่ม

(๖) หนังสือยินยอมของคู่สมรส

สถานที่ที่สามารถใช้บริการ หรือติดต่อสอบถาม

- สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด

- สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ทั้ง ๑๐ แห่ง

- หรือติดต่อสอบถามได้ที่กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน โทร. ๐-๒๒๔๕-๑๑๒๖, ๐-๒๒๔๕๑๐๖๔

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน^๑

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

ในส่วนของประเทศไทย จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๕๐ พบว่าประชากรของไทยมีจำนวน ๖๕.๖๔ ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกลุ่มกำลังแรงงาน ๓๖.๕๑ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานชาย ๑๙.๖๐ ล้านคน เป็นสตรีทำงาน ๑๕.๙๓ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๓ ของจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ จากตัวเลขดังกล่าวทำให้ทราบว่าปัจจุบัน สตรีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของไทยเคียงข้างกับบุรุษ แต่เนื่องจากการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจปัจจุบันในแบบทุนนิยมที่เติบโตขึ้นบนพื้นฐานของสังคมที่บุรุษเป็นใหญ่ (Patriarchal) ทำให้บทบาทการทำงานของสตรีถูกจำกัดให้แคบอยู่กับ "งานบ้าน" (Domestic Work) งานที่สตรีส่วนใหญ่ทำไม่ได้ถูกประเมินค่าเป็นตัวเลขทางเศรษฐกิจ รวมเป็นรายได้ประชาชาติ และแรงงานสตรีในภาคเกษตรจำนวนมากกลายเป็น "แรงงานแฝง"

ปัญหาของแรงงานสตรี

ปัญหาแรงงานสตรีในไทยพบว่าผู้ทำงานที่บ้านจะรู้สึกว่าตัวเองต่ำต้อยเนื่องจากการศึกษาค่ำ รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการเคารพและยอมรับว่ามีส่วนในการช่วยเหลือครอบครัว และชุมชน จะถูกยอมรับเป็นเพียงแม่บ้านที่คอยดูแลลูก สามี และทำงานบ้านเท่านั้น

อย่างไรก็ตามสตรีที่ทำงานที่บ้านในปัจจุบันมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น และภูมิใจในศักยภาพของคนที่สามารถหารายได้แก่ครอบครัว ไม่ว่าจะป็นรายได้หลักหรือรายได้เสริม และเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย แรงงานสตรีจะอพยพไปหางานทำที่อื่นมากกว่าผู้ชาย และในปัจจุบันพบว่าสตรีที่ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่จะหารายได้มากกว่าสามีของตนเอง

จากจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ เพศหญิง ทั้งหมด ๙.๘ ล้านคน พบว่า มีปัญหาจากการทำงาน ๑.๘ ล้านคน จำแนกเป็น

- ค่าตอบแทนน้อย ร้อยละ ๕๒.๗
- งานที่ทำขาดความต่อเนื่อง ร้อยละ ๑๙.๖
- งานหนักเกินไป ร้อยละ ๑๗.๙
- ไม่มีสวัสดิการ ร้อยละ ๔.๒
- ไม่มีวันหยุด ร้อยละ ๒.๒
- ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ร้อยละ ๑.๔

^๑ ที่มา : เรียบเรียงจากเว็บไซต์ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓.

- ชั่วโมงทำงานมากเกินไป ร้อยละ ๑.๖

- ลาพักผ่อนไม่ได้ ร้อยละ ๐.๔

ข้อมูลการรับงานไปทำที่บ้าน

จากรายงาน Final Report on Homeworkers and ICTs: Thailand โดย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชพบว่า ผู้ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่จะเป็นสตรีถึง ๘๐% โดยอาศัยอยู่ในเขตเมืองและชนบท ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๙ ปี และส่วนใหญ่สมรสและมีบุตรแล้ว (๖๙%) ผู้ทำงานที่บ้านในกรุงเทพฯส่วนใหญ่เข้าบ้านอยู่ โดยเฉพาะอาศัยอยู่ในสลัม ส่วนในต่างจังหวัดมักจะมีบ้านเป็นของตนเอง ผู้ทำงานที่บ้านที่อาศัยอยู่ในเมืองส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวที่ประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก

ผู้ทำงานที่บ้านที่อาศัยอยู่ในเมืองมีแนวโน้มทำงานเต็มเวลาในขณะที่ผู้ที่อยู่ในชนบทมีแนวโน้มทำงานไม่เต็มเวลา

ผู้ทำงานที่บ้านที่ทำงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เมิลด์พีชและกระดาษจะมีบ้านเป็นของตนเอง ๑ ใน ๔ ของผู้ทำงานที่บ้านในอุตสาหกรรมเครื่องหนังมีบ้านเป็นของตนเอง นอกจากนั้นเข้าบ้านอยู่ รายได้ครัวเรือนอยู่ที่ ๓๓๕ ดอลลาร์ต่อเดือน รายได้ที่ทำได้จากงานที่รับไปทำที่บ้านอยู่ที่ ๘๐ ดอลลาร์ต่อเดือน

ผู้ทำงานที่บ้านที่เป็นผู้รับเหมาช่วง (Subcontracted) หรือรับผลิตงานที่ระบุจำนวนชิ้นแน่นอนจำเป็นต้องอาศัยคนกลางเพื่อช่วยต่อรองราคาค่าแรง ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะได้กำไร ๓๕-๔๐% ของราคาทุน สิ่งท้าทายสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน คือ การทำงานให้ทันเวลา การเสร็จงานและการขนส่งสินค้า การรับค่าแรงในอัตราที่ยุติธรรม และความรู้ในการดำเนินธุรกิจ มีการรวมกลุ่มของผู้ทำงานที่บ้านด้วย แต่ในกรุงเทพฯจะมีการรวมกลุ่มของผู้ทำงานที่บ้านน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในต่างจังหวัด

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านในประเทศบรูไน

๔๗% ของประชากรในประเทศบรูไนเป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ปัจจุบันสตรีบรูไนได้รับการศึกษาและมีโอกาสในการได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยสตรีมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจาก ๓๑.๓% ในปี ๑๙๘๑ เป็น ๕๙.๑% ในปี ๒๐๐๕ ซึ่งธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางได้มีการจ้างแรงงานที่เป็นสตรีถึง ๘๒% และสตรีเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์หลักจากการโครงการการให้กู้ยืมเงินภายในประเทศ (๖๒% ของผู้ได้รับผลประโยชน์ทั้งหมดเป็นสตรี)

สตรีในบรูไนได้รับผลประโยชน์จากความก้าวหน้าและการพัฒนาของประเทศ แม้จะเป็นความจริงว่าไม่มีนโยบายของรัฐที่เฉพาะเจาะจงสำหรับสตรี และมีความพยายามในการพัฒนาประเทศให้ดีขึ้น โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์หรือความแตกต่างทางเพศ นโยบายในการพัฒนาต่างๆ เช่น การจัดระบบการศึกษาฟรีให้แก่ประชากรซึ่งมีส่วนอย่างมากในการพัฒนาประเทศ โอกาสทางการศึกษานั้นเปิดกว้างและเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิง

และผู้ชาย และในปัจจุบันนี้ในทุกสถาบันการศึกษาจะมีผู้หญิงเข้ารับการศึกษามากขึ้น ซึ่งโอกาสทางการศึกษานี้ทำให้ ๘๕% ของประชากรที่เป็นสตรีสามารถอ่านออกเขียนได้

ในเรื่องของสุขภาพสตรีในประเทศบรูไนส่วนใหญ่มีสุขภาพดี และรัฐบาลยังให้สิทธิพิเศษโดยการจัดโปรแกรมทางสุขภาพต่างๆ ให้แก่สตรีชาวบรูไน เช่น โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพของผู้เป็นแม่ และโปรแกรมเกี่ยวกับสุขภาพเมื่อมีการตั้งครรภ์ อายุโดยเฉลี่ยของสตรีชาวบรูไนอยู่ที่ประมาณ ๗๖.๖ ปี และเนื่องจากการศึกษาที่ดีขึ้นและการขาดแคลนแรงงานในทุกๆระดับ ทำให้ผู้หญิงได้รับโอกาสในการว่าจ้างงานเพิ่มขึ้นทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งสตรีชาวบรูไนจะได้รับการจ้างงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ เป็น ผู้เชี่ยวชาญ นักเทคนิค ผู้บริหาร และอื่นๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีในหน้าที่ที่คอยให้การสนับสนุนนั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการเพิ่มขึ้นของจำนวนสตรีในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ภาพลักษณ์ของผู้หญิงในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนไปเช่นกัน ในปัจจุบันสตรีชาวบรูไนได้รับตำแหน่ง เช่น เป็นเจ้าของบริษัท ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และเป็นหุ้นส่วนกับบริษัทระดับชาติและนานาชาติ

ประเทศบรูไนรัฐบาลมีการส่งเสริมให้กลุ่มสตรีเป็นผู้ประกอบการโดยตั้งเป็นสภาสตรีผู้ประกอบการ (Brunei Women's Business Council, WBC) ขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้กลุ่มสตรีมีศักยภาพในการประกอบการที่มากขึ้น รวมทั้งการให้การสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดการอบรมเกี่ยวกับระบบการเงิน การทำบัญชี การบริหารจัดการธุรกิจ และการสร้างเครือข่ายของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กและผู้ประกอบการจากที่บ้านที่เป็นสตรี เป็นต้น

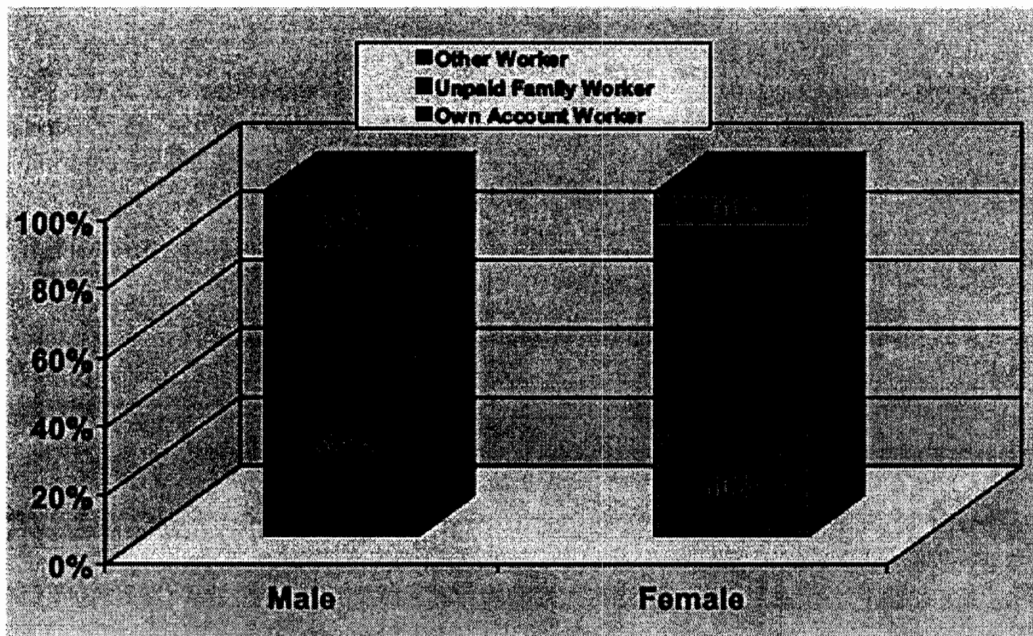
นักธุรกิจสตรีในบรูไนได้รับสิทธิในการกู้ยืมเงินจากธนาคารต่างๆ สูงถึง ๓๐,๐๐๐ ดอลลาร์ เพื่อจัดตั้งธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจที่ประกอบการจากที่บ้าน แต่พวกเขาหลายคนต้องประสบกับความยากลำบากในการได้รับเงินกู้ยืมดังกล่าว เนื่องจากธนาคารบางแห่งยังเป็นพวกอนุรักษ์นิยมแบ่งแยกทางเพศ และกระบวนการในการกู้เงินค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนเกินไป

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศกัมพูชา

เศรษฐกิจนอกระบบ หรือ informal economy ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมที่พบได้ในทุกๆ ที่ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ การขาดการจ้างงาน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานแย่มาก ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและถูกจำกัดเสียงและตัวแทนที่จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ของพวกเขาไปถึงผู้วางนโยบาย

จากที่ลักษณะทางสังคมที่ปรากฏให้เห็นสภาวะของผู้หญิงคู่อ่อนข้างไม่มั่นคงมากกว่าเพศชาย กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ถือเป็นแรงงานส่วนหนึ่งในระบบเศรษฐกิจนอกระบบเช่นกัน (ILO, ๒๐๐๖)

สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงผลจากการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ บ่งชี้ว่า ในปี ๒๐๐๕ มีสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่ทำงานเพื่อครอบครัว (unpaid family worker) สูงถึง ๖๐% (ดังในภาพด้านล่าง) ขณะที่ในเพศชายจะทำงานที่เป็นงานอิสระ (self-employed) มากกว่า ดังนั้น ชายจึงมีจำนวนมากกว่าผู้หญิงในงานประเภทที่ได้รับค่าจ้าง ความไม่เท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิงในรูปของการสร้างรายได้ ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal economy) นั้น มีความแตกต่างอย่างชัดเจน ซึ่งจากข้อมูล อาจกล่าวได้ว่าในเศรษฐกิจนอกระบบผู้หญิงต้องพึ่งพาอาศัยผู้ชาย ดังนั้น ผู้หญิงในภาคเศรษฐกิจนอกระบบจะมีความไม่มั่นคงมากกว่าเพศชายและหมดโอกาสในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเข้าถึงการศึกษา การอบรม การเป็นเจ้าของที่ดิน การดูแลรักษาโรค การเป็นผู้นำ และอื่น ๆ สภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิงนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และการเมือง ซึ่งทำให้มีช่องว่างที่กว้างมากของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ความไม่เสมอภาคนี้ทำให้ผู้หญิงไปสู่การมีชีวิตอยู่ด้วยความอยุติธรรม ทนทุกข์ทรมาน หรือถูกข่มเหงโดยเพศชาย ทั้งทางกายและทางเพศ (Economic Institute of Cambodia, ๒๐๐๕)



ภาพแสดงอัตราส่วนของแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในประเทศกัมพูชา
ที่มา: Economic Institute of Cambodia (๒๐๐๕)

จากรายงานของ ILO (๒๐๐๖) กล่าวว่า ในสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริง ชาวกัมพูชาถูกบังคับให้หาเลี้ยงชีพในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (informal economy) เพราะพวกเขาไม่สามารถหางานในภาคเศรษฐกิจในระบบได้ ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบแรงงานจะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมายหรือถูกกระทำทารุณกรรมเนื่องจากพวกเขาไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย

ความปลอดภัยและสุขภาพเกี่ยวกับอาชีพ และไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคม

ผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาภาคปกติหรือสถาบันฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับอาชีพของพวกเขาโดยทั่วไปได้รับการสอนจากสมาชิกในครอบครัว ทักษะและความสามารถในการผลิตของพวกเขาค่อนข้างต่ำและรายรับไม่มั่นคง โดยเฉพาะจะได้รับประมาณ ๑ ถึง ๒ ดอลลาร์ต่อวัน ขึ้นอยู่กับที่ตั้งหรืออาชีพ ทักษะที่มีอยู่อย่างจำกัดของพวกเขา มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานเนื่องจากขาดความรู้ว่าจะใช้บางเครื่องมือหรือเครื่องจักรต่างๆ อย่างไร

สภาวะแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานมาทำที่บ้านไม่มีคุณภาพ การทำงานที่บ้านในกัมพูชาประกอบไปด้วยงานหลายชนิดของกิจกรรมการผลิตขนาดเล็ก เช่น การทอผ้า การทำเสื้อผ้า งานหัตถกรรม งานไม้ และการผลิตอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ที่เป็นโลหะ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรถูกนำมาที่บ้านซึ่งบางครั้งทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ใช่เฉพาะผู้ทำงานเท่านั้นและรวมไปถึงครอบครัวของพวกเขาด้วย

จากการไปเยี่ยมชนสถานที่ทำงานซึ่งเป็นบ้านของผู้รับงานมาทำที่บ้านโดย ILO เผยให้เห็นว่าผู้รับงานมาทำที่บ้านเกือบทั้งหมดไม่ได้ทราบหรือตระหนักถึงอันตรายของการทำงานหรืออันตรายต่อสุขภาพของพวกเขาเลย พวกเขาเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ได้เพียงเล็กน้อยที่จะรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อป้องกันตัวเองจากอันตรายเหล่านั้น และเพื่อให้แน่ใจว่ามีสภาวะแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและสุขภาพแข็งแรง ในสถานที่ทำงานที่ทำในบ้าน อันตรายเหล่านี้ประกอบด้วยตำแหน่งที่ยากลำบากต่อการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การใช้เครื่องมือที่ไม่มีการป้องกัน การสัมผัสกับสารเคมี แสงสว่างไม่เพียงพอ และอันตรายจากกระแสไฟฟ้าหรือไฟ ผู้รับงานมาทำที่บ้านในกัมพูชาต้องการการสนับสนุนทางเทคนิคอย่างเร่งด่วนและวิธีการที่เหมาะสมที่จะปรับปรุงความปลอดภัย สุขภาพ และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (ILO, ๒๐๐๖)

ในประเทศกัมพูชามีหน่วยงาน NGO ทั้งของกัมพูชาและที่เป็นหน่วยงาน NGO ระหว่างประเทศ ที่ทำงานในด้านการพัฒนาชนบทที่ห่างไกล รวมถึงให้การสนับสนุนการสร้างรายได้เพื่อให้พ้นจากความยากจนในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้มีโครงการที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ โครงการพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนา (Buddhism for Development) ซึ่งสนับสนุนให้ผู้ที่ต้องอยู่อาศัยกับผู้ป่วยโรคเอดส์ สามารถประกอบธุรกิจขนาดเล็กที่บ้านได้ (Home-Based Small Scale Businesses for People Living with HIV/AIDS) โครงการนี้จะจัดหาทุนจำนวนเล็กน้อยให้และให้การอบรมในการประกอบธุรกิจ ตลอดจนติดตามผลกับผู้ที่อยู่อาศัยกับผู้ป่วยโรคเอดส์ หรือครอบครัวของผู้ป่วยโรคเอดส์ ทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๐ คน ซึ่งเงินทุนที่จัดสรรให้สามารถช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างและดำเนินธุรกิจขนาดเล็กที่บ้านได้ เช่น การเลี้ยงสัตว์ปีก/ปศุสัตว์ การเลี้ยงเห็ด และเปิดร้านขายของชำ เป็นต้น ซึ่ง Asian Development Bank เป็นผู้ให้การสนับสนุนทุนเหล่านี้ (Asian Development Bank, ๒๐๐๕)

ดังนั้นโดยภาพรวมแล้ว กลุ่มสตรีที่มีการรวมกลุ่มกันทำงานที่บ้าน หรือรวมทั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศกัมพูชายังไม่มีรูปแบบ รวมทั้งระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนนัก ยังไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาบริหารจัดการเพราะยังไม่มีมีการกล่าวถึง หรือให้ความสำคัญจากรัฐบาล การใช้ ICT เพื่อการพัฒนากลุ่มคนทำงานที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงยังไม่มีมีความชัดเจนมากนัก เมื่อเทียบกับประเทศบางประเทศที่อยู่ในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศอินโดนีเซีย

ในปี ๑๙๙๘ รายได้ประชาชาติรวมรวมจำนวน ๔๐% มาจากเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่มีแรงงานผู้หญิงถึง ๔๓% อย่างไรก็ตามผลิตผลจากแรงงานสตรีจะมีมูลค่าน้อยกว่าผลิตผลจากแรงงานของผู้ชาย

ข้อมูลทั่วไป

ในเอกสารรายงานเรื่อง Homeworkers and ICTs in Southeast Asia (๒๐๐๕) ได้ระบุว่า จากการสำรวจในปี ๑๙๙๙ พบว่า ๕๗% หาเงินทุนจากเงินของตนเอง อีก ๓๕% หาเงินทุนบางส่วนมาจากเงินกู้ยืม ส่วนที่เหลืออีก ๘% หาเงินลงทุนทั้งหมดจากการกู้ยืม

ผู้ทำงานที่บ้านมักจะทำงานด้านอาหาร เสื้อผ้า และตัดเสื้อ เป็นส่วนใหญ่ และผู้ทำงานที่บ้านเป็นจำนวนมากผลิตสินค้าที่มีมูลค่าสูงและต้องการใช้ทักษะพิเศษ

อุตสาหกรรมการทำงานที่บ้านเป็นทางเลือกของสตรีในอินโดนีเซีย ทำให้ผู้หญิงสามารถช่วยหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ซึ่งอาจจะมากเท่าๆ กับที่สามีหามาได้เลยทีเดียว รายได้ของผู้ทำงานที่บ้านจะอยู่ที่ประมาณ ๕.๒๖-๗๘.๙ ดอลลาร์สหรัฐ ผู้ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่มักจะทำธุรกิจร่วมกับสามีหรือสมาชิกในครอบครัวอื่นๆ ผู้หญิงที่ทำงานที่บ้านมักจะประกอบธุรกิจเองอย่างอิสระหรือไม่ก็ร่วมกับครอบครัวดำเนินธุรกิจ และยังคงรับผิดชอบงานในครัวเรือนด้วย

ผู้ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่จะผลิตสินค้ารูปแบบเบ็ดเสร็จ (finished products) เช่น สินค้าด้านอาหาร หรือ ผลิตสินค้า ที่เป็นชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ ของสินค้าหลักอีกทีหนึ่ง

ผู้ที่ทำงานที่บ้านจะเป็นผู้มีทักษะการทำงานซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการเข้าสู่ระบบการทำงานที่บ้าน เป็นการยากสำหรับพวกเขาในการกำหนดรายได้ หรือตั้งข้อต่อรองการทำงาน

ผู้ทำงานที่บ้านจะมีอายุระหว่าง ๓๐-๔๙ ปี แต่งงานและมีลูกแล้ว มีการศึกษาน้อย และประมาณ ๔๓% ของผู้ทำงานที่บ้านไม่เคยเข้าเรียนในโรงเรียนหรือเป็นผู้เลิกเรียนกลางคัน แต่ผู้ทำงานที่บ้านที่อายุน้อยกว่านี้จะมีการศึกษาที่สูงกว่า ผู้ทำงานที่บ้านบางคนจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน

จากการสำรวจพบว่าผู้ทำงานที่บ้านในงานที่ใช้สารเคมีเป็นหลักมักจะมีปัญหา ด้านสุขภาพ เช่น สายตาทรุดโทรม ปวดหลัง

ผู้หญิงที่ทำงานที่บ้านมักจะพบปัญหาด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะสตรีที่เป็นเจ้าของประกอบการจะพบปัญหาการแบ่งแยกหรือความสับสนในการดำเนินธุรกิจ ปัญหาการลงทุนซึ่งอาจต้องพบปัญหาการถูกเรียกเก็บเงินจากพวกผิดกฎหมาย หรือแม้แต่จากเจ้าหน้าที่ของรัฐเอง ปัญหาราคาวัตถุดิบที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาการจัดสรรเงินทุนสำหรับการบริโภคในครอบครัว

หน่วยงานภาครัฐและเอกชนไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบรวมทั้งผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือพวกแรงงานนอกระบบเหล่านี้บ้าง อย่างไรก็ตามยังมีความพยายามในการพัฒนาธุรกิจขนาดเล็กโดยเฉพาะเพื่อเสริมศักยภาพผู้ประกอบการขนาดเล็กโดยเฉพาะผู้ประกอบการที่เป็นสตรี และเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโดยจัดทำโครงการจัดความยากจน

ชุมชนต่าง ๆ ในอินโดนีเซียเห็นว่างานที่รับไปทำที่บ้านเป็นอาชีพที่เป็นหลักได้ เพราะเป็นแหล่งสำคัญของการหารายได้ แต่บางคนก็ยังยอมรับว่าสามีของเธอเป็นผู้หารายได้หลักสำหรับครอบครัว ผู้หญิงทำงานที่บ้านมีความสุขกับการทำงานที่บ้านของตน

สตรีจำนวน ๘๘% ในอินโดนีเซียรับงานไปทำที่บ้าน จึงมีธุรกิจ SME จำนวนมากที่บริหารจัดการโดยสตรีและประสบความสำเร็จมากกว่าที่ผู้ชายบริหารจัดการ แม้ว่าสตรีอินโดนีเซียจะมีทักษะการทำงานแต่ยังประสบปัญหาเรื่องการเลือกชนิดงาน สตรีอินโดนีเซียเห็นว่าควรจะเริ่มทำงานที่บ้านก่อนซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะพิเศษมากนัก

จากรายงานเรื่อง Homeworker and ICTs –Indonesia- โดย The Asean Foundation ในปี ๒๐๐๖ ได้รายงานไว้ว่า ๘๐% ของผู้หญิงทำงานในประเทศอินโดนีเซียเป็นพวกที่ทำงานจากที่บ้าน โดยส่วนใหญ่สตรีที่รับงานไปทำที่บ้าน จะเข้าร่วมในการทำงานที่บ้านหลังจากทำงานในโรงงานมาเป็นระยะเวลา ๕-๑๕ ปี เมื่อตอนที่ยังโสด โดยส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖-๔๐ ปี แต่งงานและมีบุตรแล้ว และเข้าร่วมในธุรกิจ ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบอิสระหรือเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในครอบครัว แม้ว่าผู้หญิงจะสามารถบริหารจัดการธุรกิจได้ แต่พวกเขาไม่อาจเป็นเจ้าของธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้ พวกเขาตระหนักถึงคุณค่าของตนเองดี เมื่อเปรียบเทียบกับ “hidden women” ขณะที่สตรีที่เป็นเจ้าของธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถใช้การตัดสินใจของตนเอง และเป็นผู้ควบคุมธุรกิจ ถึงแม้ว่าโดยมากจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ในทางตรงกันข้าม hidden women จะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริการลูกค้า ควบคุมดูแลลูกจ้าง หรือตรวจสอบ stock สินค้า มากกว่าดูแลเรื่องเกี่ยวกับการเงินของธุรกิจ ซึ่งดูราวกับเป็นสิทธิผูกขาดของผู้ชายแต่เพียงฝ่ายเดียว พวก hidden women เหล่านี้บ่อยครั้งถูกถือว่าเป็น พวกที่ไม่ได้ทำงาน (non-work) การตัดสินใจของผู้หญิงกลุ่มนี้จะขึ้นอยู่กับสามีของพวกเธอมากกว่าผู้หญิงทำงานที่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้หญิงเหล่านี้มีความสำคัญในการหาเงินช่วยเหลือครอบครัว และในหลาย ๆ กรณีมีสิทธิเท่าเทียมกับสามี

โดยทั่วไปผู้รับงานมาทำที่บ้านจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งผลจากการศึกษาในปี ๑๙๙๕ พบว่า ๘๓% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านไม่เคยไปโรงเรียนเลยหรือไม่ก็เลิกเรียน

กลางคืน และมีผู้ที่มีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยน้อยกว่า ๑% อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาใน Purwakarta, Semarang และ Tegalwangi แสดงให้เห็นว่า ๒ ใน ๓ ของผู้รับงานมาทำที่บ้านจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา (๖๑% ของผู้ทำงานบาติก, ๘๔% ของผู้ทำงานจักรสาน และ ๘๕% ของผู้ทำงานเกี่ยวกับเครื่องปั้นดินเผา) ใน Batanghari ระดับการศึกษาของผู้รับงานมาทำที่บ้านอยู่ในระดับที่สูงกว่าที่อื่นๆ ในประเทศอินโดนีเซีย คือ ๖๗% จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ๒๕% จบประถมศึกษา แม้ว่าจะมีเพียง ๘% ที่ได้รับปริญญา

ผู้รับงานมาทำที่บ้านสามารถแบ่งออกเป็น แรงงานที่เป็นมืออาชีพ (professional worker) หรือ แรงงานที่ทำงานที่สืบทอดกันมาแต่ดั้งเดิม (traditional worker) สอดคล้องกับชนิดงาน และทักษะที่ต้องการ ผู้รับงานมาทำที่บ้านกลุ่มที่เป็นมืออาชีพ มักชอบที่จะหาประสบการณ์ของงานที่ทำที่บ้านในทางบวกมากกว่ากลุ่มแรงงานที่ทำงานที่สืบทอดกันมา การทำงานที่สืบทอดกันมาตามมาด้วยการแบ่งแยกทางเพศของผู้ทำงาน การสืบทอดผ่านรุ่นต่อรุ่น และเกี่ยวข้องกับงานของผู้หญิง เช่น masak (การทำอาหาร) manak (ให้กำเนิด) และ macak (การใช้เครื่องสำอาง) โปรแกรมการอบรมทักษะ มีทักษะพิเศษที่สามารถทำให้พวกเขาเข้าสู่ภาคของงานที่ทำที่บ้าน เช่น การทำแพทเทิร์นการตัด การเย็บ และการเย็บปักถักร้อย

จากการสำรวจผู้รับงานมาทำที่บ้าน ๑๕๐ คน โดยกระทรวงแรงงานในปี ๑๙๙๙ เกี่ยวกับข้อกำหนดของเงินทุน แสดงให้เห็นว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับทุนจากทรัพย์สินส่วนตัว (๕๗%) ตามด้วยผู้ที่ได้รับทุนบางส่วนมาจากการกู้ยืม (๓๕%) มีเพียง ๘% เท่านั้นที่ทุนทั้งหมดมาจากการกู้ยืม สตรีผู้เข้าร่วมในการทำงานที่บ้านใช้ระบบการผลิตแบบครอบครัว ที่สมาชิกครอบครัวเป็นศูนย์กลาง และดำเนินการโดยครอบครัว ลูกสาวมีส่วนช่วยเหลือในธุรกิจและงานของครอบครัวมากกว่าลูกชาย ใน Bali ผู้รับงานมาทำที่บ้านดำเนินกิจการของพวกเขาโดยอิสระหรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตของครอบครัว ประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะบุตร และคู่สมรส ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนต้องรับผิดชอบงานบ้านด้วย ดังนั้น พวกเขาจึงมีภาระที่ต้องรับผิดชอบถึงสองเท่า

ในประเทศอินโดนีเซียกระแสเกี่ยวกับเรื่องของเพศ ถือเป็นประเด็นหลักในนโยบายของรัฐบาลในหลายยุคหลายสมัย โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตของแรงงานสตรี อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะที่นอกระบบของพวกเธอ และยังคงขาดความเข้าใจและตระหนักถึงการทำงานที่บ้าน และผู้รับงานมาทำที่บ้าน เช่นเดียวกับข้อมูลที่ไม่เพียงพอเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้าน

ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี ๑๙๙๖-๑๙๙๗ มีผู้ตกงานมากมายและเข้าสู่ระบบแรงงานนอกระบบ ชาวอินโดนีเซียจำนวนมากทิ้งครอบครัวไปทำงานยังต่างประเทศ ปลดปล่อยให้ภรรยาเป็นผู้รับผิดชอบครอบครัว ซึ่งการรับงานไปทำที่บ้านมีส่วนช่วยให้ผู้หญิงหลายคนสามารถผ่านภาวะวิกฤตนี้ไปได้

ผู้รับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับการจดทะเบียนหรือไม่ถือว่าเป็นแรงงานในระบบ เศรษฐกิจ หรือได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ของงานที่ทำที่บ้านและ ดังนั้น ผู้รับงานมาทำที่บ้านจึงไม่ถูกรวมอยู่ในแรงงานกระแสหลักและ ในระบบงานของพวกเขาส่วนใหญ่ไม่ถือว่าเป็นงานที่แท้จริงจากรัฐบาล ภาคธุรกิจ หรือสังคม โดยทั่วไป ก่อให้เกิดความรู้สึกในกลุ่มของผู้หญิงเหล่านี้ว่าสถานภาพของตนเองเป็นงาน ผิดกฎหมาย ซึ่งมีหลักฐานจาก FGD ที่มีผู้หญิงบางคนพูดถึงเกี่ยวกับการกำจัดแผงลอย และสินค้า จากสถานที่ของพวกเธอโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งกล่าวหาถึงสถานภาพที่ผิดกฎหมายของ พวกเธอ

ผู้รับงานมาทำที่บ้านใน Jarkarta, Yogyakarta และ Malang มีอายุอยู่ในช่วง ๑๕-๕๐ ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๓๑-๕๐ ปี และแบ่งช่วงอายุออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๓๑-๔๐ และ ๔๑-๕๐ ปี ทั้งสองกลุ่มมี ๓๒.๖%

ผู้รับงานมาทำที่บ้านแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ๑) กลุ่มปกติ ๒) กลุ่มที่อ่อนแอ ผู้รับงานมาทำที่บ้านกลุ่มปกติคิดเป็น ๔๘% ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งที่มีสามีและมีรายรับปกติ หรือมีส่วนร่วมธุรกิจเป็นหุ้นส่วนกับสามีตนเอง ส่วนผู้หญิงซึ่งแต่งงานแล้วแต่สามีมีเงินเดือน น้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำวันกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่ไม่มีความมั่นคง

อาชีพ

อาชีพสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถแบ่งออกเป็น ด้านอาหาร งานหัตถกรรม และธุรกิจขนาดเล็ก

ก) ด้านอาหาร ได้แก่ การทำเค้กดั้งเดิม เช่น coconut rice การทำของทอดกรอบ (ตัวอย่างเช่น มันทอดกรอบ กลัวยทอดกรอบ) และการทำร้านเบเกอรี่ ขนาดเล็ก

ข) ด้านงานหัตถกรรม การทำผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในบ้าน เช่น ที่ครอบอาหาร ผ้าคลุมตู้เย็น ผ้าคลุมโต๊ะ งานไม้ และผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในบ้านที่ทำจากไม้ไผ่

ค) กิจการเกี่ยวกับเสื้อผ้าและการตัดเย็บ ซึ่งรวมถึง ช่างเย็บผ้าที่บ้าน (รับออเดอร์จากเพื่อนบ้าน) หรือได้รับสัญญารับเหมาอีกต่อหนึ่งมาจากโรงงานผลิตเสื้อผ้า

ง) ธุรกิจอื่นๆ เช่น การทำแบริคเก็ตแบดมินตัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนใด ส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์ที่เสร็จสมบูรณ์ หรือ การผลิตส่วนประกอบเท่านั้น เช่น การใส่สาย การทำลูกขนไก่ เป็นต้น

ผู้ที่มีการศึกษาน้อยมีแนวโน้มที่จะทำงานที่บ้านแบบที่เป็นงานสืบทอดกันมา มากกว่า การเรียนรู้ทักษะของพวกเขาจะเรียนรู้มาจากมารดาและยาย ทักษะต่างๆ เหล่านี้ ที่ได้รับมาบ่อยครั้งจะเกี่ยวกับงานของผู้หญิง masak (การประกอบอาหาร) manak (ให้กำเนิด) และ macak (การใช้เครื่องสำอาง)

การประกอบอาหารเป็นงานที่นิยมมากกว่าสำหรับหญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งสองกลุ่ม “กลุ่มที่ไม่มีความมั่นคง” (๔๐%) และ “กลุ่มปกติ” (๔๑%) ตามด้วยงานตัดเย็บ

เสื้อผ้า ซึ่งมีผู้รับงานมาทำที่บ้านในกลุ่มปกติเข้าร่วมในเปอร์เซ็นต์ที่สูง (๓๙%) มากกว่าในกลุ่มที่ไม่มีความมั่นคง (๒๕%) เนื่องจากประสบการณ์การทำงานก่อนหน้านี้และเกี่ยวข้องกับโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนที่เหลือจะทำงานเกี่ยวกับงานหัตถกรรมและการผลิตอื่นๆ

ลักษณะงานของที่หญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน “กลุ่มที่ไม่มีความมั่นคง” ทำจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ๔๘ คน มีดังต่อไปนี้ :

๑) การประกอบอาหาร	๓๙.๕ %
๒) การตัดเย็บเสื้อผ้า	๒๕.๐%
๓) การผลิตอื่นๆ	๑๖.๗%
๔) งานหัตถกรรม	๑๘.๘%

ลักษณะงานของที่หญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน “กลุ่มปกติ” ทำจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ๔๔ คน มีดังต่อไปนี้:

๑) การประกอบอาหาร	๔๐.๙ %
๒) การตัดเย็บเสื้อผ้า	๓๘.๖%
๓) การผลิตอื่นๆ	๖.๘%
๔) งานหัตถกรรม	๑๓.๗%

สำหรับการทำงานด้านอาหารและงานหัตถกรรม ผู้รับงานมาทำที่บ้านหลายคนเป็นเจ้าของกิจการและขายตรงไปยังผู้ค้าส่ง หรือค้าปลีก ซึ่งโดยทั่วไปทำสัญญารับเหมางานมาอีกทอดหนึ่ง สตรีที่รับงานไปทำที่บ้านเหล่านี้ขาดเงินทุนและการเข้าถึงตลาด และดังนั้นจึงต้องทำงานเพื่อโรงงานหรือผู้ว่าจ้าง โรงงานขนาดใหญ่หลายแห่งใช้ตัวกลางผู้ซึ่งมีสายสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลุ่มผู้หญิง ผู้หญิงเหล่านี้ขายแรงงานของตนเอง เช่นเดียวกับแรงงานในโรงงาน และได้รับอัตราค่าจ้างต่อชิ้นสำหรับผลิตภัณฑ์ที่เสร็จสมบูรณ์ เช่น ลูกขนไก่ การจัดการส่วนใหญ่กระทำโดยการเจรจาด้วยคำพูด บ่อยครั้งพวกเขาจะได้รับการชำระเงินเมื่อนำส่งสินค้าโดยไม่มีความล่าช้าในชำระเงิน บางคนจ่ายล่วงหน้า บางได้รับ credit voucher ซึ่งสามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้หลังจาก ๒-๓ เดือน มันเป็นสัญญาจ่ายเงินที่มีเงื่อนไขเป็นลายลักษณ์อักษรและระบุถึงจำนวนเงินและกำหนดเวลาจ่ายสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านบาติก ผู้หญิงและลูกสาวจะเป็นผู้ทากาว ขณะที่สามีจะเป็นคนติดเครื่องประดับทอง การแบ่งงานตามเพศนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานะของงานตามสถานะทางวัฒนธรรมของผู้หญิง จากนั้นผู้ชายจะเป็นผู้นำส่งผลิตภัณฑ์ที่เสร็จสมบูรณ์ และเป็นคนเก็บเงิน และพบว่าบ่อยครั้งผู้ชายจะเป็นผู้จัดการกับเรื่องพวกนี้ ขณะที่ผู้หญิงจะอยู่เบื้องหลัง

ไม่มากนักที่จะได้ยื่นหรือเข้าร่วมใน fair trade พวกที่ทำงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ fair trade ใน Yogyakarta เรียนรู้อย่างเกี่ยวกับมัน เนื่องจากงานของมูลนิธิ Mitra ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างข้อมูลและให้การความรู้แก่ผู้รับงานมาทำที่บ้านใน Yogyakarta

เกี่ยวกับพื้นฐานของ fair trade อย่างไรก็ตาม จะมีการตอบสนองช้าและไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าไรนัก ซึ่งมันเป็นความเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

มีผู้รับงานมาทำที่บ้านอยู่ด้วยกันหลายกลุ่ม บางเป็นการทำชั่วคราวและอีกพวกหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงมากกว่า มีจำนวนสมาชิก โครงสร้าง และความซับซ้อนที่แตกต่างกันออกไป มันเป็นเรื่องแสดงความสมัครใจในการจัดตั้ง แต่ขาดความสามารถและการจัดการแบบเป็นแบบแผนของการพัฒนา ในบางพื้นที่ ผู้หญิงจะทำการก่อตั้งขึ้นมาโดยการรวมกลุ่ม และกลุ่มกิจการขนาดเล็ก บางกลุ่มถูกจัดตั้งขึ้นโดยโรงงานหรือผู้รับเหมา SME ที่ให้งานแก่ผู้รับงานมาทำที่บ้าน กลุ่มทำงานถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ บางครั้งกลุ่มพัฒนาไปเป็นกลุ่มที่สามารถช่วยตนเองได้ ซึ่งโดยส่วนร่วมเพื่อเจรจากับผู้จัดหาและผู้บริโภค ผู้รับงานมาทำที่บ้านบางกลุ่มจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาเพื่อให้เข้าถึงการขอเครดิตจาก NGO หรือหน่วยงานรัฐบาล

ผู้รับงานมาทำที่บ้านบางกลุ่มได้รับผลประโยชน์จากโครงการอบรมหรือโครงการพัฒนา บาง NGO อาจดำเนินการอบรมบางทักษะสำหรับพวกเขาเป็นครั้งคราว พวกเขาจะได้เรียนรู้หลายๆ ทักษะจากพื้นฐาน ตลอดถึงเทคนิคใหม่ๆ เพื่อจะต้องพบกับ การเปลี่ยนแปลงรสนิยมและแฟชั่น ซึ่งเป็นกรณีพบได้โดยเฉพาะในผู้รับงานมาทำที่บ้าน ที่ทำงานด้านงานฝีมือและบาติก

เนื่องจากขาดการน้ำและการระบายน้ำที่เหมาะสม สุขลักษณะในทุกพื้นที่ จึงแย่มาก ส่งผลให้มาตรฐานของสุขภาพไม่ดี รวมถึง ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่มีส่วนอยู่ในกระบวนการประกอบอาหาร แผลงและแมลงสาบเข้าไปอยู่ในสถานที่ทำงาน ความแออัดในบ้าน เนื่องจากความเล็กของบ้าน และจำนวนสมาชิกมากและใช้หลายด้าน โดยเฉพาะเพื่อการทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่นเดียวกับ การป้องกันอันตรายจากขี้ผึ้งร้อนในการทำบาติก หรือน้ำมันร้อนสำหรับการทอด อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็กและผู้ใหญ่ได้

การทำงานที่ที่แสงไม่เพียงพอร่วมกับงานที่มีความซับซ้อนจะเป็นเหตุให้ตาเสื่อมสภาพ สตรีสูงอายุบางคนทำงานที่บ้านเป็นระยะเวลาานกว่าห้าปีต้องทนทรมานจาก สายตาคือที่ย่ำแย่, อากาศปวดหลัง และ โรคไขข้อ หรือ asam urat อาการอื่นๆ ได้แก่การมีผื่นแดง ขึ้นบนผิวหนังเนื่องจากการใช้สารเคมี สำหรับผู้ทำงานเกี่ยวกับการผลิตอาหารทะเลสดก็จะได้รับความทรมานจากอาการแพ้ ซึ่งพวกเขาเหล่านั้นไม่มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันตนเอง จากสารเคมีและอันตรายที่เกิดจากการทำงานดังกล่าว

ครอบครัว

๗๒.๔% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านแต่งงานและมีบุตรแล้ว กลุ่มถัดไปคือหญิงม่ายที่ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่น (๑๔.๕%) ขณะที่หญิงโสดที่ยังไม่ได้แต่งงานเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด จากข้อมูลนี้โรงงานต้องการสตรีที่ยังไม่ได้แต่งงานมากกว่า เนื่องจากพวกเขาไม่ต้องรับภาระเรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อลาคลอด และการชังชิงความสนใจจากครอบครัว ดังที่เห็นทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ไม่สามารถหางานนอกบ้านได้ พวกเขาจึงต้องทำงานที่บ้าน

เพื่อใช้เวลาของพวกเขาอย่างดีที่สุด (เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์) บางมุมมองของงานที่ทำที่บ้านเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการประกอบอาชีพของพวกเขา เมื่อเวลาที่ลูกๆ ไปโรงเรียนหรือออกจากบ้าน นอกเหนือจากความจำเป็นทางการเงินและเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม รายได้เสริมเหล่านี้สามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น

แม้ว่าผู้หญิงเหล่านี้จะกล่าวว่าพวกเขาแต่งงานแล้วแต่มันไม่ได้หมายความว่าสามีของพวกเขายังมีชีวิตอยู่หรืออาศัยอยู่ด้วยกัน ประเด็นของผู้หญิงที่สูญเสียสามีเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ พวกเขาผู้ชายถูกบังคับให้ต้องทำงานห่างไกลจากบ้านในเมืองอื่น ในประเทศหรือต่างประเทศ ถึงอย่างไรก็ตามการขาดสามีอาจจะเป็นระยะเวลาสั้น ผู้ชายก็ยังคงถือว่าเป็นหัวหน้าครอบครัว สิ่งนี้ถือเป็นวัฒนธรรมและศาสนาของพวกเขา

ผู้รับงานมาทำที่บ้านในเขตเมืองส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายๆ กันกับครอบครัวในเมืองอื่นๆ คือ อาศัยอยู่ในครอบครัวขนาดเล็กหรือครอบครัวขนาดใหญ่ ขนาดของครอบครัวมีสมาชิกโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๕ ถึง ๘ คน ในบางพื้นที่ จำนวนของคนที่อาศัยจะถูกจำกัดเนื่องจากบ้านมีขนาดเล็ก บ่อยครั้งญาติและเพื่อนที่ย้ายมาที่เมืองจากหมู่บ้านของพวกเขาอาจจะมาพักอาศัยอยู่ด้วยระยะหนึ่งจนกว่าจะหางานหรือที่พักได้

ในกรณีส่วนใหญ่ หญิงที่รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้เป็นเจ้าของบ้านที่ตนเองอาศัยอยู่ พวกเขาอาจเช่าหรือบ้านเป็นของฝ่ายชาย ใน Jakarta ผู้หญิงบางคนได้รับมรดกเป็นบ้านจากพ่อแม่ ซึ่งถือว่าไม่ใช่เรื่องปกติเพราะว่าตามกฎหมายของศาสนาอิสลามมรดกที่เป็นบ้านจะต้องมอบให้แก่ผู้สืบสกุลที่เป็นเพศชาย มันเป็นส่วนหนึ่งของชาว Java เฉพาะกลุ่มที่ยอมให้มีการสืบมรดกนี้

รายได้

เกือบทั้งหมดของผู้หญิงมาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ สมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวสนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้านเพื่อเป็นการหารายได้เสริมสำหรับครอบครัว จากการศึกษาก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าการช่วยเหลือของผู้หญิงมีนัยสำคัญต่อการเงินของครอบครัวอย่างมาก ซึ่งการช่วยเหลือของพวกเขาหลาย ๆ คนมีความเท่าเทียมกับสามีของพวกเขาเอง ตารางด้านล่างนี้เป็นรายรับโดยเฉลี่ยต่อเดือนของผู้เข้าร่วมในการศึกษานี้ ตามที่อยู่อาศัยและชนิดของงานที่ทำที่บ้าน รายรับโดยเฉลี่ยต่อเดือนของผู้รับงานมาทำที่บ้านแตกต่างกันไปตามพื้นที่ รายรับนี้อยู่ในช่วงระหว่าง ๕๐ Rp (๕.๒๖ ดอลลาร์สหรัฐ) ถึง ๗๕๐ Rp (๗๘.๘ ดอลลาร์สหรัฐ) เมื่อเปรียบเทียบกับเส้นความยากจน (poverty line) ที่อยู่ที่ ๑๑๗.๐๘๒ หรือ ๑๓ ดอลลาร์สหรัฐ รายรับของผู้หญิงเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง มันเป็นส่วนเพิ่มเติมต่อรายได้ของครอบครัว

ตารางแสดงรายได้ต่อเดือนตามสถานที่และประเภทของงานที่ทำที่บ้าน

สถานที่และประเภทของงาน	การจ่ายเงินต่อชิ้นโดยเฉลี่ย, หากถูกต้อง	รายรับต่อเดือนโดยเฉลี่ย
Pertukangan-South Jakarta งานตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร	๓๐ Rp ๕๐ Rp	๑๐๐-๗๕๐ Rp ๕๐-๗๕๐ Rp
Kalibu Cilincing-North Jakarta การรับเหมางานตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร	๒๐๐-๑๘๐๐ Rp	๖๐-๓๕๐ Rp ๕๐-๑๕๐ Rp
Cempaka Putih-Central Jakarta งานหัตถกรรม การประกอบอาหาร		๕๐-๑๕๐ Rp ๑๐๐-๓๐๐ Rp
Mlangi-Yogyakarta งานตัดเย็บเสื้อผ้า (บาติก) งานหัตถกรรม (ไม้ หรือทองแดง)		๓๐๐-๗๕๐ Rp ๙๐-๓๐๐ Rp
Pringgolayan-Yogyakarta การประกอบอาหาร งานหัตถกรรม		๒๑๐-๕๐๐ Rp ๕๐-๑๐๐ Rp
Pakis-Malang งานสานไม้ไผ่-เครื่องใช้ ภายในบ้าน		๑๐๐-๕๐๐ Rp
Cendana Bawah-Malang งานตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร		๕๐-๕๐๐ Rp ๕๐-๕๐๐ Rp
Balearjosari-Malang การทำแรคเก็ตไม้แบดมินตัน การทำลูกขนไก่		๑๐๐-๖๐๐ Rp ๑๐๐-๕๐๐ Rp

ที่มา: The ASEAN Foundation (๒๐๐๖)

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่พึ่งพาอาศัยการเก็บออมจากทรัพย์สินส่วนตัวและกู้ยืมมาเพื่อเป็นเงินทุนสำหรับเริ่มต้นธุรกิจของพวกเขา การกู้ยืมเหล่านี้บ่อยครั้งจะกู้ยืมมาจากญาติและผู้ให้ยืมนอกกระบบมากกว่าจากสถาบันการเงินในระบบ

ตามที่คุณรับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่รวมการบริหารจัดการธุรกิจกับการบริหารจัดการของครอบครัวเข้าด้วยกัน พวกเขาจึงไม่สามารถที่จะเก็บรักษาบัญชีที่ถูกต้องและคำนวณรายรับจากการทำงานที่บ้านได้ พวกเขาต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายอย่างของการบริหารจัดการและการทำการตลาดผลิตภัณฑ์ของพวกเขาเองที่เกิดจากมีระดับการศึกษาน้อย เวลามีจำกัด และทักษะในการบริหารจัดการในการจัดตั้งธุรกิจต่ำ พวกเขาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจทางการตลาดและดังนั้นทำให้ไม่สามารถที่จะวางแผนเพื่อคำนวณความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงราคาและภาวะเงินเฟ้อได้

การศึกษา

ผู้รับงานมาทำที่บ้านใหญ่มีการศึกษาน้อย ดังที่ระบุในตารางด้านล่างนี้ ต่ำกว่า ๔๓.๕% สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ขณะที่ ๒๑.๗% จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมี ๑๒% ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่สูงอายุได้รับการศึกษาในโรงเรียนเพียงสองถึงสามปีเท่านั้น ซึ่งเป็นความจริงที่พบได้ โดยเฉพาะผู้รับงานมาทำที่บ้านที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี ในเมือง Yogyakarta (นั่นคือที่ Mlangi และ Pringgolayan) ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มว่าได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นอย่างน้อย

ระดับการศึกษาของผู้รับงานมาทำที่บ้าน

ระดับการศึกษา	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
ไม่ได้รับการศึกษา	๗	๗.๖
ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา		
ลาออกในระดับประถมศึกษา	๑๒	๑๓.๐
(ได้รับการศึกษาบ้างในระดับนี้)	๔๐	๔๓.๕
จบการศึกษาระดับประถมศึกษา		
ได้รับการศึกษาระดับมัธยม		
ได้รับการศึกษาบ้างในระดับมัธยมต้น	๒	๒.๒
จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๒๐	๒๑.๗
ได้รับการศึกษาบ้างในระดับมัธยมปลาย	๐	๐
จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๑	๑๒.๐
ทั้งหมด	๙๒	๑๐๐.๐

ที่มา: The Asean Foundation (๒๐๐๖)

อุปสรรคที่สตรีที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเผชิญ (The ASEAN Foundation, ๒๐๐๖)

จากการศึกษาของกระทรวงแรงงานในปี ๑๙๙๙ แสดงให้เห็นว่า ๗๗% ของอุตสาหกรรมที่ทำที่บ้านต้องเผชิญกับความยากลำบาก โดยปัญหาที่พบโดยเจ้าของธุรกิจที่เป็นผู้หญิงคือ

- ก) การแบ่งแยกทางเพศ
- ข) การถูกแสวงหาผลประโยชน์ เช่น ค่าใช้จ่ายที่ไม่ถูกกฎหมายจาก อันธพาลท้องถิ่นหรือแม่แต่ตัวแทนที่มีอำนาจ เช่น ตำรวจหรือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- ค) ความไม่แน่นอนต่อการขึ้นราคา โดยเฉพาะราคาวัตถุดิบที่เพิ่มขึ้น และ
- ง) การจัดสรรเงินทุนของธุรกิจสำหรับใช้ในครอบครัว

สตรีที่รับงานมาทำที่บ้านต้องเผชิญกับความยากลำบากที่เกิดขึ้นจากกฎหมายและข้อบังคับของการจ้างงาน ซึ่งไม่เพียงพอในการช่วยเหลือผู้ทำงาน

รายงานของ Suminar (๒๐๐๑) ให้ข้อมูลที่เหมือนกันในเรื่องความยากลำบากนี้ ๔๐% เกี่ยวข้องกับราคาทุนที่เพิ่มขึ้น ๒๔% ประสบปัญหาในการหาวัตถุดิบ และ ๑๗% เกี่ยวกับการตลาด มีเพียง ๓% เท่านั้นที่พบความยากลำบากเนื่องจากขาดความเชี่ยวชาญในการจัดการธุรกิจหรือเทคนิคการผลิต อุปสรรคภายในที่พบโดยนักวิจัยคือ ระดับการศึกษาต่ำ เวลาถูกจำกัด และทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจของพวกเขาต่ำ ปัจจัยภายนอกโดยส่วนใหญ่เนื่องมาจากปัจจัยเกี่ยวกับทางวัฒนธรรม เช่น กรณีของสังคมที่มีความมุ่งหมายของงานบ้าน และการให้กำเนิดซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิง

ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับผลประโยชน์จากระบบแรงงานเพราะลักษณะที่นอกกรอบของพวกเขา และไม่ได้รับเงินประกันทางการแพทย์ หรือการป้องกันคุ้มครองเหมือนกับแรงงานในโรงงาน พวกเขาจะไม่ได้รับเงินเมื่อลาหยุดหรือลาคลอด หลายๆ ครั้ง ถูกก่อกวนจากอันธพาลท้องถิ่นหรือแม่แต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ไร้คุณธรรม ผู้หญิงที่อยู่เบื้องหลังและผู้หญิงที่ไม่มีสามีกล่าวว่า บ่อยครั้งพวกเธอมีความวิตกกังวลมากกว่าผู้หญิงที่มีผู้ชายอยู่ที่บ้าน “พวกเขารู้ว่าพวกเราอ่อนแอและพวกเขาข่มขู่เราตลอดเวลา โดยเฉพาะหลังจากที่พวกเขาพบว่าสามีของเราไม่ได้อยู่บ้าน”

ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่มีบุตรที่ยังเล็กต้องประสบกับความยากลำบากในการรักษาความสมดุลในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้านและการทำงาน ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลาเพื่อทำทั้งสองอย่างนี้ ใน Kalibaru และ Cilincing ในเมือง Jakarta หญิงผู้ซึ่งทำงานเป็นผู้รับเหมาในภาคตัดเย็บเสื้อผ้า (การประกอบตัวและเติมกาว) พบว่าพวกเธอสามารถทำได้ทั้งงานที่ทำที่บ้านและประกอบอาหาร ซึ่งผู้หญิงส่วนใหญ่จะต้องทำงานบ้านซึ่งเป็นหน้าที่ของตนพร้อมๆ กันไปกับการทำงานที่บ้าน บางคนได้รับความช่วยเหลือจากลูกๆ หรือญาติที่สนิท แต่ในขณะที่บางคนไม่ได้รับความช่วยเหลือ

เหล่านี้โดย โดยวัฒนธรรมของสังคมที่ว่าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้านและการให้กำเนิด เป็นหน้าที่หลักของผู้หญิงควบคู่ไปกับการทำงาน ดังนั้นผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่จึงต้อง รับภาระถึง ๒ เท่า

กิจกรรมหรือความพยายามที่จะกล่าวถึงประเด็นทางเพศของหญิงที่รับงาน ไปทำที่บ้านในเขตเมือง

การสนับสนุนให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

การรับงานไปทำที่บ้านมีศักยภาพอย่างมากในการยกระดับคนยากจน ในเขตเมือง โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีความมั่นคงให้พ้นจากความยากจน หญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมหรือการเสริมสร้างความสามารถเนื่องจาก ถูกให้ภาพลักษณ์ว่าเป็นผู้ทำงานบ้านมากกว่าผู้ทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตามด้วยแรงผลักดัน จากหน่วยงาน NGO โครงการในปัจจุบัน เช่น โครงการความปลอดภัยทางสังคม ที่ได้รับการสนับสนุนจาก Canadian International Development Agency และ World Vision ได้มุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับเพศเป็นองค์ประกอบหลัก โครงการนี้ดำเนินการหลักจากวิกฤตการณ์ ทางการเงินในเอเชียเพื่อ empower ผู้หญิงให้เข้าสู่การทำงานที่บ้าน

มีบาง NGO ได้ดำเนินโครงการโดยการให้ทุนหรือการจัดหาทุน หากเป็น การหาทุนเพื่อผู้รับงานมาทำที่บ้าน บาง NGO จะเสนอโครงร่างและดำเนินโครงการ เพื่อผู้รับงานมาทำที่บ้านเมื่อโครงร่างของพวกเขาได้รับการอนุมัติ อย่างไรก็ตามพวกเขา อาจจะมีความเข้าใจ หรือความสนใจจริงเพียงน้อยนิดในการช่วยเหลือผู้รับงานมาทำที่บ้าน และพวกเขายังขาดความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะดำเนินการช่วยเหลือผู้รับงานมาทำที่บ้าน เราเรียกพวกเขาว่า “chameleon” NGOs ซึ่งพวกเขาจะเปลี่ยนแปลงภารกิจตามทุนที่สามารถ หาได้ ซึ่งไม่สามารถต่อว่าพวกเขาได้เพราะพวกเขาต้องทำเพื่อความอยู่รอด บาง NGO ทำงานกับกลุ่มนอกระบบที่สนับสนุนผู้รับงานมาทำที่บ้านเพื่อให้จัดตั้งกลุ่มและได้รับการคุ้มครองอื่นๆ ก็ทำหน้าที่ในการให้ความรู้แก่ผู้รับงานมาทำที่บ้านเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง ในการทำสัญญาเพื่อให้มีการตกลงซื้อขายที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามผู้รับงานมาทำที่บ้านก็ไม่ได้รู้สึก กระตือรือร้นกับกิจกรรมความช่วยเหลือเหล่านี้เนื่องจากพวกเขากลัวที่จะต้องสูญเสีย การดำรงชีวิตของพวกเขา ผู้รับงานมาทำที่บ้านรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจดังที่พวกเขา ไม่เพียงแต่มีอำนาจท้องถิ่นที่จะต้องรับมือแต่รวมถึงเจ้าหน้าที่ด้วยที่มีส่วนในการรังควาน พวกเขาเนื่องสถานะที่ผิดกฎหมายของพวกเขา

ความจริงในโลกโลกาภิวัตน์ได้สร้างแรงกดดันต่อกลุ่มของผู้รับงานมาทำที่บ้าน มีเพียงผู้ที่สามารถคว้าโอกาสได้เท่านั้นที่จะอยู่รอดได้ อย่างไรก็ตาม ผู้รับงานมาทำที่บ้าน ส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสเพื่อเข้าถึงตลาดที่ใหญ่ขึ้นได้เพียงเล็กน้อย เท่านั้นและเอาชนะห่วงโซ่ที่จำกัดการจัดจำหน่ายในท้องถิ่นได้เพียงเล็กน้อยเช่นกัน

หญิงที่รับงานมาทำที่บ้านที่ถูกจำกัดการเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และโทรคมนาคม ไม่รับรู้ถึงโอกาสที่ ICT จะสามารถนำไปสู่ได้และตลาดที่ใหญ่กว่าที่สามารถ

เข้าถึงได้ หลายคนไม่มีแผนสำหรับการโปรโมทผลิตภัณฑ์เนื่องจากพวกเขาไม่สามารถที่จะแบกรับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นได้ หลายๆ คนมีความคิดว่าการโปรโมทไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพราะธุรกิจมีขนาดเล็ก ดังนั้น ตลาดของพวกเขาและห่วงโซ่ของการจัดจำหน่ายจึงถูกจำกัดแต่ผู้ที่อยู่ใกล้พวกเขาเท่านั้น (ห่วงโซ่ในท้องถิ่นเท่านั้น) เป็นเหตุให้พวกเขาถูกแสวงหาผลประโยชน์งานของพวกเขาถูกพิจารณาว่ามีราคาต่ำแม้ว่าจะทำงานมาก ไม่ว่าจะเป็นการเติมภาชนะ/เงินลงบนนาตึก หรือการเย็บประกอบตัวหรือติดเลื่อมให้แก่ผ้าพันคอ ที่เพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์เหล่านี้

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศลาว

สปป.ลาว ในอดีตผู้หญิงจะมีบทบาทน้อยกว่าผู้ชาย จะมีหน้าที่เป็นแม่บ้านแม่เรือนมากกว่าการออกไปทำงานนอกบ้าน การตัดสินใจยังขึ้นอยู่กับผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบันรัฐบาลลาวให้ความสำคัญในเรื่องบทบาทชาย-หญิงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “สหพันธ์แม่หญิงลาว” ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนให้แม่หญิงได้รวมกลุ่ม “ท่อนเงิน” เพื่อการทำงานร่วมกันตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับหมู่บ้าน โดยมีสหพันธ์แม่หญิงลาวเป็นผู้สนับสนุนสำคัญ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่การแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจระดับหมู่บ้านให้สามารถพึ่งตนเองได้ เนื่องจากรัฐบาลมีข้อจำกัดเรื่องเงินทุนในการพัฒนาประเทศ

การส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ของประเทศ สปป.ลาวตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ ดังกล่าวนับว่าเป็นการให้บทบาทผู้หญิงที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในสังคมลาว โดยเฉพาะบทบาทในการพัฒนาชุมชนและหนุนช่วยการพัฒนาของรัฐ ดังจะเห็นได้จากการประชุมชาวบ้าน ทุกครั้งที่ผู้หญิงจะเข้ามาร่วมกันเติมศาลาวัด หอบลูกเล็กเด็กแดงมาร่วมประชุม ขณะที่ผู้ใหญ่บ้านและผู้ชายจะมาร่วมบ้างเป็นบางโอกาส เพราะผู้ชายมีหน้าที่ออกไปทำมาหากินเป็นหลักอยู่แล้ว

แม่หญิงลาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรที่ต้องพึ่งธรรมชาติ คือ การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ เวลาว่างจากการทำการเกษตรก็หารายได้เสริมด้วยการทำหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น การทอผ้า ดังนั้นเงินที่กักเก็บจากกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มออมทรัพย์ จึงนำไปใช้เรื่องอาชีพเป็นหลัก รองลงมาคือเรื่องค่าใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ค่าเล่าเรียนลูก ซึ่งแต่เดิมนั้นพวกเขาจะมีปัญหาเกี่ยวกับการเงินที่จะต้องขายข้าวเขียว (ตกเขียว) อยู่เป็นประจำทุกปี การมีแหล่งเงินที่สนับสนุนการทำรายได้เสริมต่างๆ จึงนับว่าเป็นอีกก้าวอย่างที่สำคัญของกลุ่มอาชีพผู้หญิงลาว เพราะหลังจากความสำเร็จของการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ดังกล่าว ชุมชนทั้งชายหญิงต่างเห็นประโยชน์ของการรวมกลุ่มเพื่อการทำงานร่วมกัน จึงมีการจัดตั้งกลุ่มอื่นๆ ขึ้นมาอีก เช่น กลุ่มสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งขยายตัวมากกว่า ๕๐ กลุ่มในปัจจุบัน เช่น กลุ่มธนาคารข้าว กลุ่มเจ็บป่วย ฯลฯ

ในส่วนของประเทศไทยที่ได้มีส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้หญิงในประเทศลาว ได้มีโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของแม่หญิงและชุมชนขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๔๕ (สุวัจน์ ดงแป้น, ๒๕๔๗: ๒๗) โดยมีพิธีลงนามความร่วมมือต่อการสนับสนุนขบวนการท่อนเงินในสปป.ลาว โดยโครงการนี้มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มแม่หญิงในการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับแม่หญิงและชุมชนด้วยการใช้กลุ่มท่อนเงินเป็นเครื่องมือ

จึงอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มอาชีพของประชากรชาวลาวไม่ต่างจากกลุ่มอาชีพของคนไทยมากนัก เพราะมีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน และในส่วนของกลุ่มแรงงานนอกระบบหรือกลุ่มผู้ทำงานที่บ้านก็นับว่าเป็นอีกกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ เพียงแต่ยังไม่มี การจัดทำอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ทั้งนี้ในข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว รวมทั้งความเกี่ยวข้องกับ ICT เพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อกันจะได้มีการจัดวงเสวนาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไปในระยะเวลาอันสั้น

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศมาเลเซีย

เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้งานที่รับไปทำที่บ้านสำหรับสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยที่รายได้ประชาชาติของมาเลเซียอยู่ที่ ๑๔๒ ดอลลาร์สหรัฐ ในมาเลเซียมีครอบครัวที่ยากจนอยู่ ๗.๕% และ ประมาณ ๓.๔% อาศัยอยู่ในตัวเมือง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๐๐๕)

ข้อมูลทั่วไป

จากรายงานเรื่อง Homeworkers and ICTs in Southeast Asia โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๐๐๕) พบว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒๖-๔๕ ปี และ ๗๘% เป็นผู้สมรสแล้วหรือสมรสแล้วกลับมาเป็นโสดเหมือนเดิม เช่น เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง หรือถูกสามีทอดทิ้ง และต้องรับภาระในการดูแลบุตรหรือสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว อีกทั้งมีฐานะค่อนข้างยากจน ผู้งานที่บ้านส่วนใหญ่ประมาณ ๘๒% อาศัยอยู่กับครอบครัวที่มีลูกแล้ว โดยเฉพาะลูกชาย และส่วนใหญ่ได้รับศึกษาในระบบเพียงแค่ ๖ ปี หรือน้อยกว่า และเข้าทำงานในโรงงาน (Kamolrat Intaratat, ๒๐๐๖)

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตที่มีค่าครองชีพต่ำหรืออยู่ในหมู่บ้านที่สร้างใหม่ จำนวนครึ่งหนึ่งของผู้รับงานมาทำที่บ้านจะมีบ้านของตนเอง ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่จะทำงานคนเดียวหรือเป็นผู้รับช่วงการทำงานมาอีกทอดหนึ่ง ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเสื้อผ้า การบรรจุหีบห่อ งานประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนงานประเภทอื่นๆ จะทำร่วมกับญาติหรือเพื่อนบ้าน

รายได้สำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่จะอยู่ที่ ๑๕๑-๒๕๐ ดอลลาร์ต่อเดือน โดย ๒๙% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านจะมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยกว่า ๑๕๐ ดอลลาร์ต่อเดือน ผู้ทำงานบ้านส่วนใหญ่จะทำงานไม่เต็มเวลา เนื่องจากมีงานประจำทำอยู่แล้วซึ่งต้องทำงาน ๘ ชั่วโมงต่อวัน ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่างานที่รับไปทำที่

บ้านช่วยสร้างงานและรายได้ให้กับพวกเขาได้อย่างมาก อย่างไรก็ตามผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานเหล่านี้ขึ้นอยู่กับเวลาเพราะพวกเขาต้องแบ่งเวลาไปดูแลงานในบ้านของตนด้วย

๕๕% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านอยู่ในครอบครัวที่ประกอบด้วยพ่อแม่ลูก ๖๐% ของครอบครัวเหล่านี้จะมีญาติอาศัยรวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตามสตรีจำนวน ๓๖% จำเป็นต้องดูแลลูกด้วยตนเองจึงทำให้ต้องรับงานไปทำที่บ้าน

จากรายงานเรื่อง *Homeworkers and ICTs in Malaysia* โดย eHomemakers Malaysia (๒๐๐๖) พบว่า ลักษณะงานของที่ผู้รับงานมาทำที่บ้านในประเทศมาเลเซียจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

- การเย็บเสื้อผ้า/ งานเย็บ/ การประกอบชิ้นส่วน/ การเย็บผ้าคลุมเตียง/ การเย็บเศษผ้าต่อกันหลายๆ สี (patchwork)

- งานหัตถกรรม เช่น การทำตะกร้า

- การบรรจุหีบห่อ

- การสอนพิเศษต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวิชาเรียน ดนตรี หรือ ศิลปะ

- การทำอาหาร รวมถึงการขายอาหารและการอบขนม

- ธุรกิจเกี่ยวกับความสวยความงาม (ทำผม นวดหน้า แต่งหน้าเจ้าสาว และการทำทรีดเม้นท์อื่นๆ)

- การประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

- การรับจ้างเลี้ยงเด็ก

- การทำงานเกี่ยวกับงานของเลขานุการและการบริการทำบัญชี รวมถึงการป้อนข้อมูล การแปล และการพิมพ์

- การทำรองเท้า

- ฯลฯ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้รับงานมาทำที่บ้านจะทำงานเกี่ยวกับการผลิตและการให้บริการ รวมถึงงานหัตถกรรมและการประกอบอาหาร ซึ่งงานบางประเภทรับช่วงการทำงานมาอีกทอดหนึ่งจากโรงงาน โดยส่วนใหญ่ผู้ทำรับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นแรงงานประเภทหนึ่งในระบบแรงงาน โดยมากจะรวมกลุ่มกันเป็นเพื่อทำงานหรือเป็นแรงงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่ได้รับค่าจ้างและผู้รับเหมาที่รับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนทำงาน (worker) และไม่ได้รับเงินประกันทางสังคม เช่น เงินประกันสุขภาพและการคลอดบุตร การได้รับค่าจ้างเมื่อลาหยุดหรือสวัสดิการสังคม และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากสตรีเหล่านี้ที่ทำงานจากที่บ้านบางครั้งพวกเขาจะถูกรังควานจากเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นซึ่งอ้างว่าพวกเขาไม่สามารถใช้ที่อยู่อาศัยสำหรับการผลิต/ทำงานได้ หรืออ้างว่าพวกเขาทำงานโดยไม่ได้ขอใบอนุญาต

หรือจดทะเบียน ดังนั้นการผลิตและการให้บริการของผู้รับงานมาทำที่บ้าน จึงถูกมองข้ามจากรัฐบาล

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาก่อน แต่ตัดสินใจถอนตัวจากแรงงานในระบบมาเป็นผู้รับงานมาทำที่บ้านหลังจากที่ให้กำเนิดบุตร และเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อแม่ที่ต้องดูแลลูกที่ยังเล็ก หรือ ลูกที่พิการ และพ่อแม่ที่อายุมากแล้ว โดยที่ผู้รับงานมาทำที่บ้านจะต้องรับผิดชอบในเรื่องเกี่ยวกับการดูแลและบำรุงรักษาบ้าน ซึ่งการทำงานบ้านถือเป็นงานหลัก และการทำงานจะทำโดยใช้เวลาราวงที่เหลือนอกจากการทำงานบ้าน เป็นผลให้ผู้หญิงเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นแม่บ้านมากกว่าที่จะเป็น "คนทำงาน" จากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานโดยลำพัง โดยที่ ๖๕% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านทำงานโดยลำพังในการขนส่งผลิตภัณฑ์หรือการบริการโดยตรงไปยังผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก และลูกค้า และอีก ๑๗% เป็นผู้รับเหมางานมาอีกทอดหนึ่ง โดยส่วนมากจะเป็นงานเกี่ยวกับการบรรจุหีบห่อ การเย็บเสื้อผ้า และการประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้รับการติดต่อจากผู้ผลิต และอีก ๑๘% เป็นหุ้นส่วนกับญาติ เพื่อนบ้าน หรือเพื่อน

เนื่องจากการที่ผู้รับงานมาทำที่บ้านยังคงแยกตัวและกระจัดกระจายกันทำงาน แม้ในย่าน Menglembu, Ipoh ซึ่งเป็นแหล่งของผู้รับเหมางานมาทำที่บ้าน โดยรับเหมางานมาจากโรงการผลิตรองเท้า และผู้รับเหมาเหล่านี้อาศัยอยู่บนถนนเดียวกัน แม้ว่าพวกเขาจะรู้ถึงงานที่ผู้รับงานมาทำที่บ้านแต่ละคนทำ แต่พวกเขาจะไม่เคยที่จะสนทนาหรือเปิดเผยเรื่องของการชำระเงินหรือเงื่อนไขของการรับเหมางานให้ผู้อื่นทราบ และเหตุที่พวกเขาไม่ได้จดทะเบียนแรงงานทำให้บางครั้งถูกจ้องจับผิดจากเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเรื่องที่พวกเขาทำธุรกิจในตลาดที่พักอาศัย โดยเจ้าหน้าที่เหล่านี้อ้างว่างานของพวกเขากลับเป็นงานที่ผิดกฎหมาย ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงไม่มีการรวมกลุ่มกันทำงาน หรือไม่มีจัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อทำให้มีอำนาจในการซื้อขายมากยิ่งขึ้น ทำให้โรงงานต่างๆ หาผลประโยชน์จากจุดนี้โดยการกตราคาในการว่าจ้าง เช่น จ่ายเพียง ๔-๕ \$ สำหรับการติดรองเท้าหนึ่งคู่ หรือ ๘-๑๐ \$ สำหรับการเย็บรองเท้าหนึ่งคู่

จากลักษณะของการทำงานที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบและการแยกตัวทำให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เข้าถึงการช่วยเหลือและโปรแกรมการฝึกอบรมได้เพียงเล็กน้อย เป็นผลให้งานหัตถกรรมและอาหารที่พวกเขาผลิตมีคุณภาพต่ำ จึงถูกจำกัดอยู่แค่ตลาดท้องถิ่นเท่านั้น ผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ส่งออก เช่น เสื้อผ้า รองเท้า ถุงมือ และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ผลิตโดยผู้รับเหมาจะเป็นการผลิตให้แก่โรงงาน โดยทั่วไปผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่ไม่เคยเห็นผลิตภัณฑ์สุดท้ายและไม่ทราบจุดหมายปลายทางของผลิตภัณฑ์เลย

จากจำนวนผู้รับงานมาทำที่บ้านทั้งหมด ๔๐ คน ในการศึกษาของ eHomemakers Malaysia (๒๐๐๖) นี้ พบว่า ๓๘% เป็นชาวมาเลย์ ๓๓% เป็นชาวจีน ๑๘% เป็นชาวอินเดีย และ ๔% เป็นชาว Asli ที่เหลือเป็นเชื้อชาติอื่นๆ นอกจากนี้ผู้รับงานมาทำ

ที่บ้านส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๓๐-๔๙ ปี ดังแสดงในด้านล่างนี้ ผลจากการวิจัยนี้สามารถบ่งชี้ถึงการผสมผสานกันระหว่างชนเชื้อชาติต่างๆ ในประเทศมาเลเซียได้เป็นอย่างดี

ตาราง อายุของผู้รับงานมาทำที่บ้าน

กลุ่มอายุ	จำนวนของผู้รับงานมาทำที่บ้าน (คน)	% ของผู้รับงานมาทำที่บ้าน
๑๙ และต่ำกว่า	๑	๑%
๒๐ -๒๙	๘	๙%
๓๐ -๓๙	๒๖	๒๙%
๔๐ -๔๙	๒๙	๓๒%
๕๐ - ๕๙	๑๔	๑๖%
มากกว่า ๖๐	๑๒	๑๓%
ทั้งสิ้น	๙๐	๑๐๐%

โดยทั่วไปแล้วมีสตรีที่อายุยังน้อยจะทำงานในรูปของการทำงานบ้านเท่านั้น เนื่องจากพวกเขาเลือกที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานต่างๆ มากกว่า ซึ่งเป็นที่ที่พวกเขาได้มีโอกาสในการเข้าสังคม และผู้ว่าจ้างเองก็ต้องการแรงงานที่ยังมีอายุน้อยมากกว่าพวกที่แต่งงานแล้วเนื่องจากจะทำให้พวกเขาเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง และไม่มีการลาคลอดหรือมีให้กับงานเวลาไม่มากพอเพราะต้องรับผิดชอบครอบครัว

๒ ใน ๓ ของผู้รับงานมาทำที่บ้านเป็นหญิงที่แต่งงานแล้ว และรองลงมาคือพวกที่ยังไม่แต่งงาน แม่มีอายุ ๒๖ ปี ถูกทอดทิ้งหรือแยกกันอยู่ สตรีเหล่านี้เปิดเผยมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสถานะของตนเอง หรือเปิดเผยเกี่ยวกับการนอกใจและการไร้ความรับผิดชอบของสามีตนเองมากขึ้น เพราะการลดลงของความรู้สึกที่น่าละอายเกี่ยวกับการหย่าและการแยกกันอยู่ ซึ่งในศาสนาอิสลามอนุญาตให้ผู้ชายมีภรรยาได้ ๔ คน ทำให้สตรีมุสลิมเหล่านี้รู้สึกหวาดกลัวอยู่ตลอดเวลาว่าพวกเขาอาจจะสูญเสียสามีไป ในความเป็นจริงครั้งหนึ่งของสตรีมุสลิมในการศึกษานี้เป็นพวกที่แยกกันอยู่กับสามีหรือหย่าร้างโดยที่พวกเขาเหล่านั้นไม่ได้รับค่าเลี้ยงดูหรือการช่วยเหลือทางการเงินจากสามีของพวกเขาเลย และจากกลุ่มของมารดาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรโดยลำพังทั้งหมด ๑๕ คน (๑๒ คนเป็นมุสลิม และอื่นๆ อีก ๓ คน) ใช้ชีวิตอยู่ใกล้กับเส้นความยากจน และหนึ่งในสามในกลุ่มสตรีเหล่านี้เป็นผู้หารายได้หลักให้แก่ครอบครัว

สถานการณ์สมรสของผู้รับงานมาทำที่บ้าน

เกือบทั้งหมดของผู้รับงานมาทำที่บ้านมีความรับผิดชอบหลัก คือการดูแลพ่อแม่ที่แก่เฒ่าหรือลูกที่ยังเล็ก ซึ่ง ๑๓ คนจากจำนวนทั้งหมด ๙๐ คน มีลูกที่พิการและต้องการการเอาใจใส่และดูแลเป็นพิเศษ โดยเฉพาะพวกที่ต้องทำกายภาพบำบัดทุกๆ วัน และเกือบ

๑๐% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านเป็นผู้พิการหรือเป็นผู้ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง บางคนกล่าวว่าพวกเขาได้รับความเจ็บปวดและทุกข์ทรมานเนื่องจากอาการป่วยที่มาจากการทำงานนอกแบบเฟอร์นิเจอร์ บางคนสายตาเสื่อมถอยเนื่องจากต้องทำงานในสถานที่ที่มีแสงไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้สายตามาก เช่น ในการทำงานเกี่ยวกับเสื้อผ้า หรือรองเท้า

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตหรือหมู่บ้านที่มีการสร้างบ้านราคาถูก รวมถึงหมู่บ้านของชาว Asli ที่อยู่รอบนอกของ Ipoh และ Pulau Aman, ปีนัง มีระบบไฟฟ้าและน้ำประปาเข้าถึง ซึ่งรัฐบาลให้การสนับสนุนการสร้างบ้านที่เหมาะสมสำหรับคนยากจน มีประมาณ ๒๕% ที่ย้ายจากบ้านที่สร้างโดยไม่ได้รับอนุญาตในพื้นที่ของทางการไปอาศัยอยู่ในแฟลตที่มีราคาถูก ซึ่งพวกเขาสามารถได้รับแฟลตนี้ โดยที่พวกเขาต้องชำระเงินกู้สำหรับการสร้างบ้านตกเดือนละประมาณ ๑๓๐ ริงกิต (หรือประมาณ ๓๔ ดอลลาร์สหรัฐ) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าการเช่าบ้านโดยทั่วไปในพื้นที่แถบนี้

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่ (๕๕%) อยู่ในครอบครัวขนาดเล็ก ขนาดของครอบครัวโดยเฉพาะจะมีสมาชิกครอบครัวประมาณ ๖ คน และอีก ๔๕% อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีขนาดใหญ่หรือแบ่งที่พักอาศัยกับครอบครัวอื่น ๖๐% มีญาติมาพักอาศัยอยู่ด้วยเป็นบางครั้ง ประมาณ ๒๐% มีผู้เช่าอื่นอาศัยรวมอยู่ด้วย และมีเพียง ๒-๓ คนเท่านั้นที่อาศัยอยู่ในห้องเช่า

งานที่ผู้ทำงานรับมาทำที่บ้านนั้นจะกระทำในส่วนต่างๆ ของบ้านที่สามารถหาได้ โดยที่ห้องอาหารหรือห้องนั่งเล่นจะเป็นสถานที่ที่ใช้บ่อยที่สุด และโดยปกติจะใช้ห้องครัวสำหรับคนที่ทำงานเกี่ยวกับอาหาร สำหรับผู้ที่อาศัยอยู่ในห้องเช่าห้องนอนของพวกเขาจะกลายเป็นสถานที่ทำงานด้วยเช่นกัน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านเกือบทั้งหมดจะต้องรับผิดชอบงานภายในบ้านด้วย หากพวกเขาไม่สามารถทำงานบ้านได้ จะอาจมีผู้หญิงคนอื่นมาช่วยเธอ สมาชิกผู้ชายในครอบครัว จะไม่ค่อยช่วยงานพวกนี้เว้นแต่เป็นงานที่ยากหรือหนัก การแบ่งทางเพศของการทำงานภายในบ้านเป็นที่สังเกตเห็นได้ชัด โดยที่ส่วนใหญ่สามีจะให้ความช่วยเหลือเล็กน้อยหรือไม่ต้องรับผิดชอบและหลีกเลี่ยงงานบ้าน มีสามีเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่ช่วยงานในการทำความสะอาด งานซักล้างหรือประกอบอาหาร ซึ่งโดยวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซียแล้วภาพลักษณ์ของผู้หญิงในที่ดีในสังคมคือจะต้องเป็นภรรยาและแม่ที่ดี

ความปรารถนาของผู้รับงานมาทำที่บ้านคือต้องการที่จะเอาชนะความยากจนเพื่อลูกๆ ของพวกเขา และต้องการให้พวกเขาเหล่านั้นมีอนาคตที่ดี โดยเฉพาะลูกชายและรวมไปถึงลูกสาวซึ่งมีความสำคัญน้อยกว่า และต้องการให้ลูกๆ ตั้งใจเรียนมากกว่าที่จะให้มาช่วยงานบ้านและงานที่รับมาทำ โดยที่ ๓๖% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับการช่วยเหลือจากญาติ พี่น้อง หรือ พ่อแม่ ในการดูแลเด็ก หรือแม้แต่การดูแลเป็นบางครั้ง บางคราวเนื่องจากระยะทางไกล ทำให้เกิดความห่างเหินและไม่เต็มใจหรือไม่สามารถ

ให้ความช่วยเหลือได้ และโดยทั่วไปขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการทางร่างกาย และคนแก่ทำให้เป็นการเพิ่มภาระให้แก่สตรีเหล่านี้

ลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวของพ่อแม่ในการแบ่งหน้าที่เกี่ยวกับงานบ้าน และความรับผิดชอบในการทำการผลิต และการตัดสินใจมีผลอย่างมากต่อผู้รับงานมาทำที่บ้าน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ของผู้รับงานมาทำที่บ้านมีแม่ที่ทำงานร่วมกับพ่อของพวกเขาเอง หรือทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัวโดยเป็นผู้หารายได้หลัก พวกเขาเรียนรู้ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในการทำงานโดยการช่วยแม่ของพวกเขาเองทำงาน พ่อของพวกเขา หรือในกรณีที่พ่อของพวกเขาไม่อยู่ ญาติที่เป็นเพศชายจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจหลัก ของครอบครัว ในครอบครัวปัจจุบันของพวกเขา ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่จะคล้อยตาม การตัดสินใจของสามี และในกรณีที่สามีไม่อยู่หลายคนจะให้ญาติที่เป็นเพศชาย บ่อยครั้งคือ พี่ชาย หรือน้องชาย ลุง หรือลูกชายที่โตแล้ว เป็นผู้ให้คำแนะนำ

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่กล่าวว่า เป็นเพราะความกดดันเกี่ยวกับ ความต้องการทางการเงินทำให้พวกเขาตัดสินใจเข้าสู่การเป็นผู้รับงานมาทำที่บ้าน โดยเริ่มแรก การทำงานที่บ้านนั้นจะทำเมื่อมีเวลาว่างในช่วงที่สามีไม่อยู่เท่านั้น ซึ่งสามีจะไม่รู้ถึงงาน ที่พวกเขาทำ และบ่อยครั้งจะไม่รับความสนใจเลยตรวจเท่าที่หน้าที่ในการทำงานบ้าน ไม่ได้ถูกละเลย ผู้รับงานมาทำที่บ้านต้องจัดการเวลาของพวกเขาเองเพื่อในแน่ใจว่าพวกเขา สามารถดูแลรับผิดชอบงานบ้านของพวกเขาได้ และบางครั้งจะลงทุนซื้อเครื่องทุนแรง เช่น เครื่องซักผ้า หรือ เครื่องปั่นไฟฟ้า และเครื่องปรุงสำเร็จรูปมาใช้ในการประกอบอาหารและ อาหารที่ปรุงแล้ว เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและพลังงาน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านประมาณ ๔๑% ทำงานเต็มเวลา นั่นคือมากกว่า ๘ ชั่วโมง ต่อวัน และ ๔๔% ทำเป็นงานพิเศษ ๓๓% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านได้รายได้ต่ำกว่า ๕๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน และ ๒๙% ได้รายได้อยู่ระหว่าง ๕๑ ถึง ๑๕๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน และ ๔๐% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านได้รับรายได้อยู่ระหว่าง ๑๕๑ ถึง ๕๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ ต่อเดือน

๒๓% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านมาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๓๔ ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน ซึ่งเป็นเส้นแบ่งความยากจน โดยส่วนใหญ่เป็นมารดาที่ต้องเลี้ยงดูบุตร โดยลำพังและเป็นผู้ที่สามีไม่ได้ให้การช่วยเหลือหรือมีเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ในครอบครัว โดยดั้งเดิมพวกเขาต้องการช่วยเหลือครอบครัวในการสร้างรายได้จากการรับงาน มาทำที่บ้าน และหาทางสร้างรายได้เสริมจากการทำงานเล็กๆ น้อยๆ นอกจากนี้หนึ่งในสาม ของผู้รับงานมาทำที่บ้านเหล่านี้เป็นผู้หารายได้แต่เพียงผู้เดียวในครอบครัว อีก ๑๗% เป็นผู้หารายได้หลักร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัว ซึ่งช่วยกันหารายได้เพื่อการใช้จ่าย ในครอบครัว การหารายได้ของพวกเขาเหล่านี้มีส่วนช่วยอย่างมากในการยกระดับฐานะของ ครอบครัวในพ้นจากความยากจน

การเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ตัดสินใจมาทำงานที่บ้าน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปี ๒๐๐๖ ราคาของน้ำมันเกรดดีเพิ่มขึ้นจาก ๑.๖๒ ริงกิต เป็น ๑.๙๒ ริงกิต (เพิ่มขึ้น ๑๘.๕%) น้ำมันธรรมดาเพิ่มขึ้นจาก ๑.๕๘ ริงกิต เป็น ๑.๘๘ ริงกิต และน้ำมันดีเซลเพิ่มขึ้นจาก ๑.๒๘๑ ริงกิต เป็น ๑.๕๘๑ ริงกิต โดยก่อนหน้านี้การเพิ่มราคาของน้ำมันจะถูกจำกัดอยู่ที่ ๑๐ เซ็นต์ต่อลิตร แต่ปัจจุบันนี้เพิ่มขึ้นเป็น ๓๐ เซ็นต์ ต่อลิตร ราคาที่เพิ่มขึ้นถึง ๑๘.๕% นี้ห่างไกลจากการเพิ่มฐานเงินเดือน และนอกจากนี้ยังมีการคาดการณ์ว่าค่ารถโดยสารจะเพิ่มขึ้นด้วยในอนาคตอันใกล้นี้ โดยที่บริษัทรถโดยสารประจำทางมีแผนที่จะขึ้นค่าโดยสารไปอีก ๑๐% แต่ยังไม่ได้รับอนุมัติจากรัฐบาล ขณะที่รถแท็กซี่จะขอปรับราคาจากราคาเริ่มต้น ๒ ริงกิต สำหรับระยะทาง ๒ กิโลเมตรแรก เป็น ๓ ริงกิต และขอเพิ่มเป็น ๑๐ เซ็นต์ต่อระยะทาง ๑๐๐ กิโลเมตร แทนแต่เดิมที่ระยะทาง ๑๕๐ กิโลเมตร เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาการขึ้นค่าโดยสารเหล่านี้ร่วมกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนอกบ้าน (เช่น เสื้อผ้า การดูแลเด็ก และค่าอาหารกลางวัน) ทำให้ผู้หญิงบางคนตัดสินใจทำงานที่บ้าน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านจำนวนมากทำงานเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้าและประกอบตัว (๓๐%) ตามด้วยกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับการประกอบอาหาร (๒๐%) และงานหัตถกรรม (๑๕%) กิจกรรมอื่นๆ ประกอบด้วยธุรกิจเกี่ยวกับความสวยงามและสุขภาพ (๑๐%) เช่น การนวด แต่งหน้าเจ้าสาว และทำผม การบรรจุหีบห่อ หรือการประกอบชิ้นส่วนของสินค้าอุตสาหกรรม (๙%) การดูแลเด็ก (๘%) งานทางเลขานุการและการทำบัญชี รวมถึงการแปล และการป้อนข้อมูล (๕%) การสอนพิเศษส่วนบุคคล (๓%) และอื่น ๆ (๒%)

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่ในกัวลาลัมเปอร์ ทำสัญญารับเหมางานต่อจากโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งโดยมากเป็นงานเกี่ยวกับการเย็บและการทำถุงมือ และงานที่ต้องใช้ความรู้ เช่น การสอนพิเศษที่บ้าน และงานเลี้ยงเด็ก ขณะที่ผู้รับงานมาทำที่บ้านในปีนังจะทำงานเกี่ยวกับอาหาร เช่น การทำเบอเกอรี่ และประกอบอาหาร และผู้รับงานมาทำที่บ้านใน Ipoh ทำงานเกี่ยวกับการทำตระกร้าและงานที่ใช้ความรู้ เช่น การทำบัญชี การแปล และการป้อนข้อมูล

เกือบทั้งหมดของผู้รับงานมาทำที่บ้านเริ่มต้นการทำงานที่บ้านโดยใช้ทักษะของตนเองหรือประสบการณ์จากการทำงานก่อนหน้านี้ และใช้วัสดุอุปกรณ์หรือวัตถุดิบที่หาได้ที่บ้าน ทำให้ใช้เงินลงทุนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และเมื่อต้องการวัตถุดิบอื่นๆ พวกเขาจะใช้เงินเก็บของตนเองหรือกู้ยืมจากญาติๆ และเนื่องจากพวกเขาไม่มีประสบการณ์และขาดการทำบัญชีหรือจดบันทึก ทำให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนมากไม่ทราบถึงจำนวนเงินทุนที่ใช้จ่ายในการเริ่มต้นงาน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยกว่า ๑๐ ปีในโรงเรียน และ ๕๓% มีการศึกษาน้อยกว่า ๖ ปีในโรงเรียน ภาษาหลักที่ใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียนรัฐบาลคือภาษามลายู ส่วนพวกที่เป็นชาวจีนและอินเดียจะเรียนในโรงเรียนที่สอนด้วยภาษาจีน

กลางและทมิฬตามลำดับ ขณะที่ภาษาอังกฤษและมาเลย์เป็นวิชาที่แยกออกไป ดังนั้นภาษาอังกฤษและมาเลย์ของพวกเขาจึงค่อนข้างอ่อนแอ เป็นผลให้ยากต่อการใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต

๕๐% ของผู้รับงานมาทำที่บ้านเป็นสมาชิกของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกระบบ ประกอบด้วย Salaam Wanita, Stepping Stone Occupational Therapy Centre, Daybreak Association Occupational and Rehabilitation Center, Asia Community Service, กลุ่มต่างๆ เหล่านี้จะให้การสนับสนุนและเป็นสื่อกลางในการสร้างโอกาสในการประกอบธุรกิจสำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้านในรูปแบบของการทำการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้วยจำนวนสมาชิกถึง ๑๓,๐๐๐ คน ของ eHomemakers ทำให้เป็นที่สนใจในฐานะที่เป็นเครือข่ายเริ่มแรกสำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้านซึ่งอำนวยความสะดวกโดยการสร้างเครือข่ายสำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้านและยกประเด็นของการไม่ได้รับค่าจ้างและการทำงานที่บ้านในมาเลเซีย

อุปสรรคที่สตรีที่รับงานไปทำที่บ้านต้องเผชิญ (eHomemakers Malaysia, ๒๐๐๖)

ผู้รับงานมาทำที่บ้านที่ได้รับค่าจ้างและผู้รับเหมาที่รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะเสียเปรียบในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับอำนาจในการต่อรองซึ่งเกี่ยวข้องกับพ่อค้าคนกลางหรือตัวแทนที่ทำสัญญา อีกทั้งพวกเขาจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางการรักษาโรค การได้รับเงินเมื่อลาคลอด สวัสดิการทางสังคมหรือความช่วยเหลือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง และไม่มีการจัดหาประกันสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวกับงานอาชีพให้แก่แรงงานและครอบครัวของพวกเขา ดังที่เห็นได้ในปัจจุบันว่าจักรเย็บผ้า เข็มหมุดและเข็มเย็บผ้าวัสดุที่ใช้ในการบรรจุหีบห่อเช่น ถุงพลาสติกขนาดใหญ่ กาว และเหล็กบัดกรี ก่อให้เกิดอันตรายแก่ทั้งทารกและเด็ก ๆ หากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นผู้รับงานมาทำที่บ้านทราบดีว่าพวกเขาจะไม่ได้รับเงินชดเชยจากอันตรายดังกล่าว

โรงงานสามารถลดต้นทุนการผลิตของพวกเขาได้โดยการทำสัญญารับเหมากับผู้รับงานมาทำที่บ้าน ตัวอย่างเช่น โรงงานทำโรงเท้าและผลิตเสื้อผ้าจะติดตั้งเครื่องจักรที่บ้านของผู้ที่รับเหมางานมาทำที่บ้านโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า ซึ่งเป็นการลดการใช้พื้นที่และค่าเช่าของพวกเขา อีกทั้งผู้รับเหมาดังกล่าวยังต้องชำระค่าสาธารณูปโภคต่างๆ โดยเฉพาะค่าไฟ และบางครั้งต้องหาอุปกรณ์เสริมอื่นๆ ด้วยตัวเอง เช่น ด้าย กาว หรือวัสดุอุปกรณ์ในการบรรจุหีบห่อ ซึ่งค่าใช้จ่ายพวกนี้จะไม่ถูกรวมอยู่ในเงินที่โรงงานต้องชำระให้แก่ผู้รับเหมา

นอกจากนี้ผู้รับเหมางานมาทำที่บ้านอาจถูกกดราคาค่าจ้าง เช่น ค่าจ้างต่อชิ้นสำหรับการเย็บปกเสื้อเชิ้ต อาจต่ำถึง ๐.๔๘ ดอลลาร์สหรัฐ ต่อหนึ่งโหล หรือ ๔ เซ็นต์ต่อ ๑ ชิ้น หรือโดยประมาณ ๐.๘ ดอลลาร์สหรัฐ ต่อหนึ่งโหลสำหรับแบบที่ยากๆ ซึ่งผู้รับเหมาจะได้รับค่าจ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หรือคิดเป็นประมาณ ๑๐-๒๐% ของราคาขายส่ง ซึ่งมีผลกระทบในลักษณะคล้ายๆ กันในกลุ่มที่ทำงานเย็บรองเท้าเช่นกัน

ส่วนกลุ่มของผู้รับงานมาทำที่บ้านที่ทำงานเกี่ยวกับการผลิตอาหาร เช่นใน Pulau Aman ก็ต้องเผชิญกับความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจในการตกลงซื้อขายกับพ่อค้าคนกลาง สตรีเหล่านี้ไม่สามารถที่จะนำเรือไปยังแผ่นดินใหญ่ด้วยตนเองได้ จึงขึ้นอยู่กับผู้ชายที่สามารถนำเรือไปซื้อวัตถุดิบและนำเอาสินค้าของพวกเธอไปขายที่แผ่นดินใหญ่ หลังจากการหักลบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องปรุง ก๊าซที่ใช้ในการหุงต้ม พวกเธอได้รับรายได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้นหรืออาจจะไม่ได้กำไรเลย เนื่องจากลักษณะของงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้รับงานมาทำที่บ้านอาจจะต้องทำงานอย่างอื่นควบคู่กันไปด้วย เช่น การขายหนังสือพิมพ์ เพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัวเมื่อรายได้ทางอื่นไม่เพียงพอ ลักษณะของการถูกเอาเปรียบจากการทำสัญญารับเหมาจะเบาบางลงหากมีความสัมพันธ์จากงานที่เคยทำก่อนหน้า เช่น ผู้รับงานมาทำที่บ้านหลายคนเป็นลูกจ้างเก่าหรือเคยเป็นพนักงานของโรงงาน และ ในหลายๆ กรณีที่มีความสัมพันธ์ส่วนเป็นการส่วนตัวกับเจ้าของโรงงาน โดยเฉพาะในกรณีของกิจการขนาดเล็ก ซึ่งบ่อยครั้งที่ผู้รับเหมาจะเรียกเจ้าของโรงงานเหล่านี้ว่า พี่ชาย หรือพี่สาว และให้พวกเขาเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือไปจากเรื่องงาน เช่น เรื่องของการศึกษาของบุตรหรือการยื่นเสนอเอกสารต่างๆ รวมถึงเรื่องการขอพาสปอร์ต และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกฎหมาย ในบางครั้งบางคราวเจ้าของโรงงานเหล่านี้ยังให้ของขวัญหรือของฝากที่ได้มาจากการท่องเที่ยวหรือในเทศกาลต่างๆ แก่พวกเธอ เพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์ไว้ในรูปแบบที่คล้ายกับความสัมพันธ์ในครอบครัว

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศพม่า

๕๐% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ๕๒ ล้านคนในประเทศพม่าเป็นสตรี ในจำนวนนี้ ๘๐% จะอาศัยอยู่ในเขตชนบทและประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ในปี ๑๙๙๕ ได้มีการก่อตั้งหน่วยงาน NGO ชื่อ Myanmar Women Entrepreneurs Association (MWEA) ขึ้น และยังมีหน่วยงาน NGO อื่นๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับสตรี เช่น Myanmar Woman Affairs Federation และ Maternal and Child Welfare Association

แรงงานสตรีพม่าในภาคเศรษฐกิจ การค้า มักจะขาดประสบการณ์การทำงาน และประสบกับปัญหาการแบ่งแยกทางเพศ สตรีมักมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ เช่น การจัดเตรียมอาหาร ดัดเสื้อผ้า ดูแลลูก แต่ยังคงช่วยงานเกษตรกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การพรวนดิน การเก็บเกี่ยว การเลี้ยงสัตว์ เมื่อสังคมเมืองมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น สตรีเริ่มประกอบอาชีพค้าขายมากขึ้นในเอกสารรายงานเรื่อง Report of APO symposium on role of women in informal sector development (๑๙๙๗) ได้ระบุว่า ในปี ๑๙๙๐ สตรี ๖.๕๗ ล้านคน หรือ ประมาณ ๓๓ % ของประชากรสตรีพม่า มีงานทำ โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์ การทำป่าไม้ และการทำประมง และจำนวน ๒๑ % ของสตรีที่มีงานทำเหล่านี้ อาศัยอยู่ในเมืองหลวง ส่วน ๗๙% อาศัยอยู่ในเขตชนบท อัตราของการมีส่วนร่วมในแรงงานของสตรีอายุระหว่าง ๑๕-๕๙ ปี มี ๕๕.๐๕% ส่วนสตรีที่อายุ

มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไปมีส่วนร่วมในแรงงาน ๑๗.๕๑% ในภาคอุตสาหกรรมการค้าปลีกและการค้าส่ง การทำภัตตาคาร และการโรงแรม ผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย สตรีจำนวน ๔๗.๖% เป็นแรงงานระดับต้น

ตามข้อมูลในเอกสารรายงานดังกล่าวข้างต้นยังพบอีกว่าสตรีชาวพม่าที่ทำงานนอกระบบ มักจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก และมีค่าแรงต่ำ และรับงานไปทำที่บ้าน เวลาในการทำงานมักจะ ๔ ถึง ๗ ชั่วโมง (๓๖.๘%) หรือ บางที่ ๘-๑๑ ชั่วโมง (๓๖.๑%) สตรีจำนวน ๖๖.๖% ทำงาน ๗ วันต่อ ๑ สัปดาห์ นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่าสตรีที่เป็นแรงงานนอกระบบจะทำงานเต็มเวลา ตลอดทั้งวัน และทุก ๆ วัน ใน ๑ สัปดาห์

ปัญหาแรงงานสตรีในพม่าคือการขาดการฝึกอบรมทักษะการทำงาน ทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ของแรงงานสตรีในเศรษฐกิจนอกระบบได้ นอกจากการฝึกอบรมแล้ว ยังต้องสนับสนุนด้านการเงิน ให้ความมั่นคงในสังคม ให้ข้อเสนอแนะทางกฎหมายทางธุรกิจ ให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานบ้านและการดูแลบุตร และให้โอกาสในการจ้างงาน ควรให้การสนับสนุนโครงการฝึกอบรม เช่น จัดทำการฝึกอบรมหลังจากการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน การให้คำปรึกษาด้านการทำงาน ควรให้สตรีตระหนักถึงการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเพื่อสร้างโอกาสในการถูกจ้างงานและเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานของตน สตรีที่ได้รับการศึกษานอกโรงเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยเช่นกัน

ในปัจจุบันนี้หน่วยงานของ MWEA ได้จัดการอบรมทักษะทาง ICT ให้แก่สมาชิก เช่น การอบรมทักษะภาษาอังกฤษ การใช้อินเทอร์เน็ตและการใช้อีเมลล์ เป็นต้น นอกจากนี้ MWEA ยังได้จัดการอบรมทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการทำงานหรือการเป็นผู้ประกอบการโดยทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เกิดเป็นโครงการ CBI (Capacity Building Initiative) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่สตรีเพื่อรับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามความต้องการ เช่น ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะในการสื่อสาร ทักษะการขายและการทำการตลาด ทักษะในการควบคุมคุณภาพ ทักษะพื้นฐานทาง ICT ที่เกี่ยวกับพื้นฐานของ e-Commerce, e-Store, e-Catalogue พื้นฐานการทำการตลาดทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์

ในรายงานเรื่อง Report of APO symposium on role of women in informal sector development พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ส่วนแรงงานสตรีมีเพียง ๑-๒ ใน ๕ ของแรงงาน ทั่วประเทศ ในปี ๑๙๙๔ มีแรงงานสตรี ๓๖.๘% ซึ่งคิดเป็นประมาณ ๑๓ ล้านคน ในจำนวนนี้ ๘๙.๗% ได้รับการจ้างงาน อีกประมาณ ๑๐% ไม่ได้ได้รับการว่าจ้างงาน อัตราการมีส่วนร่วมในแรงงานของสตรีมีจำนวนลดลงเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ แรงงานสตรีใช้เวลา

ในการทำงาน ๔๑.๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่ผู้ชายใช้เวลาในการทำงาน ๔๒.๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

บทบาทหลักของสตรีในฟิลิปปินส์คือหน้าที่แม่ แต่สตรีฟิลิปปินส์ยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

สตรีในแรงงานนอกระบบประกอบอาชีพเกี่ยวกับการค้าขาย การทำกิจการร้านค้าขนาดเล็ก การทำงานด้านบริการต่างๆ เช่น เสริมสวยทำผม หรือเป็นผู้รับเหมาช่วงงานด้านเสื้อผ้าสำเร็จรูป การเย็บผ้า การทอผ้า สตรีที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน ๒.๙๖ ล้านคนรับงานมาทำด้วยตนเอง ส่วนอีก ๒.๐๕ ล้านคนทำงานกับครอบครัวโดยไม่มีค่าแรง

อุปสรรคที่มีต่อการผลิตสินค้าในเศรษฐกิจนอกระบบของสตรี คือ รัฐไม่ค่อยให้การสนับสนุน ไม่เห็นความจำเป็นและคุณค่าของแรงงานสตรี ขาดข้อมูล ความยากในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อและทรัพยากร ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับสตรีที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ เช่น ห้องน้ำสาธารณะ และขาดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ

ในการพัฒนาศักยภาพของสตรีในแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาทักษะและการถ่ายทอดการใช้เทคโนโลยี

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้านในปี ๑๙๙๓-๑๙๙๕ ในประเทศฟิลิปปินส์มีจำนวนของผู้รับงานมาทำที่บ้านประมาณ ๒,๐๒๕,๐๑๗ คน ในจำนวนนี้มีผู้รับงานมาทำที่บ้านที่เป็นหญิงคิดเป็น ๗๘.๘๐% (Lourdes Beneria, ๒๐๐๑)

ข้อมูลจากการสำรวจในปี ๒๐๐๒ แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบมีจำนวนถึง ๒๒ ล้านคน หรือคิดเป็น ๗๕% ของการจ้างงานในประเทศฟิลิปปินส์ ในจำนวนนี้มีผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อย ๖ ล้านคน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่าง และถูกแบ่งแยกจากการทำงานเนื่องจากเพศของพวกเขา ในกลุ่มนี้เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นผู้รับเหมางานมาอีกทอดหนึ่งซึ่งพวกเขาเหล่านี้ไม่ได้มีการเซ็นสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับผู้ว่าจ้าง ทำให้ถูกกดราคา ขณะเดียวกันพวกเขาต้องรับภาระ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าน้ำและค่าไฟฟ้าด้วยตนเอง อีกทั้งยังไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม หรือการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการฝึกอบรมต่างๆ เช่นกัน (Homenet, ๒๐๐๘)

จากรายงานเรื่อง Out of Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition (Renana Jhabvala and Jane Tate, ๒๐๐๘) รายงานว่าการทำงานจากที่บ้านในประเทศฟิลิปปินส์เริ่มมีการบันทึกตั้งแต่ปี ๑๙๘๖ โดยมีจำนวนประมาณ ๒๕-๓๕ ของแรงงานทั้งหมด และหน่วยงานที่ทำหน้าเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้านที่เป็นที่รู้จักในฟิลิปปินส์คือ PATAMABA (Pambansang Tagapag-ugnay ng mga Manggagawa sa Bahay)

ในปัจจุบันมีผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศฟิลิปปินส์อยู่ประมาณ ๕-๗ ล้านคน ซึ่งทำงานทั้งในรูปแบบที่เป็น “งานที่คิดค่าแรงต่อชิ้นงาน” (piece-rate work) และ “งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ลงทุนด้วยตนเอง” (own account work) ทั้งในพื้นที่

ในเขตชนบทและเขตเมือง งานส่วนใหญ่ทำเพื่ออุตสาหกรรมส่งออก และรวมถึงการเย็บเสื้อผ้า การประกอบตัว และการถักโครเชต์ ซึ่งวัตถุดิบได้แก่ผ้าและแบบจะถูกจัดหาให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน โดยผู้รับเหมาผู้ซึ่งได้รับวัตถุดิบเหล่านี้จากบริษัทส่งออก งานชนิดนี้จะจ่ายค่าแรง ต่อชิ้นงานซึ่งราคาถูกมาก โดยมากจะต่ำค่าแรงงานขั้นต่ำ

The Association of The New Filipina (หรือที่รู้จักกันว่าเป็น KaBaPa, ซึ่งมาจากชื่อภาษาฟิลิปปินส์ ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ๑๙๗๕ โดยกลุ่มของหญิงในเขตชนบท เพื่อยกระดับการรับรู้ความต้องการของผู้หญิงเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้ ในปี ๑๙๘๘ ILO ได้ขอให้ KaBaPa ทำงานกับพวกเธอเหล่านี้ในโครงการจัดตั้งกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน สำหรับตัวผู้หญิงเองถือว่าเป็นครั้งแรกที่พวกเธอเริ่มคิดถึงตัวเองในฐานะ “ผู้รับงานมาทำที่บ้าน” มากกว่าเป็นแค่หญิงชนบท สิ่งนี้ถือเป็นการสร้างทัศนคติใหม่ๆ ที่ช่วยให้พวกเธอรับรู้เกี่ยวกับตนเองในทางใหม่ๆ ในฐานะที่เป็นแรงงานประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นและความต้องการโดยเฉพาะ

หลังจากผู้นำ ๒๙ คน ของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านจาก ๘ จังหวัดได้จัดการประชุมขึ้น ทำให้กลายเป็นหลักฐานยืนยันว่าปรากฏการณ์ของการรับงานมาทำที่บ้านได้แพร่กระจายไปทั่วประเทศฟิลิปปินส์ และพวกเธอก็อยู่ในสภาวะและความต้องการที่คล้ายๆ กัน พวกเธอตระหนักดีว่าพวกเธอไม่ได้รับการยอมรับในสังคม โดยเฉพาะผู้วางนโยบาย และหากพวกเธอต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น พวกเธอจะต้องจัดตั้งกันเป็นองค์กรระดับประเทศ เป็นผลให้มีการจัดตั้ง PATAMABA ซึ่งเป็นเครือข่ายสำหรับผู้รับงานมาทำที่บ้านในระดับประเทศ

จุดประสงค์ของ PATAMABA คือเพื่อส่งเสริม สร้างความมั่นคงและขยายเครือข่ายระดับชาติ เช่นเดียวกับที่ SEWA ในประเทศอินเดียได้ทำ เพื่อให้การบริการช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของพวกเธอ คัมครองทางสังคม และการเพิ่มความสามารถในการผลิต PATAMABA ช่วยให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านสร้างกลุ่มท้องถิ่นที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้และในขณะเดียวกันก็ทำงานในระดับนโยบายด้วยเพื่อยกระดับการรับรู้เกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้าน และหากการสนับสนุนเพื่อพวกเธอ ทุกวันนี้ PATAMABA มีสมาชิกมากกว่า ๕,๐๐๐ คน ใน ๒๘ จังหวัด จากทั้งหมด ๗๕ จังหวัดในฟิลิปปินส์ สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบทและก็มีสมาชิกอยู่ในเขตเมืองด้วย PATAMABA ผลิต gabay (อุปกรณ์ในการฝึกอบรม) ในภาษา Tagalog และภาษาอื่นๆ เช่นภาษาฟิลิปปินส์ พวกเขาให้การช่วยเหลือสมาชิกเพื่อจัดตั้งธุรกิจขนาดเล็กเป็นของตนเอง หรือเพื่อร่วมกลุ่มกันทำงาน เพื่อที่จะกลายเป็นอิสระจากพ่อค้าและผู้รับเหมา เพื่อให้มาถึงจุดนี้ PATAMABA ให้การฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการทางการเงิน และเทคนิคในด้านการผลิต และจัดตั้งกองทุนกู้ยืม เป็นจำนวนเงินถึง ๓ ล้านเปโซ จุดประสงค์ในระยะยาวคือจัดตั้งธนาคารเป็นของตนเอง ในรูปแบบเดียวกับ SEWA ในประเทศอินเดีย

PATAMABA ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับหน่วยงานสหพันธ์การค้าระดับประเทศ และกับกระทรวงแรงงาน และร่วมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน NGO อื่นๆ และยังสามารถทำให้รัฐบาลให้การสนับสนุนอนุญาตว่าด้วยผู้รับงานมาทำที่บ้านของ ILO นอกจากนี้ PATAMABA ยังสามารถโน้มน้าวให้รัฐบาลปฏิบัติตามพันธสัญญาเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้านในประมวลกฎหมายแรงงานเพื่อที่จะรับรองสิทธิของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน และทำให้พวกเขาผู้รับงานมาทำที่บ้านได้รับความปลอดภัยและความคุ้มครองทางสังคม มันเป็นความพยายามที่จะทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของระบบความปลอดภัยทางสังคมเพื่อนำไปสู่ความคุ้มครองที่มากขึ้นของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน ในระดับรากหญ้า กลุ่มของผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านได้รับการช่วยเหลือเพื่อจัดตั้งและเพื่อให้ได้รับการเข้าถึงแหล่งต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาธุรกิจ และบางครั้งในเรื่องเกี่ยวกับการให้เครดิต

การช่วยเหลือให้พวกเขาทำการตลาดผลิตภัณฑ์ถือเป็นหน้าที่หลักของ PATAMABA เช่นกัน ซึ่งได้จัดตั้งการเคาน์เตอร์แสดงสินค้าในเมืองหลวง มะนิลา และจัดนิทรรศการจัดแสดงสินค้า และรับคำสั่งซื้อเพื่อส่งออกให้แก่สมาชิก และในปัจจุบันได้ร่วมกับหน่วยงาน NGO เพื่อทำโครงการทางการตลาดที่เรียกว่า MAGIC และสำรวจความเป็นไปได้ของการพัฒนาเครือข่ายการตลาดแบบ South-to-South

จากการศึกษาของ UNICEF ร่วมกับ PATAMABA และ CSWCD (The College of Social Work and Community Development ของมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ (UP) ในปี ๒๐๐๑ พบว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว และหลายคนมีการศึกษาน้อยและไม่ค่อยมีทักษะหลายคนมีสามีที่ได้รับการจ้างงานในงานที่ใช้ทักษะน้อยและค่าจ้างต่ำ และน้อยมากที่สามีจะมีส่วนช่วยในการทำงานที่บ้าน เพศหญิงในครอบครัวที่ทำงานที่บ้านมีโอกาสในการที่จะหารายได้มาช่วยเหลือครอบครัว ขณะที่หน้าที่แต่งตั้งเดิมของพวกเขาเธอคือการดูแลลูกๆ และทำงานบ้าน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านจะพึ่งพาอาศัยลูกสาวในการทำงานการผลิตมากกว่าลูกชาย พวกเขาพอใจเมื่อลูกสามารถช่วยเหลือเรื่องเกี่ยวกับการเงินของครอบครัวได้ พวกเขาให้ความสำคัญต่อการศึกษาและเชื่อมั่นเป็นปัจจัยที่จะทำให้ลูกๆ ของพวกเขามีอนาคตที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อเด็กต้องถูกบังคับให้เลิกเรียนเนื่องจากความยากลำบากทางการเงินของครอบครัว ลูกสาวจะเป็นคนแรกที่ได้รับผลกระทบ

งานที่รับเหมามาอีกทอดหนึ่งสามารถนำไปสู่การลดทักษะ (de-skill) ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงซึ่งใช้ทักษะให้การประกอบชิ้นส่วน เช่น การพับ การตัด การม้วน เป็นต้น ซึ่งแม้แต่เด็กก็ทำได้

แม้ว่าผู้รับงานมาทำที่บ้านจะรู้สึกยินดีที่มีงานรับเหมา พวกเขาพบว่าตนเองมีภาระมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีความยากลำบากทางการเงินเมื่อพวกเขาต้องต่อสู้

และทำงานอย่างหนักเพื่อต้องการหารายได้เพิ่มให้แก่ครอบครัว ซึ่งความเครียดและการไม่ได้พักผ่อนอาจทำให้พวกเขาต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพและปัญหาทางจิตได้

ปัญหาที่เกิดจากน้ำท่วมและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทำให้บริการทางสังคมไม่เพียงพอต่อความต้องการ และปัญหาการติดสุราของเพศชายรวมถึงความรุนแรงต่างๆ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ทำให้ผู้รับงานมาทำที่บ้านมีภาระเพิ่มขึ้น

ผู้รับงานมาทำที่บ้านต้องการในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้ เช่น ทางเลือกอื่นๆ ในการทำมาหากิน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีขึ้น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การปรับปรุงบริการทางสังคม รวมถึงความสะดวกสบายในด้านสุขภาพ การอบรมสำหรับผู้หญิง และสิทธิของเด็กและผู้หญิง

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศสิงคโปร์

กลุ่มสตรีของสิงคโปร์ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะประกอบกิจการเองโดยเป็นธุรกิจขนาดต่าง ๆ หญิงสิงคโปร์ส่วนมากในปัจจุบันจะเริ่มทำธุรกิจขนาดเล็กของตัวเอง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาที่ดีกว่า และได้รับการสนับสนุนในการประกอบกิจการต่าง ๆ จากรัฐบาลในช่วงกลางปี ๑๙๙๖ พบว่ามีผู้หญิง ๔๓,๐๐๐ คนที่เป็นเจ้าของกิจการรวมถึงกิจการห้างร้านต่าง ๆ และขยายจำนวนมากขึ้นจาก ๓,๓๐๐ คนในปี ๑๙๙๑ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าผู้หญิงมีอาชีพเจ้าของสถานประกอบการเป็นจำนวน ๒๒ % ของจำนวนทั้งหมด

โดยภาพรวมแล้วผู้หญิงที่เป็นผู้ประกอบการจะแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทหลัก ๆ คือ กลุ่มแรกเป็นผู้ที่ครอบครัวประกอบกิจการอยู่แล้วและอีกกลุ่มเป็นกลุ่มผู้หญิงยุคใหม่ที่มีการศึกษามากขึ้นและเห็นว่าการประกอบกิจการเป็นสิ่งที่น่าสนใจและทำให้มีรายได้มากกว่า รวมทั้งยังเป็นอิสระในการคิด และทำกิจการต่าง ๆ ตามความต้องการของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชาย

นอกจากนี้ยังมีอาชีพอื่น ๆ ที่พบว่าผู้หญิงสิงคโปร์ได้รับความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่น นักธนาคาร แพทย์ นักบัญชี และสถาปนิก จึงกล่าวได้ว่าผู้หญิงสิงคโปร์ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะประกอบกิจการของตนเอง เพราะได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากรัฐบาล

ผู้หญิงสิงคโปร์เริ่มประกอบธุรกิจมากยิ่งขึ้นโดยเหตุผลสำคัญคือการได้รับการศึกษาที่ดีขึ้นทำให้ผู้ผู้หญิงมีความต้องการความสำเร็จและการพึ่งพาตนเองมากขึ้น ระบบ ICT ที่เอื้อมากขึ้นทำให้การประกอบธุรกิจหรือการทำงานส่วนตัวมีมากขึ้น ธุรกิจหรือกิจการที่ผู้หญิงประกอบนั้น มักเป็นธุรกิจที่มีกลุ่มตลาดเฉพาะ เช่น เป็นกลุ่มผู้บริโภคผู้หญิงด้วยกัน การขายนาฬิกาข้อมือ งานฝีมือ ธุรกิจความงาม ธุรกิจสุขภาพต่าง ๆ อีกเหตุผลสำคัญคือการทำธุรกิจของตนเอง ทำให้ตนเองสามารถมีชีวิตตามแบบที่ตนเองต้องการได้ และยังมีโอกาสช่วยเหลือกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงด้วยกันเอง อีกเหตุผลที่ทำให้ผู้หญิงสามารถทำงานได้ดีขึ้น เป็นเพราะระบบโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT มีส่วนสนับสนุน เพราะมีระบบการให้คำปรึกษาที่สะดวก

ทำให้การประกอบกิจการสามารถทำได้ที่บ้านและผู้หญิงหลาย ๆ คนก็สามารถดูแลครอบครัวได้ด้วย

สถานการณ์เกี่ยวกับอาชีพ ผู้หญิง และการรับงานไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามนับว่าเป็นหนึ่งในประเทศอาเซียนที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง เพราะได้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายโด่ยเม้ย (Doi Moi Policy) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๙ โดยเวียดนามได้พยายามที่จะดำเนินการปฏิรูประบบเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น นโยบายการยกระดับสติปัญญาของประชาชน การสรรหาและการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากกลุ่มอัจฉริยะ ตลอดจนการขยายขอบข่ายของการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกวิธีการของการศึกษา ฯลฯ เพื่อผลิตคนรุ่นใหม่สู่การพัฒนาศักยภาพของประเทศ ข้าวปลาอาหารที่เคยขาดแคลนก็กลายมาเป็นประเทศที่ส่งออกและเป็นคู่แข่งกับประเทศไทยได้เกิดโรงงานใหม่ ๆ รวมทั้งระบบการลงทุนใหม่ ๆ อย่างชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

โดยภาพรวมแล้ว อาชีพการเกษตรนับว่าเป็นอาชีพหลักของชาวเวียดนาม ชาวนาที่มีฐานะยากจนนับว่าเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เพราะในแต่ละหมู่บ้านจะมีที่ทำกินจำกัดมาก ผู้คนจำเป็นต้องทำอาชีพเสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำนา คือ อาชีพทำสวน เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง ล่าสัตว์ จับปลา หัตถกรรม เช่น การทอผ้า ซึ่งนับว่าเป็นอีกหนึ่งรายได้หลักของครอบครัว

จึงเห็นได้ว่า ลักษณะครอบครัวของชาวเวียดนามจะเกี่ยวข้องกับความต้องการวิธีการผลิต สิ่งที่ครอบครัวต้องการคือ แรงงาน เพื่อที่จะได้สามารถจัดการแรงงานในครอบครัว เพื่อเพิ่มผลผลิตให้ได้มากที่สุด ดังนั้น ลูกชายจะแต่งงานเร็ว เพื่อที่จะเป็นหัวหน้าครอบครัว ภรรยาต้องเป็นผู้ดูแลเรื่องอาหาร เสื้อผ้า หลาย ๆ ครอบครัวที่ประสบความสำเร็จก็มักเกิดจากภรรยาที่มีความสามารถ โดยเฉพาะความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้กับครอบครัว เช่น การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์และการทอผ้า

อย่างไรก็ตามในสังคมยุคปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาเปลี่ยนแปลงไปมาก เพราะผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน ต้องดูแลงานในครอบครัว การทำงานในเมือง หรือการทำงานในไร่นาจึงตกอยู่กับผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ แต่บทบาทของผู้หญิงก็เริ่มเปลี่ยนไปหลังจากที่มีการเปิดเสรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจมากขึ้น ผู้หญิงมีสิทธิที่จะเลือกอาชีพหรือประกอบกิจการต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการได้

โสภนา ศรีจำปา ๒๕๔๒ ในปัจจุบันสตรีเวียดนามมีจำนวนประมาณ ๕๑.๒ % หรือ ๓๗.๙ ล้านคน จากประชากรทั้งหมด ๗๘ ล้านคน มีผู้หญิงอยู่ในวัยทำงานคืออายุอยู่ในช่วงระหว่าง ๑๓ - ๕๕ ปี ถึง ๗๑% โดยอาชีพส่วนใหญ่ ได้แก่ เกษตรกรรม ค้าขาย การศึกษา สุขภาพอนามัย การเงิน การธนาคาร และอุตสาหกรรมเบาต่าง ๆ แต่การที่ผู้หญิงต้องทำงานหนักทำให้ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองและมักเป็นงานที่ทำให้

เธอสามารถที่จะหาเงินมาเลี้ยงครอบครัวได้ ไม่ต้องใช้ทักษะความชำนาญสูงนัก และต้องมีเวลาให้กับครอบครัวได้บ้าง ผลก็คือ ผู้หญิงมักจะไต่งานที่มีค่าจ้างต่ำ ทำงานหนัก และไม่ถูกสุขลักษณะนัก และมีจำนวนมากที่ต้องทำงานล่วงเวลา เช่น ประมาณ ๑๓-๑๔ ชั่วโมงต่อวัน แต่ในปัจจุบัน อีกทางเลือกที่ได้รับความนิยมมากของผู้หญิงเวียดนาม คือ การทำงานในธุรกิจขนาดเล็กที่มีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า งานถักทอต่าง ๆ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม การจ้างงานก็จะขึ้นอยู่กับกลไกของตลาด ซึ่งมักจะไม่นั่นนอน ฯลฯ

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงเวียดนามนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สร้างเสริมเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติเป็นอย่างมาก การสร้างระบบการบริหารจัดการในระดับต่าง ๆ เพื่อยกระดับ หรือเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับผู้หญิงเวียดนามนับว่าเป็นอีกนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งในที่นี้ก็จะรวมถึงเศรษฐกิจทั้งในและนอกระบบด้วย

ในระบบปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ความต้องการส่วนบุคคล และการตกงาน ทำให้ผู้หญิงเวียดนามจำนวนมากหันมาสนใจในการประกอบธุรกิจด้วยตนเอง ศูนย์การส่งเสริมธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางของหอการค้าเวียดนามประมาณการณ่ว่า มีผู้หญิงที่เป็นเจ้าของธุรกิจอย่างน้อยประมาณ ๒๕-๓๐% จากข้อมูลของกระทรวงแรงงาน พบว่าธุรกิจ SME ในเขตเมืองอย่างน้อย ๒๑.๓ % ดำเนินการโดยผู้หญิงในกิจการของครอบครัว และธุรกิจขนาดเล็กของครอบครัว ผู้หญิงมีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการธุรกิจ

จากผลการสำรวจของโครงการ SWED (Lisa Fancott, ๒๐๐๔) ที่สำรวจจากผู้ประกอบการที่เป็นหญิงจำนวน ๒๒๓ คน พบว่ามีเพียงสองคนเท่านั้นที่สมัครเพื่อใช้บริการอินเทอร์เน็ต และใช้เพื่อการสื่อสารทางธุรกิจเท่านั้น ๑ ใน ๒ คนนี้เป็นผู้ส่งออก สำหรับผู้ที่ไม่ใช่อินเทอร์เน็ตจะใช้โทรศัพท์และโทรสาร บริการของไปรษณีย์ หนังสือแนะนำ และนามบัตรเพื่อติดต่อสื่อสารกับลูกค้า เหตุผลหลักที่ไม่ใช้อินเทอร์เน็ตคือ กลุ่มลูกค้าไม่ต้องการ การใช้อินเทอร์เน็ตเพียงเล็กน้อยนี้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความตระหนัก และวิธีการทั่วไปในการบริหารจัดการธุรกิจซึ่งมีแนวโน้มที่ดีกว่า จาก ๑๕๗ คนใน ๒๒๓ คน กล่าวว่าพวกเขาจะใช้อินเทอร์เน็ตหากลูกค้าต้องการ

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าในหมู่บ้าน Phong Du (Lisa Fancott, ๒๐๐๔)

จังหวัด Tien Yen เป็นเมืองที่อยู่ห่างออกไปสองชั่วโมงจาก HaLong ทางเดียวกับชายแดนจีน ในพื้นที่ราบสูงของ Tien Yen จะมีประชากรที่เป็นกลุ่มชนเผ่ากระจายอยู่ทั่วไป หาเลี้ยงชีพด้วยการเกษตรกรรม พวกเขาเป็นกลุ่มที่ไม่มี ความมั่นคง และมีรายงาเกี่ยวกับกรณีของการซื้อขายผู้หญิง ในระหว่างเยี่ยมชมชุมชนหญิงสูงอายุทั้งหลายนำผ้าทอมือแบบเก่าและมีลายแบบโบราณและเป็นเสื้อผ้าที่สวยงามมากออกมาแสดง ซึ่งทักษะในการทำผ้าเหล่านี้เกือบๆ จะสูญหายไปเนื่องจากวัยรุ่นในหมู่บ้านไม่ได้ให้ความสนใจ

ในหมู่บ้าน Phong Du ซึ่งเป็นที่ตั้งของกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ผู้หญิงส่วนใหญ่หาเลี้ยงชีพด้วยการทำนา กับสามีของพวกเขา ผู้หญิงส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาน้อยกว่า grade ๖ หลายคนไม่รู้หนังสือและไม่มีสามารถเกี่ยวกับพื้นฐานการค้าขาย พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน เครือข่ายและข้อมูลทางการตลาดได้ อย่างไรก็ตามพวกเขามีทักษะพิเศษในการตัดเย็บเสื้อผ้าในแบบดั้งเดิมและสนใจในการที่จะเริ่มธุรกิจของตนเอง ผู้ที่มีศักยภาพได้รับโอกาสในการไปเยี่ยมชมชุมชนอื่นๆ และเปิดการอภิปรายถึงความเสี่ยงและผลประโยชน์ที่จะได้รับการในทำธุรกิจ ภรรยาจะปรึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้กับสามีของพวกเขา และมีผู้หญิงถึง ๓๐ คนให้ความสนใจที่จะทำให้มันเกิดขึ้น

ผ้าและตัวอย่างถูกส่งไปให้ผู้ซื้อที่มีศักยภาพและหน่วยงานต่างๆ ที่ชื่นชอบความพิเศษ คุณภาพและศักยภาพทางการตลาด ผู้ซื้อจำนวนมากให้ความสนใจในตัวอย่างสิ่งทอและการตัดเย็บหากผู้ผลิตสามารถปรับไปตามความต้องการทางการตลาด หลังจากไปเยี่ยมชมกลุ่มผู้ผลิตอื่นๆ เพื่อปรึกษาถึงผลกระทบของโครงการที่คล้ายๆ กัน ผู้หญิงจากหมู่บ้าน Phong Du แสดงความสนใจที่จะปรับการตัดเย็บแบบดั้งเดิมในผลิตภัณฑ์ของพวกเขาซึ่งทำให้สามารถขายแก่กลุ่มลูกค้านอกหมู่บ้านได้

ทีมของทางจังหวัดเช่นเดียวกับหน่วยงานจัดแสดงสินค้า (CraftLink) มีส่วนร่วมในการสร้างความสามารถให้แก่กลุ่มผู้ผลิต ในปีแรก ๓๐ ครอบครัวได้รับการอบรมในการออกแบบ ตัดเย็บ และการบริหารธุรกิจ ทีมของทางจังหวัดซึ่งทำงานร่วมกับที่ปรึกษาพิเศษจะจัดการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มสมาชิก เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี การกำหนดราคา การบัญชี และทักษะอื่นๆ ในการบริหารจัดการธุรกิจ ทักษะในการเจรจา กฎหมายของการทำสัญญา การขายและการตลาด และต้องเตรียมตัวหรือนำสินค้าออกแสดงอย่างไรใน fair trade สหพันธ์ของผู้หญิงในท้องถิ่น เป็นอาสาสมัครในโครงการ และระดมเครื่องมือ เช่น จักรเย็บผ้า เพื่อให้การบริจาคหรือช่วยเหลือกลุ่มสร้างเครดิตและจัดเก็บเป็นกองทุน ภายในหนึ่งปีกลุ่มนี้สามารถแสดง new collection ได้ในตลาดของ CraftLink และงานแสดงสินค้าหัตถกรรมประจำปีซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวและต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเมืองหลวงฮานอย ซึ่งมีการตอบสนองของลูกค้าอย่างล้นหลามและผู้ซื้อหลายคนได้เตรียมเพื่อที่จะสั่งสินค้า ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากกลุ่ม Phong Du นี้จะนำไปเปิดจะนำไปเปิดบัญชีธนาคาร

หลังจากสองปีของการฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่ม การผลิตงานหัตถกรรมได้เจริญเติบโตไปสู่การเป็นแหล่งหารรายได้ของสมาชิกครอบครัว รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า และกลุ่มยังได้ทำการส่งออกโดยอ้อมไปยังประเทศญี่ปุ่นและประเทศอื่นๆ ในเอเชีย และอิตาลี ด้วยการเพิ่มขึ้นของความต้องการและความกระตือรือร้น ทำให้จำนวนสมาชิกในกลุ่มเพิ่มขึ้นถึง ๓๐% โครงการการทำงานหัตถกรรมถูกเปลี่ยนเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ในพื้นที่ซึ่งมีโอกาสน้อย อีกเพียงเล็กน้อย การผลิตงานหัตถกรรมจะกระทำในช่วงที่ว่างเว้นจากการทำนา ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการทำนาในพื้นที่

กลุ่มรายงานว่ามีความปลอดภัยทางด้านอาหารมากยิ่งขึ้น สมาชิกครอบครัวไม่ต้องขาดอาหารอีกต่อไปและรายได้ที่ได้รับก็จะนำมาลงทุนอีกครั้งในข้าว ปุ๋ย ยา เสื้อผ้า และวัสดุสำหรับทำธุรกิจ อุปกรณ์ทางการศึกษา และถูกใช้เพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัย ผลประโยชน์ที่ได้รับกระจายไปทั่วชุมชนเนื่องจากกลุ่มใช้ผลกำไรที่ได้มาจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาเพื่อลงทุนในฟาร์มและซื้อควาย เเปอร์เซ็นต์ของผลกำไรที่ได้จะถูกใช้เพื่อสร้างเครดิตและเก็บเป็นกองทุน ซึ่งกองทุนนี้จะจัดตั้งขึ้นเพื่อเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการจะทำการถ่ายทอดทักษะและความรู้ของพวกเขาไปยังสมาชิกอื่นๆ ของครอบครัวและเพื่อนบ้าน

ในปี ๑๙๙๘ หน่วยงาน ILO ร่วมกับหอการค้าเวียดนาม ได้จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะเพื่อให้ผู้หญิงสามารถเริ่มต้นและปรับปรุงกิจการเป็นของตนเองได้ ชื่อโครงการคือ SIYB (Start and Improve Your Business) ซึ่งโครงการการฝึกอบรมจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความต้องการทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการธุรกิจในกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก และเพื่อเพิ่มรายได้และการจ้างงาน วัตถุประสงค์ของโครงการ (Barwa, ๒๐๐๓) คือ

๑) เพื่อพัฒนาและนำไปสู่แหล่งฝึกอบรมระยะยาวระดับชาติและการพัฒนาทักษะที่สะท้อนความต้องการและความสามารถของธุรกิจขนาดเล็กในเวียดนาม

๒) เพื่อพัฒนาและดัดแปลงปัจจัยที่เหมาะสมที่สร้างจาก best practice ในประเทศและถอดบทเรียนจากธุรกิจขนาดเล็กที่พัฒนาไปเป็นระดับนานาชาติ

๓) เพื่อส่งเสริมความสามารถของหน่วยงานที่มีแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์แล้วในการอบรมทางธุรกิจผู้ซึ่งจะได้รับมอบหมายให้จัดทำโครงการฝึกอบรม Start Your Business (SYB) และ the Improve Your Business (IYB)

จากโครงการดังกล่าวพบว่าการอบรมการเริ่มต้นธุรกิจ (SYB) ในเวียดนามนั้นมีผลในทางบวกต่อผู้หญิงในเขตชนบทในสองระดับด้วยกันคือ

๑) ในทางธุรกิจ โดยเพิ่มการขายและรายรับ การจ้างงานและเกณฑ์อื่นๆ ของธุรกิจของผู้หญิง

๒) ในทางสังคม โดยการเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการตัดสินใจของผู้หญิง

ผู้หญิงที่เข้าร่วมในโครงการ SYB รายงานว่าการอบรมทำให้การขายและรายได้และเงินเพิ่มเติมเพื่อใช้ส่วนตัวของพวกเขาเพิ่มขึ้น ซึ่งเกือบ ๙๗% ของผู้เข้ารับการอบรมกล่าวว่าการดำเนินธุรกิจของพวกเขาดีขึ้น และเกือบ ๔๙% ยืนยันว่ารายได้ส่วนตัวของพวกเขาเพิ่มขึ้น หลังจากเข้าร่วมในการอบรม เจ้าของธุรกิจ ๕๖ คน จ้างพนักงานใหม่เพิ่มขึ้นเป็นการสร้างงานใหม่ทั้งหมด ๑๙๕ งาน

การอบรม SYB ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสร่วมสร้างเครือข่ายกับผู้หญิงคนอื่นๆ และช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่พวกเขา เกือบ ๙๐% ยืนยันว่าพวกเขามีความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจมากกว่าก่อนได้รับการอบรม ๘๐% รู้สึกมั่นใจมากขึ้น

ในการจัดการการเงิน และ ๗๖% กล่าวว่ารู้สึกเป็นอิสระมากขึ้นการในตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ หลังจากการอบรม ๗๔% ของผู้เข้าร่วมยังคงรักษาการติดต่อกับเพื่อน ๆ ที่ร่วมอบรมมาด้วยกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน

ในเวียดนามปัจจุบันนี้พบว่าผู้ที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครอบครัวนั้นมีเปอร์เซ็นต์ที่สูงขึ้น ซึ่งความรับผิดชอบหลักของพวกเขาคือสวัสดิภาพของผู้ที่พึ่งพาอาศัยพวกเขาเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ผู้หญิงเหล่านี้บ่อยครั้งจึงกลายมาเป็นผู้ประกอบการผู้ซึ่งมีทักษะน้อย มีเงินลงทุนธุรกิจน้อยทำให้ได้รับผลตอบแทนน้อย เนื่องจากขาดเงินทุนและพวกเขาหวังว่าความพยายามที่มากขึ้นจะทำให้รายรับของครอบครัวมากยิ่งขึ้น ธุรกิจที่ทำจากที่บ้านจึงมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เป็นที่ยอมรับว่าบ้านเป็นหน่วยพื้นฐานของการผลิตที่จะช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้หญิงเหล่านี้ แต่มูลค่าทางเศรษฐกิจของงานที่ผู้ชายกระทำยังคงมีค่ามากกว่า ผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงทั้งในเขตเมืองและชนบทบ่อยครั้งต้องทำงานถึง ๑๖-๑๘ ชั่วโมงต่อวัน (เปรียบเทียบกับผู้ชายซึ่งทำเพียง ๑๒-๑๔ ชั่วโมง) ซึ่งทำให้พวกเขาได้รับการพักผ่อนและมีเวลาว่างน้อยลง แม้ว่างานของผู้หญิงจะมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าผู้ชายยังคงเป็นที่รับรู้กันว่าเป็นผู้ทำหน้าที่หลักในการหาเงินของครอบครัว ทักษะคิดต่างๆ เหล่านี้ทำให้รายได้ของผู้หญิงและการมีส่วนร่วมในธุรกิจคล้ายจะยังคงถูกมองข้ามในบางครอบครัว ซึ่งบางกรณีรายได้ที่มาจากการทำงานของผู้หญิงนั้นมีมากกว่ารายได้ของสมาชิกเพศชายในครอบครัวด้วยซ้ำไป

แม้ว่าผู้ประกอบการทั้งที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเผชิญกับข้อบังคับที่คล้ายๆ กัน แต่ผู้หญิงต้องเผชิญกับอุปสรรคเพิ่มเติมเนื่องจากการเป็นต่อทางสังคมและวัฒนธรรมของความไม่เท่าเทียมกันและอคติเกี่ยวกับเพศ ตัวอย่างเช่นอุปสรรคที่ผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงต้องเผชิญในการเข้าถึงเครดิตจากหน่วยงานราชการซึ่งเป็นการขยายภาพของการถูกจำกัดการเข้าถึงของพวกเขาในการศึกษาของรัฐบาล การเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และการเคลื่อนไหวทางสังคม ความไม่เท่าเทียมอื่นๆ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสและตลาด รวมถึงการจำกัดประสบการณ์ทางธุรกิจ จำกัดความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับกลไกทางการตลาด ขาดการสร้างเครือข่ายและไม่สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม

จากรายงานทั้งหมดที่กล่าวว่ายังไม่พบว่ามีรายงานใดที่กล่าวกลุ่มผู้หญิงที่รับงานมาทำที่บ้านโดยตรง โดยส่วนมากจะเห็นได้ว่าในประเทศเวียดนามนั้นมีโครงการฝึกอบรมมากมายแต่โปรแกรมเกี่ยวกับอาชีพหรือธุรกิจที่เน้นเฉพาะกลุ่มผู้หญิงนั้นโดยมากจะเน้นไปในเรื่องการอบรมทักษะที่สนับสนุนให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของกิจการและการสร้างธุรกิจ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงโครงการที่เกี่ยวกับการอบรมทักษะต่างๆ ให้แก่กลุ่มผู้หญิงที่ด้อยโอกาส อ่อนแอ และไม่มีความมั่นคง เช่น มารดาที่เลี้ยงดูบุตรโดยลำพัง

หญิงพิการ หญิงที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง หรือหญิงที่มีบุตรพิการ หรือป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เพื่อให้พวกเธอเหล่านี้สามารถประกอบอาชีพจากที่บ้านได้

ภาคผนวก

- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
สภาผู้แทนราษฎร
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

(๑)

(สำเนา)

เลขรับ ๒๑/๒๕๕๒ วันที่ ๕ ส.ค. ๒๕๕๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ นร ๐๕๐๓/๑๓๖๒๐

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผลและบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

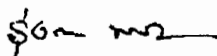
นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๕๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๗

โทรสาร ๐ ๒๒๕๐ ๙๐๕๔

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานระเบียบวาระ

สำนักงานการประชุม

มาตี พิมพ์



ตรวจ

ร่างฯ ที่แก้ไขตามมติคณะกรรมการ
ประสานงานด้านนิติบัญญัติ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(๖)

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงาน เพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะ ผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไข ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๗ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดี แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดี เห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้ง พนักงานอัยการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาล หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว ให้ บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

ในการดำเนินคดีในศาล ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

มาตรา ๘ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษา ของศาลแรงงาน

หมวด ๒

สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๙ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็น ภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น พร้อมทั้งจะให้พนักงาน ตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำการ

เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อ และที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าเทียมกันกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าผู้รับงานไป ทำที่บ้านนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือ ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหม ทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้

มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญของแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้านงานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

หมวด ๓

ค่าตอบแทน

มาตรา ๑๖ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตุ๋เงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น

มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ

(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน

หมวด ๔

ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย

(๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

(๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติด อุปรกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

มาตรา ๒๓ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

หมวด ๕

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนเก้าคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการหนึ่งคนและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานสามคน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิสามคนซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน ผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๖ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และในการนี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวรรคหนึ่ง หากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการ
ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า
กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่
กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่ง
ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง
ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจาก
การทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (๓) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศ
เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนตามมาตรา ๙ วรรคสาม
- (๕) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี
ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

มาตรา ๒๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ
หน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๖

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด หากผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนการยื่นคำร้องหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้

มาตรา ๓๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาดังกล่าววรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือ

ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องตามมาตรา ๓๓ แล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าว ตามแบบที่อธิบดี กำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง พร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับ เงินทราบ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินตามวรรคสาม ณ สถานที่ทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้มีสิทธิได้รับเงินร้องขอให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน หรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกัน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงิน ณ สถานที่ตามที่ ร้องขอได้

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ผู้ยื่นคำร้องไม่มีสิทธิได้รับเงินจากผู้จ้างงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำร้องและผู้จ้างงานทราบ

มาตรา ๓๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๓๔ แล้ว ถ้าผู้ยื่น คำร้องหรือผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้น เป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อ ศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลให้แก่ผู้ยื่นคำร้องได้

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล แรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงาน ไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

(๑๔)

หมวด ๗
พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๓๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา ๓๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๘ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๘ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมายแล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่การฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๓๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา ๔๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

(๑๖)

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

**รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
สภาผู้แทนราษฎร**



รายงาน

ของ

คณะกรรมการวิสามัญ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

สภาผู้แทนราษฎร

สำนักกรรมการ ๓

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความที่
ที่ ๑๐๕๒/๒๕๕๓

(สำเนา)

สภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยรายงานของคณะกรรมการวิสามัญ
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายไพฑูรย์ แก้วทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายสถาพร มณีรัตน์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และตั้งกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| ๑. นางจันทวรรณ ทองสมบูรณ์ | ๒. นายจรัส เวียงสงค์ |
| ๓. นายจิรายุ ห่วงทรัพย์ | ๔. นายชอุทธิ มีสิทธิ์ |
| ๕. นายชัชสิทธิ์ โอจารุทิพย์ | ๖. นายเชวงศักดิ์ เร่งไพบูลย์วงษ์ |
| ๗. นายเชิดพงศ์ ราชป็องขันธุ์ | ๘. นายไชยา พรหมา |
| ๙. นายธีรชัย สุวรรณเพ็ญ | ๑๐. นายนคร มาฉิม |
| ๑๑. นายนิศ จำนุรักษ์ | ๑๒. นายจำนงค์ อูมา |
| ๑๓. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ | ๑๔. นายปณิธิ ศิริเขต |
| ๑๕. นายประพนธ์ นิลวัชรมณี | ๑๖. นางสาวพัชรี โพธิ์สุธน |
| ๑๗. นางสาวพิมพ์ภัทรา วิชัยกุล | ๑๘. นายบรรจง ร่วมพัฒนา |
| ๑๙. นายรังสฤษดิ์ จันทรัตน์ | ๒๐. นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท |
| ๒๑. นายเรวัต อารีรอบ | ๒๒. นางวรศุณี สุวรรณปริสุทธิ์ |
| ๒๓. นายสถาพร มณีรัตน์ | ๒๔. นายสมควร โอบอ้อม |
| ๒๕. นายสมคิด บาลไธสง | ๒๖. นายสัมพันธ์ ตั้งเบญจผล |
| ๒๗. นายสุชาติ ดันติวิชานนท์ | ๒๘. นายสุชาติ ลายน้ำเงิน |
| ๒๙. นางสาวสุนทรี ชัยวิรัตน์ | ๓๐. นางสาวสุนทรี หัตถิ์เซ่งกิ่ง |
| ๓๑. นางสาวสุพัชรี ธรรมเพชร | ๓๒. นายสุรชาติ ชาญประดิษฐ์ |
| ๓๓. นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ | ๓๔. นายอาทิตย์ อิศโม |
| ๓๕. นายอุตร ทองประเสริฐ | ๓๖. นายเอกพร รักความสุข |

(๒๐)

บัดนี้ คณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเสร็จแล้ว จึงกราบเรียน
มาเพื่อได้โปรดนำเสนอที่ประชุมสภาพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) นริศ ขำนุรักษ์

(นายนริศ ขำนุรักษ์)

ประธานคณะกรรมการวิสามัญ

สำนักกรรมการ ๓

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๘๓-๘๘

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๘๒

สำเนาถูกต้อง

(นายธงชัย คุณสุข)

ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓

ชาญรงค์/ร่าง
กาญจนพิมพ์
รังมี/ตรวจ

ตรวจทาน

ครั้งที่ ๑ รังมี/ชาญรงค์

ครั้งที่ ๒ ขวาทิตย์

ครั้งที่ ๓ ธงชัย

รายงานของคณะกรรมการวิสามัญ

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๑ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายไพฑูรย์ แก้วทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายสถาพร มณีรัตน์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และตั้งกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณากำหนดการแปรญัตติ ภายใน ๑ วัน โดยให้ถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการวิสามัญได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏผล ดังนี้

๑. ที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญได้มีมติเลือกตั้ง

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| (๑) นายนิศ จำนุรักษ์ | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| (๒) นายนคร มาฉิม | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| (๓) นายสถาพร มณีรัตน์ | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| (๔) นางวรศุติ สุวรรณปริสุทธิ์ | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| (๕) นายเอกพร รักความสุข | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่ |
| (๖) นายนัจมุดดีน อูมา | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่ห้า |
| (๗) นายสุชาติ ตันตวิณิชชานนท์ | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่หก |
| (๘) นายเชวงศักดิ์ เร่งไพบูลย์วงษ์ | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่เจ็ด |
| (๙) นายไชยา พรหมา | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| (๑๐) นายเชิรชัย สุวรรณเพ็ญ | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| (๑๑) นายประพนธ์ นิลวัชรมณี | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| (๑๒) นายรังสฤษฎ์ จันทรัตน์ | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| (๑๓) นายสมควร โอบอ้อม | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| (๑๔) นางสาวพิมพ์ภัทรา วิชัยกุล | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |
| (๑๕) นางสาวสุนทรี ชัยวิรัตน์ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ |
| (๑๖) นายสัมพันธ์ ตั้งเบญจผล | เป็นโฆษกคณะกรรมการ |
| (๑๗) นายจิราญ ห่วงทรัพย์ | เป็นโฆษกคณะกรรมการ |

๒. คณะกรรมการได้มีมติตั้ง นายรังษี สุภุณา นิตกร ๖ กลุ่มงานคณะกรรมการการ
แรงงาน สำนักกรรมการ ๓ สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการ ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๒๒

๓. ผู้ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้มาชี้แจงแสดงความคิดเห็น คือ

๓.๑ สำนักงานศาลยุติธรรม

นายสมบัติ พงศพิงศศักดิ์

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธาน
ศาลฎีกา

๓.๒ สำนักงานอัยการสูงสุด

(๑) นายธานีต วงศาโรจน์

อัยการประจำกอง สำนักงานอัยการพิเศษ
ฝ่ายพัฒนากฎหมาย

(๒) นายคชาวุธ อาษานอก

นิตกร

๔. ผู้ซึ่งคณะกรรมการได้เชิญมาชี้แจงแสดงความคิดเห็น คือ

๔.๑ กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๑) นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ

รักษาการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน

(๒) นายรัชชัยย์ อูราสุข

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์

(๓) นายปฐม เพชรรมณี

ผู้อำนวยการกองนิติการ

(๔) นางอรุณวรรณ เพ่งวาณิชย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครอง
แรงงาน

(๕) นายสุวิทย์ สุมาลา

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

(๖) นางอำไพวัลย์ สุริยะรัตนพรหม

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

(๗) นายศิริชัย จันทรสังห์

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

(๘) นางสาววิวิตกาน เหมือนเดช

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

(๙) นายเกื้ออนันต์ จินะปัญญาเจริญ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

(๑๐) นายเงินขวง มหาวงษ์

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

(๑๑) นางนิตยา อัยรวงศ์

นิตกรชำนาญการพิเศษ

(๑๒) นางสาวบังอร วิรภสขาม

นิตกรชำนาญการ

(๑๓) นายครรชิต มโนวางกูร

นิตกรชำนาญการ

(๑๔) นายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส

นิตกรชำนาญการ

(๑๕) นางสาวสุรัสวดี เขียมสุวรรณ	นิติกรปฏิบัติการ
(๑๖) นายศิริชัย รุ่งสาคร	นิติกรปฏิบัติการ
<u>กรมการจัดหางาน</u>	
(๑) นางสาวสุภาวดี ตันเจริญผล	ผู้เชี่ยวชาญวิจัยตลาดแรงงาน ๑
(๒) นางเสริมศรี วานิชรักษ์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการประกอบอาชีพ
(๓) นายยุทธนา บัวจุน	หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย
(๔) นายสมชาย มรกตศรีวรรณ	นิติกรชำนาญการพิเศษ
(๕) นางเขวเรศ วัฒนศรี	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ
<u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>	
นางวรวรรณ ภาปราษฎ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
<u>๔.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</u>	
นายประหยัด คีอ่อง	ผู้อำนวยการกองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวง
<u>๔.๓ สำนักงานประมาณ</u>	
(๑) นายเฉลิมพล เพ็ญสุตร	ผู้อำนวยการส่วนงานประมาณกระทรวงแรงงาน
(๒) นายสมคิด ชัยกะเสวี	นิติกรชำนาญการพิเศษ

๕. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีผู้เสนอคำแปรญัตติ

๖. ผลการพิจารณา

ชื่อร่างพระราชบัญญัติ	ไม่มีการแก้ไข
คำปรารภ	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒	มีการแก้ไข
มาตรา ๓	คณะกรรมการการคัดออก

มีกรรมการขอสงวนความเห็น

นายนคร มาฉิม นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ และนายอาทิตย์ อิศโม (กรรมการ)

ขอสงวนความเห็นโดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม

มาตรา ๑๘

มีการแก้ไข

มีกรรมวิธีการขอสงวนความเห็น

นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ นางวรศุณี สุวรรณปริสุทธ์ และนายประพนธ์

นิลวัชรมณี (กรรมวิธีการ) ขอสงวนความเห็นโดยขอให้คงไว้ตามร่างเดิม

หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒๐ ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒๑ ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒๒ ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒๓ ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๒๔ มีการแก้ไข

มีกรรมวิธีการขอสงวนความเห็น

นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ (กรรมวิธีการ) ขอสงวนความเห็นโดยขอให้คงไว้ตาม

ร่างเดิม

นางสุนทรี หัตถิ์แข่งกึ่ง (กรรมวิธีการ) ขอสงวนความเห็นโดยขอให้แก้ความใน

มาตรา ๒๔ เป็น ดังนี้

“มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยที่ไม่น้อยกว่าสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

นายจรัส เวียงสงค์ (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ความใน มาตรา ๒๔ เป็นดังนี้

“มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง”

หมวด ๕ คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๕	มีการแก้ไข
มาตรา ๒๖	มีการแก้ไข
มาตรา ๒๗	มีการแก้ไข
มาตรา ๒๘	มีการแก้ไข
มาตรา ๒๙	มีการแก้ไข
มาตรา ๓๐	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓๑	มีการแก้ไข

มีกรรมการขอสงวนความเห็น

นายจรัส ห่วงทรัพย์ (กรรมการ) ขอสงวนความเห็น โดยขอให้แก้ความใน มาตรา ๓๑ (๑) เป็นดังนี้

“(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาที่สหกลางวันระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา”

(๒๘)

มาตรา ๓๒	ไม่มีการแก้ไข
หมวด ๖ การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓๓	มีการแก้ไข
มาตรา ๓๔	มีการแก้ไข
มาตรา ๓๕	มีการแก้ไข
มาตรา ๓๖	มีการแก้ไข
มาตรา ๓๗	คณะกรรมการการตัดออก
หมวด ๗ พนักงานตรวจแรงงาน	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓๘	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๓๘/๑</u>	คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่
มีกรรมการขอสงวนความเห็น นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ (กรรมการ) ขอสงวนความเห็นโดยขอให้คงไว้ตาม	

ร่างเดิม

มาตรา ๓๙	มีการแก้ไข
มาตรา ๔๐	มีการแก้ไข
หมวด ๘ บทกำหนดโทษ	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔๒	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔๓	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔๔	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔๕	มีการแก้ไข

มาตรา ๔๖	มีการแก้ไข
มาตรา ๔๗	ไม่มีมีการแก้ไข
มาตรา ๔๘	ไม่มีมีการแก้ไข
มาตรา ๔๙	ไม่มีมีการแก้ไข

มีกรรมวิธีการขอสงวนความเห็น

นายจำรัส เวียงสงค์ และนางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท (กรรมวิธีการ) ขอสงวนความเห็นโดยขอให้แก้ไขมาตรา ๔๙ เป็น ดังนี้

“มาตรา ๔๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าผู้พิพากษา คณะกรรมการ ดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการซึ่งอธิบดีแต่งตั้งหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) คณะกรรมการซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

คณะกรรมการตามมาตรานี้ให้กำหนดในกฎกระทรวง”

บทเฉพาะกาล

คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่

มาตรา ๔๙/๑

คณะกรรมการเพิ่มขึ้นใหม่

๗. ข้อตั้งเขตของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ เริ่มตั้งแต่ชื่อร่างพระราชบัญญัติคำปรารภ แล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่างแล้ว และพิจารณาเห็นว่าควรเสนอเป็นข้อตั้งเขตไว้ท้ายรายงานฉบับนี้ เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณา ดังนี้

(๓๐)

(๑) คำว่า “อุตสาหกรรม” ตามความในมาตรา ๔ ซึ่งปรากฏในคำนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ควรหมายความรวมถึงงานเกษตรกรรมในกิจการของผู้จ้างงานด้วย

(๒) เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. เป็นพระราชบัญญัติซึ่งคุ้มครองทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน รัฐบาลควรต้องทำการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อของรัฐเพื่อเผยแพร่กฎหมายสู่ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับทราบเรื่องความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากมีกฎหมายหลายฉบับขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้ประชาชนขาดการรับรู้เรื่องมาตรการและผลของการคุ้มครองที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย

(๓) เพื่อให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รัฐบาลควรมีนโยบาย มาตรการและกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างชัดเจนพร้อมไปกับการคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น การส่งเสริมความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเรื่องแหล่งงาน การตลาด การจัดกองทุนหมุนเวียนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าถึงได้สะดวก และการให้ข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมถึงการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน เป็นต้น

(๔) กระทรวงแรงงานควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทั้งผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร รวมทั้งการได้รับการลดหย่อนภาษีของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๘. ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างเดิม และข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการมาพร้อมทั้งรายงานนี้ด้วยแล้ว

(นางสาวพิมพ์ภัทรา วิชัยกุล)
เลขานุการคณะกรรมการวิสามัญ

(๓๑)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(๓๓)

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

.....
.....
.....

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำ
ที่บ้าน พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบหกสิบวัน
นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น

ของรัฐ

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจของรัฐวิสาหกิจสัมพันธ

(๓) ราชการส่วนอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงาน โดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ การเรียกร้อยหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น

(๓๕)

มาตรา ๗ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาล หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแห่งสหพันธรัฐทราบแล้ว ให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

ในการดำเนินคดีในศาล ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

มาตรา ๘ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

มาตรา ๘/๑ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

หมวด ๒

สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๙ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำการ

เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้มีการจ้างงานเป็นผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ
วิธีการคำนวณค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน

(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำเขตพัฒนาฯ ทั้งสี่ใน
กรณีที่มีผลบังคับใช้ตามข้อบังคับที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ให้กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับ
งานไปทำที่บ้านที่คำนวณตามข้อบังคับที่คณะกรรมการประจำเขตพัฒนาฯ กำหนดไว้แล้วผู้รับงานไปทำที่
บ้านนั้นจะยื่นขอหรือปฏิเสธ

ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี
นับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่
ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือ
ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหม
ทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่
แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกัน
ขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับ
ความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงาน โดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิ
บอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้รับงานนั้นไปทำแทนได้

มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง
ไม่ตัดสิทธิฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถเฉพาะของ
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้
อันมิใช่เพราะความผิดของตนผู้รับงานไปทำที่บ้าน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ผู้รับงานไป
ส่วนงานที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตาม
สมควรแก่สัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน
ความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงาน
ที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้
เรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่
อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการ
ทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการ
ทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและ
ประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำ
ที่บ้านต้องส่งคืนวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

หมวด ๓

ค่าตอบแทน

มาตรา ๑๖ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับค่าตอบแทน
จากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ส่งเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศการกำหนดค่าตอบแทนในงาน
ที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน
ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจาก
ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่
ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ส่งมอบงานที่ทำนั้น

มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงิน ได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ

(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิได้กฎหมายบัญญัติไว้

(๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้ การหักภาษีเงินได้ในกรณีตาม (๑) ให้ผู้จ้างงานออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ได้หักไว้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกครั้งที่มีการหักภาษี ณ ที่จ่าย

หมวด ๔

ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย

(๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

(๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

มาตรา ๒๓ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย วัตถุอันตราย และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

หมวด ๕

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ซึ่งมีรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนเก้าคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการ หนังสือและผู้ช่วยเลขานุการ ไม่เกินสองคน

ที่กรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งบุคคลผู้แทนฝ่ายผู้รับสงวน ส่วน
คน ผู้แทนฝ่ายผู้รับสงวนไปทำที่ขึ้นสงวน และผู้ทรงคุณวุฒิสงวนคนซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การรับสงวนไปทำที่ขึ้น

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายผู้รับสงวน ผู้แทนฝ่ายผู้รับสงวน
ไปทำที่ขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศตีพิมพ์

ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการการรับงาน ไปทำที่บ้าน”

ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทน
กระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ
การรับงาน ไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน

(๕) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรผู้รับงาน ไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้
อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

มาตรา ๒๖ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) มีวาระ
การดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง
เกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้

ในกรณีที่กรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ได้รับ
แต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว
เว้นแต่วาระของกรมการที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยหกสิบวันหรือไม่ถึงครึ่งหนึ่งของวาระที่เหลืออยู่
กรณีนี้ให้คณะกรมการประกอบด้วยกรมการส่วนที่เหลืออยู่

เมื่อครบกำหนดคราววาระค้ำส่วในตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือ
เลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ
นั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อค้ำส่วปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับ
เลือกใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งให้เตรียมส่วในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรมการเดิมพ้นจาก
ตำแหน่ง

พรรคพรรคซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระจะได้รับแต่งตั้งให้พ้นจากตำแหน่ง
ที่สอดคล้องกันต่อไปไม่ได้

เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือก
กรรมการประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการ
แต่งตั้งหรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการ
ว่างลง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของ
กรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน
จะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้
คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา ๒๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔)
(๕) และ (๖) ซึ่งรัฐมนตรีพ้นตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับความผิดอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความคิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๖ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม
และพัฒนาผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบ
อันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของ
ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน มาตรการในการคุ้มครองอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการ
ทำงาน มาตรการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านออกกฎกระทรวง หรือประกาศ
เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) เสนอแผนระดับรัฐมนตรีเกี่ยวกับค้ำประกันการชดเชยผลกระทบสิ่งแวดล้อม หรือประชาชน หรือประเทศ เพื่อ
ค้ำประกันการชดเชยประชาชนผู้ยุติ

(๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนตามข้อ ๕ วรรคสอง ในงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการ
ทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน
และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อประโยชน์ในศรัทธาที่ส่งเสริมค้ำประกันร่วมกัน
พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

(๕/๑) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่าย
ที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่
ต่อสาธารณชน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๔) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนด
ค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๒๕ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ
หน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมรองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการหรือ
รองประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือก
กรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง
ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็น
เสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือ
ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๕ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรือ
อนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่
ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มา

(๔๓)

ซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการ แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนด

หมวด ๖

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ ตามแบบที่อธิบดีประกาศ กำหนด หากผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนการยื่นคำร้องหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้

มาตรา ๓๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็น ไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องตามมาตรา ๓๓ แล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าว ตามแบบที่อธิบดี ประกาศกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง พร้อมกับแจ้งให้ผู้มี สิทธิได้รับเงินทราบ

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน ระดับตัวขอสวัสดิการหรือผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมวิเคราะห้ระดับตัวขอสวัสดิการที่ส่งเสริม ที่ส่งเสริม ผลกระทบที่ส่งเสริมอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้

(๑/๑) เก็บตัวอย่างวัตถุเคมีหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ข้อมูลหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา ๓๘/๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ (๓) ให้อุทธรณ์ต่อ ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน ตรวจแรงงาน เว้นแต่ศาลจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่ศาลจะกำหนด

ในกรณีผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ให้ศาลมีอำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงาน ต้องวางหลักประกันต่อศาลตามที่ศาลกำหนด จึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน ตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๘ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล การดำเนินคดี อาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไป

(๔๖)

มาตรา ๓๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๔ ให้นุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๔ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๔ แสดงบัตรประจำตัว หรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๘

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่การฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ข้อมูล ไม่ส่งเอกสาร หรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๔๗)

มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการ ตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือ อาสาสมัครแรงงาน ตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๘ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา ๔๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้
(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

(๔๘)

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๘/๑ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) เพื่อให้ได้คณะกรรมการดำเนินงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบ วันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานเป็น รองประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวง อุตสาหกรรม ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการ เพื่อดำเนินการตาม พระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

.....

.....

ร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน (๔๙)

วุฒิสภาต้องพิจารณาให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เลขที่ ๑๑๑
วันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๕๓
เวลา ๐๙.๓๖ น.

ที่ สผ ๐๐๑๔/๒๕๕๓

สภาผู้แทนราษฎร

ถนนอุทองใน กทม. ๑๐๓๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล

และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ด้วยในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๑๑ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ซึ่งคณะรัฐมนตรีและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้เสนอ

ฉะนั้น จึงส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อนำเสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๔๖

อนึ่ง ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(นายชัย ชิดชอบ)

ประธานสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มงานนิติ
รับที่ ๔(ก) ๒๕๕๓
วันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๕๓
เวลา ๑๐.๑๐ น.

สำนักงานการประชุม

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
รับที่ ๒๒๐, ๒๕๕๓ วันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๕๓
เวลา ๐๙.๕๙ น. ต่ง ผู้คดี
สำนักงานการประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๓๖

(๕๑)

สารบบ

เรื่อง การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายไพฑูริย์ แก้วทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. (นายสถาพร มณีรัตน์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้งสามฉบับนี้ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๗ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๒ และตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา โดยถือร่างของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา เมื่อคณะกรรมาธิการพิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๑๑ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้พิจารณาในวาระที่สอง แล้วลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ และให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญฯ

ร่างพระราชบัญญัตินี้สภาผู้แทนราษฎรส่งให้วุฒิสภาเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓



(นายสุวิจักขณ์ นาควัชระ)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(๕๓)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรม และมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

(๕๕)

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้
ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่น
ที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงาน
อันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕๖)

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาซึ่งก็ตาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวง และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๕ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๖ ในกรณีที่อธิบดีเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในการเข้าดำเนินคดีแทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท ซึ่งอธิบดีเห็นว่าการดำเนินคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อธิบดีอาจร้องขอให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาลแรงงาน หรืออาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท และเมื่ออธิบดีได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้วให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

ในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทได้ด้วย

(๕๗)

มาตรา ๗ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษา ของศาลแรงงาน

มาตรา ๘ ในกรณีที่สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านมีผลใช้บังคับ เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

หมวด ๒

สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๙ ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน อีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน

เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทน หรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและวันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันที่จ่ายค่าตอบแทน

(๕๘)

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังทำไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกการจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็น ที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จะต้องบอกเลิกการจ้างโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกันขยายเวลา ส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงาน และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหาย จากความล่าช้าในการส่งมอบงานโดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้าง และมอบงานให้ผู้รับงานนั้นไปทำแทนได้

มาตรา ๑๒ การบอกเลิกการจ้างตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสอง ไม่ตัดสิทธิ ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่สาระสำคัญของการทำงานอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน การจ้างนั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้ และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา ๑๔ ห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย ในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกัน จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

(๕๙)

หมวด ๓

ค่าตอบแทน

มาตรา ๑๖ การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้าน มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่ คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่ ส่งมอบงานที่ทำ หรือตามกำหนดที่ตกลงกันแต่ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งมอบงานที่ทำนั้น

มาตรา ๑๘ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอม จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๙ ห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ
- (๒) ชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (๓) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำ ไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การหักค่าตอบแทนในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบของ ค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้ การหักภาษีเงินได้ ในกรณีตาม (๑) ให้ผู้จ้างงานออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ได้หักไว้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทุกครั้งที่มีการหักภาษี ณ ที่จ่าย

(๖๐)

หมวด ๔

ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย

(๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

อันอาจเป็นอันตราย

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

(๔) งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๒ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุติด อุปรกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง

มาตรา ๒๓ ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุติด อุปรกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไข อันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

(๖๑)

มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือเนื่องจากผู้จ้างงานไม่จัดให้มี อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

หมวด ๕

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน" ประกอบด้วย

- (๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน

(๕) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย

มาตรา ๒๖ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่าสองวาระติดต่อกันไม่ได้

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการ ตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

เมื่อกรรมการเดิมจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการ ประเภทเดียวกันแทนก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้ง หรือเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง และให้ ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ให้คณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศ เพื่อดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๖๓)

(๔) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่น ที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๒๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการหรือรองประธานกรรมการ ไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน ในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการมอบหมาย มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ที่จะใช้ประกอบการพิจารณา และให้กรรมการหรืออนุกรรมการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการ ทราบทุกครั้ง

(๒) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการ การพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๖๔)

ในการนี้ ให้ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๑ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการ แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๖

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ ตามแบบที่อธิบดีประกาศ กำหนด หากผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนการยื่นคำร้องหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้

มาตรา ๓๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องตามมาตรา ๓๓ แล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่าย ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าว ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง พร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทราบ

ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินตามวรรคสาม ณ สถานที่ทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้มีสิทธิได้รับเงินร้องขอให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน หรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกัน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงิน ณ สถานที่ตามที่ร้องขอได้

(๖๕)

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ผู้ยื่นคำร้องไม่มีสิทธิได้รับเงินจากผู้จ้างงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำร้องและผู้จ้างงานทราบ

มาตรา ๓๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๓๔ แล้ว ถ้าผู้ยื่นคำร้อง หรือผู้จ้างงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้นให้นำคดีไปศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้จ้างงานไม่นำคดีไปศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้น เป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลแรงงาน ตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ผู้ยื่นคำร้องได้

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญา ต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๗

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ่ายค่าตอบแทน

(๒) เก็บตัวอย่างวัตถุอันตรายหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยพนักงาน ตรวจแรงงานต้องได้รับความยินยอมจากผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๓) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๔) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา ๓๘ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) ให้อุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่ศาลแรงงานจะกำหนด

ในกรณีผู้จ้างงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ ในกรณีผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานมีอำนาจกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องวางหลักประกันต่อศาลแรงงานตามที่ศาลแรงงานกำหนด จึงจะฟ้องคดีได้ เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ (๔) หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๓๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ ให้นำบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๗ ให้พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมายแล้วแต่กรณี ต่อนักบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(๖๗)

หมวด ๘

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๑ ผู้จ้างงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๔๒ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่การฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๗ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๓๑ หรือพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๗ (๔) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา ๔๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๐ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตามมาตรา ๒๕ (๔) (๕) และ (๖) เพื่อให้ได้คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

(๖๙)

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวง อุตสาหกรรม ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่คณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

.....
.....

ถูกต้องตามมติของสภาผู้แทนราษฎร



(นางสุภาวดี ดันตระกุล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๑

สำนักงานประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บันทึกวิเคราะห์สรุป
สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุป สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปผลิต หรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความ คุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัย ในการทำงาน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๑) กำหนดให้การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตาม พระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น (ร่างมาตรา ๖)

(๒) กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจร้องขอให้ อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการเพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้จ้างงานในศาล หรืออาจแต่งตั้ง พนักงานเจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางนิติศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินคดีให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท รวมทั้งให้มีอำนาจ ฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายด้วย (ร่างมาตรา ๗)

(๓) กำหนดให้บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อยู่ในอำนาจพิจารณา พิพากษาของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๒.๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๑) กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน ค่าตอบแทน ประเภท ปริมาณ และมูลค่า ของงานที่รับไปทำที่บ้าน กำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละงวด กำหนดวัน ส่งมอบงานและวันจ่ายค่าตอบแทน และลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

(๗๒)

กำหนดให้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะและคุณภาพของงาน ซึ่งต้องเท่าเทียมกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย (ร่างมาตรา ๙)

(๒) กำหนดห้ามผู้จ้างงานบอกเลิกการจ้าง ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน เว้นแต่เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้จนต้องบอกเลิกการจ้าง โดยผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ร่างมาตรา ๑๐)

(๓) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบ ในกรณีที่มีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อตกลงกับผู้จ้างงานขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาและผู้จ้างงานอาจได้รับความเสียหายจากความล่าช้าโดยไม่ใช้ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกการจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้ (ร่างมาตรา ๑๑)

(๔) กำหนดให้การบอกเลิกจ้างเพราะเหตุตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะเรียกค่าเสียหายจากฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้น (ร่างมาตรา ๑๒)

(๕) กำหนดให้การจ้างสิ้นสุดลง ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายหรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสาระสำคัญแห่งการจ้างอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ถ้างานในส่วนที่ทำไปแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ (ร่างมาตรา ๑๓)

(๖) กำหนดห้ามผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ โดยการเรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ ผู้จ้างงานต้องคืนหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ (ร่างมาตรา ๑๔)

(๗) กำหนดให้ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และต้องส่งคืนวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงานเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว (ร่างมาตรา ๑๕)

๒.๓ ค่าตอบแทน

(๑) กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (ร่างมาตรา ๑๖)

(๒) กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น (ร่างมาตรา ๑๗)

(๓) กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ร่างมาตรา ๑๘)

(๔) กำหนดห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทนไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่มิใช่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือชำระค่าเสียหาย หรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ ทั้งนี้ การหักเพื่อชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับให้แก่ผู้จ้างงานในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ ในแต่ละกรณีนั้นจะต้องไม่เกินร้อยละสิบของค่าตอบแทนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับในแต่ละงวดที่จ่ายค่าตอบแทน (ร่างมาตรา ๑๙)

๒.๔ ความปลอดภัยในการทำงาน

(๑) กำหนดห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน ที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ร่างมาตรา ๒๐)

(๒) กำหนดห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย หรืองานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร หรืองานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย หรืองานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ร่างมาตรา ๒๑)

(๓) กำหนดห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง (ร่างมาตรา ๒๒)

(๔) กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ (ร่างมาตรา ๒๓)

(๕) กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ หรือผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เว้นแต่การประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (ร่างมาตรา ๒๔)

(๗๔)

๒.๕ คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

กำหนดให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งอีกห้าคน กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนเก้าคน และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่งตั้งเป็นเลขานุการหนึ่งคนและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายหรือมาตรการในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน (ร่างมาตรา ๒๕ และร่างมาตรา ๒๘)

๒.๖ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

(๑) กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่จ่ายเงินให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตายก่อนยื่นคำร้องหรือระหว่างการพิจารณาคำร้อง (ร่างมาตรา ๓๓)

(๒) กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (ร่างมาตรา ๓๗)

๒.๗ พนักงานตรวจแรงงาน

กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน มีหนังสือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น และมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๓๘)

๒.๘ บทกำหนดโทษ

กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๔๑ ถึง ร่างมาตรา ๔๙)

๓. ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ได้ศึกษาหลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านไว้เป็นการเฉพาะในอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work) อนุสัญญาฉบับดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวนโยบายในการส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ เช่น การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน การประกันสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังปรากฏ

แนวทางการคุ้มครองไว้ในข้อแนะนำ ฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No.184) เกี่ยวกับการควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน อายุขั้นต่ำของลูกจ้าง สิทธิในการรวมตัวกันหรือการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทน สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพักและวันลา ประกันสังคม การคลอดบุตร การคุ้มครองการเลิกจ้าง การยุติข้อพิพาท และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๓.๒ ประเทศญี่ปุ่น

มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work Law, 1970) โดยมีความสำคัญในการคุ้มครองบุคคลซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานผลิตสินค้า ผลิตชิ้นส่วน หรือผลิตวัตถุดิบขั้นต้น เพื่อรับค่าตอบแทนจากผู้ผลิต ขายสินค้า หรือทำสัญญาว่าจ้างโดยเป็นธุรกิจของตนเองหรือแสดงออกให้เข้าใจว่าเป็นของตนเอง โดยผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาสัมภาระให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและมอบหมายงานการผลิตสินค้าแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้สัญญาต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะรับซื้อผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตขึ้นโดยใช้สัมภาระดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตไม่ว่าจะอยู่ในรูปของชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมงานที่รับไปทำที่บ้าน (Industrial Home Work law, 1970) กำหนดให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานหรือการทำงานที่รับไปทำที่บ้านในลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ช่วยของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านต้องทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ซึ่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Law, 1947) กำหนดให้ผู้ใช้แรงงานทำงานไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ในส่วนของค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นต้องจ่ายเป็นเงินและจ่ายเต็มจำนวน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างนั้น ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายภายในหนึ่งเดือนนับจากวันทำงานสำเร็จและมอบผลิตภัณฑ์คืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง ณ สถานที่ที่มอบหมายงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมีต้องคำนึงว่าผู้ว่าจ้างจะได้ทำการตรวจงานนั้นแล้วหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓.๓ ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ตราพระราชกฤษฎีกาเงื่อนไขการจ้าง (Implementing Rules Book Three Conditions of Employment) ขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองบุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ผลิตสินค้าภายในบ้านหรือบริเวณบ้านของตนเอง

ในส่วนของค่าจ้างนั้น ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายเงินเป็นค่าจ้างสำหรับงานที่ทำสำเร็จให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง สำหรับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างนั้น เมื่อผู้ว่าจ้างได้รับผลิตภัณฑ์ที่ทำเสร็จแล้ว ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายเงิน โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อมีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินในสัปดาห์ถัดไปหลังจากที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงได้รับผลิตภัณฑ์จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนั้น ในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงต้องร่วมกันรับผิดชอบผู้รับงานไปทำที่บ้านเสมือนบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ว่าจ้าง

๓.๔ ประเทศอาร์เจนตินา

ประเทศอาร์เจนตินามีกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากกฎหมายแรงงานอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (Act No. 12.713 respecting home work, 1941) โดยมีสาระสำคัญเป็นการคุ้มครองบุคคลซึ่งรับงานไปทำที่บ้านของตน หรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง หรือบ้านของเจ้าของกิจการ (Workshop owner's home) และหมายความรวมถึงสถานที่สาธารณะหรือสถานที่ส่วนบุคคลที่ใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะ สถานศึกษา หรือสถานพินิจ

พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดเกี่ยวกับการรับค่าจ้างซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือเป็นงานแต่ละคราวไป และค่าจ้างสามารถกำหนดให้เป็นไปตามภาคอุตสาหกรรมโดยการเจรจาร่วมกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงได้รับการยกเว้นจากการได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานกำหนด ยกเว้นอุตสาหกรรมรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องประดับ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ และสามารถกำหนดเพิ่มเติมเป็นครั้งคราว

พระราชบัญญัติว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านฯ กำหนดให้มีหน่วยงานที่เรียกชื่อว่า Home Work Department ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการรับจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ และมีหน้าที่ในการจัดให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการประนีประนอมข้อพิพาทและอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวเป็นคณะกรรมการในลักษณะไตรภาคี

๓.๕ ประเทศฝรั่งเศส

การรับงานไปทำที่บ้านของประเทศฝรั่งเศสผู้จ้างงานอาจมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง หรือผ่านคนกลาง การรับงานไปทำที่บ้านเป็นการทำงานให้สถานประกอบการด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน และจะทำงานโดยลำพังและมีผู้ช่วยหรือไม่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราเดียวกันโดยแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยข้อตกลงร่วมในงานที่มีลักษณะพิเศษ และค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยปราศจากข้อตกลงร่วมซึ่งเป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยการคำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงคูณกับระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานให้สมบูรณ์

กฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน โดยแต่งตั้งจากนายจ้างและลูกจ้างตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยต้องผ่านการปรึกษาหารือของผู้แทนข้างมากขององค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และผู้อำนวยการในหน่วยงานด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์

๓.๖ ประเทศนอร์เวย์

กฎหมายประเทศนอร์เวย์กำหนดให้มีสภาการรับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีอำนาจในการกำหนดงานหรือการกระทำใด ๆ ให้อยู่ในขอบบังคับของกฎหมายงานที่รับไปทำที่บ้านก็ได้ นอกจากนั้น ประเทศนอร์เวย์ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างคัดเลือกมาจากผู้แทนในท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยบังคับใช้กับกิจการของนายจ้างที่ประกอบธุรกิจในพื้นที่นั้น

(๗๗)

โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างพำนักหรือทำงานอยู่ที่ใด ส่วนคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ได้รับการแต่งตั้งโดยกษัตริย์ มีหน้าที่ตามกฎหมายการรับงานไปทำที่บ้านภาคอุตสาหกรรม

๓.๗ ประเทศสวีตเซอร์แลนด์

งานที่ทำที่บ้าน ตามกฎหมายของประเทศสวีตเซอร์แลนด์นั้น หมายถึง งานฝีมือ หรืองานอุตสาหกรรมที่ทำด้วยมือ หรือเครื่องจักร ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยลำพัง หรือโดยความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัว

กฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเท่าเทียมกับคนงานที่ทำงานในโรงงานในงานประเภทเดียวกันทั้งในเรื่องค่าตอบแทน อัตราค่าจ้างที่คำนวณตามชิ้นงาน นอกจากนี้ ยังได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมในทุกเรื่อง เช่น การว่างงาน บำเหน็จ เป็นต้น

๓.๘ ประเทศเนเธอร์แลนด์

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีข้อผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน และต้องทำงานอย่างน้อยหนึ่งในสามของเวลาทำงานปกติ จึงจะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในค่าจ้างขั้นต่ำและการลาพักผ่อนประจำปี โดยการกำหนดค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจกำหนดโดยข้อตกลงร่วมแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจตัดสินใจเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องเสนอร่างต่อคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านระดับท้องถิ่นหรือคณะกรรมการกลางการรับงานไปทำที่บ้านก่อน

คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านระดับท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำอัตราค่าจ้างในอัตราต่าง ๆ สำหรับอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในชุมชน ทำคำแนะนำและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านต่อกระทรวงแรงงาน หัวหน้าคณะกรรมการแรงงานประจำเขต หรือคณะกรรมการกลางการรับงานไปทำที่บ้าน

กรรมการกลางการรับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการกลางในระดับชาติ เพื่อส่งเสริมการทำข้อตกลงร่วมอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ

๓.๙ ประเทศเยอรมัน

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะได้รับการแต่งตั้งขึ้นในทุกรัฐ โดยผู้มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมในด้านแรงงาน (The competent labour) อาจมีการตั้งคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านพิเศษในกรณีมีเรื่องพิเศษเข้ามาสู่การพิจารณา หรืออาจมีการตั้งอนุกรรมการถาวรเป็น คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ๓ คน ตัวแทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๓ คน และมีประธาน ๑ คน อาจจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมแต่ไม่มีสิทธิออกเสียง