

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2536). การสำรวจ การรับงานไปทำที่บ้านของจังหวัดศรีสะเกษ เชียงใหม่ และปัตตานี. เอกสาร อัดสำเนา.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. โครงการ ส่งเสริมพัฒนาผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการสร้างเครือข่ายการรับงาน ไปทำที่บ้าน. เอกสารอัดสำเนา.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (22 มิถุนายน 2541). รายงานการดำเนินการสรุปผลงาน รับไปทำที่บ้าน. โครงการส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. เอกสารอัดสำเนา.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (30 กันยายน 2540). สรุปจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน โครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. เอกสารอัดสำเนา
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2541). สรุปผลการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาจากการ สืบสวนเบื้องต้นผู้รับงานไปทำที่บ้าน. โครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน. เอกสารอัดสำเนา.
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2540) สวัสดิการสังคม : ทางแก้วิกฤตสังคมไทย สวัสดิการสังคม ในประเทศไทย พัฒนาการ และกระบวนทรรศน์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าอภัย.
- จริยา ชันฉวีหทัย (2541). การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กสร. 18/2540.
- จอห์น แบ็คเวล : กาญจนา จิตวิมังสนนท์ แปล. แนวความคิดการจ้างงานสมัยใหม่ เอกสาร อัดสำเนา โครงการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน.
- โชคชัย สุทธาเวศ (2536). แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม : เอกสารอัดสำเนา.
- บัณฑิต เป้นวิเศษ. (6 มิถุนายน 2541) กลุ่มออมทรัพย์ : ทางเลือกหนึ่งของคนงานที่ต้อง ช่วยเหลือกันในยุค IMF. ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง. แรงงานปริทัศน์.
- ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2538). การรับงานไปทำที่บ้าน : สภาพการจ้างและปัญหา. รายงานการ วิจัยเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- วารสารแรงงานนอกระบบ. (กันยายน-ตุลาคม 2541) เปิดตัวเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (Homenet Thailand). ฉบับที่ 1 ปีที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เจนเดอร์เพรส.

- ผกามาศ บุญธรรม. (2540). สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษากรณีบ้านโนนภู่ ต.สาวะถี อ.เมือง จ.ขอนแก่น. โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพบุลย์ วิวัฒนศิริธรรม.(11 ตุลาคม 2540) แผนแม่บทเพื่อการฟื้นฟูชาติ. โครงการวิจัยวิกฤตเศรษฐกิจไทย: ผลกระทบจากการรับเงินกู้ IMFและทางออกสำหรับประชาชน. สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เสนอผลงาน
- ภาวนา พัฒนศรี. (2541). แนวความคิดและแนวทางในการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อคุณภาพชีวิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เอกสารประกอบคำบรรยาย.
- มณีมัย ทองอยู่ (2539). จากโรงงานสู่หมู่บ้าน-จากหมู่บ้านสู่โรงงาน : การศึกษาระบบการรับช่วงการผลิตระหว่างโรงงานกับหมู่บ้าน ในอุตสาหกรรมแหวน จังหวัดขอนแก่น. บทความในเอกสารประกอบการสัมมนาทางเลือกและศักยภาพชาวอีสาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ระภาวีน สีชนะจานิชพันธ์. (2541). แรงงานนอกระบบกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย. เอกสารอัดสำเนา.
- ลือพงศ์ บัวเพชร. (2541). การสร้างกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนกลางนา แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร.
- วันतीय วาสิกะสิน กับคณะ. (2538). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 .
- วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการศึกษาการจ้างงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ ตูลาพันธ์. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. รายงานการวิจัยหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล สถาบันพัฒนาข้าราชการตุลาการ. สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2535-2539). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เจ็ด. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (พ.ศ. 2540-2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ

สำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง. (2539). สถานการณ์ชุมชนแออัดและคนจนเมือง ปี 2529.

รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพฯ.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). อนุสัญญา ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ค.ศ. 1996.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). ข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่

บ้าน ค.ศ. 1996.





ภาคผนวก

ผนวก ก.

อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน



อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน และ

ซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่

กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำ

มาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับ

ใช้อนุสัญญาและข้อแนะเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเพิ่มเติมสาระตงบางประการใน

มาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 4

ของวาระการประชุม และ

ซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนอนี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ ได้มีมติ ณ วันที่ ยี่สิบ

เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก ให้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้เรียกว่า อนุสัญญาว่า

ด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 :

มาตรา 1

เพื่อประโยชน์ของอนุสัญญาฉบับนี้

(ก) คำว่า "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไป
ทำที่บ้าน

(1) ในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงาน
ของนายจ้าง

(2) เพื่อรับคำตอบแทน

(3) ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้
จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทาง
เศรษฐกิจ ในอันที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ประกอบการอิสระ ตามกฎหมายข้อบังคับแห่งชาติ
หรือคำพิพากษาของศาล

- (ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำที่สถานที่ทำงานประจำของตนนั้น มิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้
- (ค) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 2

อนุสัญญานี้บังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยของมาตรา 1

มาตรา 3

สมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องกำหนด นำไปสู่การปฏิบัติ และทบทวนซึ่งนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นระยะ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยปรึกษานายจ้างหรือกับผู้แทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างข้างมาก และกับองค์การที่เกี่ยวข้องของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้ามี

มาตรา 4

1. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการ ตามความเหมาะสม

2. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

- (ก) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกเอง และในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น
- (ข) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (ค) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- (ง) ค่าตอบแทน
- (จ) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย
- (ฉ) การได้รับการฝึกอบรม

(ข) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน

(ข) การคุ้มครองการคลอดบุตร

มาตรา 5

ให้นำนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ไปสู่การปฏิบัติโดยกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงร่วม คำชี้ขาด หรือวิธีที่เหมาะสมอื่น ๆ ตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 6

ให้มีการดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สถิติแรงงานครอบคลุมงานที่รับไปทำที่บ้าน เท่าที่เป็นไปได้

มาตรา 7

ให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัย ไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการต้องห้ามของงานบางประเภท และการใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย

มาตรา 8

ในกรณีที่อนุญาตให้ใช้คนกลางได้ ให้กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลางตามลำดับ โดยกฎหมาย และข้อบังคับแห่งชาติหรือโดยคำพิพากษาของศาลตามแนวปฏิบัติแห่งชาติ

มาตรา 9

1. ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติแห่งชาติ จะต้องบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่นำมาปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน
2. ให้มีมาตรการเยียวยา รวมทั้งการลงโทษที่เหมาะสม สำหรับกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ และต้องปรับใช้อย่างได้ผล

มาตรา 10

อนุสัญญาที่ไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยิ่งกว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น

มาตรา 11

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้เป็นทางการ จะต้องแจ้งไปยังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 12

1. อนุสัญญาฉบับนี้ จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือน นับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกของประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับสำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 13

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว อาจบอกเลิกได้เมื่อพ้นสิบปีนับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

2. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไป เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะมีชื่อผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขมาตรานี้

มาตรา 14

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แจ้งแก่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบ เกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สอง ซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่ประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 15

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 16

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาคำแนะนำที่เหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมใหญ่

มาตรา 17

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิก มีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 13 ข้างต้น

(ข) ไม่ว่ากรณีใด ๆ ในอนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 18

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษ มีผลบังคับเท่าเทียมกัน

ผนวก ข.

ข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน



ข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ในสมัยประชุมที่ 83 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 1996 และ

ซึ่งได้ระลึกว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับที่

กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้นำ

มาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้มีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้าน มีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุง

การปรับใช้อนุสัญญา และข้อแนะนำเหล่านั้นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ

เพิ่มเติมสาระใดบางประการในมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับ ลักษณะ

พิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน และ

ซึ่งได้พิจารณารับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็น

หัวข้อที่ 4 ของวาระการประชุม และ

ซึ่งได้กำหนดให้ข้อเสนอที่อยู่ในรูปของข้อแนะนำเพิ่มเติมจากอนุสัญญา ว่าด้วยงานที่รับไป

ทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ได้มีมติ ณ วันที่ยี่สิบ เดือนมิถุนายน ปีหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบหก ให้รับรอง

ข้อแนะนำต่อไปนี้เรียกว่า ข้อแนะนำว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996

1. นิยามและขอบเขตการบังคับใช้

1. เพื่อประโยชน์แห่งข้อแนะนำนี้

(ก) คำว่า "งานที่รับไปทำที่บ้าน" หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1) ในบ้านของบุคคลนั้นหรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง ที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(2) เพื่อรับค่าตอบแทน

(3) ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

เว้นแต่บุคคลนั้นมีต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจในอันที่จะพิจารณาได้ว่า เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติหรือคำพิพากษาของศาล

(ข) บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราว แทนที่จะทำสถานทำงานประจำของตนนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งข้อนี้

(ค) คำว่า "นายจ้าง" หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านคนกลาง และไม่ว่ากฎหมายแห่งชาติจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม

2. ข้อแนะนำบังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามนัยในข้อ 1

2. บทบัญญัติทั่วไป

3. (1) ประเทศสมาชิกควรมอบหมายให้ผู้ทรงอำนาจ หรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติแห่งชาติ รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแห่งชาติ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา 3 ของอนุสัญญา

(2) ควรใช้องค์การไตรภาคีหรือองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างในการกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติตามที่อ้างถึงในมาตรา 3 ของอนุสัญญา

(3) ในกรณีที่ไม่มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้ทรงอำนาจ หรือผู้ทรงอำนาจทั้งหลายที่อ้างถึงในวรรค (1) ควรดำเนินการตามความเหมาะสมให้คนงาน และนายจ้างเหล่านี้ได้แสดงความเห็นต่อนโยบายแห่งชาติ เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการที่รองรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติ

4. ข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับขอบเขต และลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งข้อมูลที่จำแนกตามเพศ ควรรวบรวมเก็บให้ทันสมัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน และมาตรการที่รองรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ข้อมูลนี้ควรพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรจะได้รับทราบเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของเงื่อนไขในการทำงานเป็นหนังสือ หรือโดยวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

(2) ข้อมูลดังกล่าวควรครอบคลุมรายการต่อไปนี้

(ก) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและคนกลาง (ถ้ามี)

(ข) อัตราค่าตอบแทนและวิธีการคำนวณค่าจ้าง และ

(ค) ประเภทของงานที่ทำ

3. การควบคุมงานที่รับไปทำที่บ้าน

6. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจในระดับชาติและระดับภูมิภาค ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น ตามความเหมาะสม ควรกำหนดให้มีการจดทะเบียนนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนกลางที่นายจ้างใช้ ในการนี้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรระบุข้อมูลที่นายจ้างควรแจ้ง หรือเก็บรักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจดูได้

7. (1) ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ เมื่อส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านครั้งแรก

(2) นายจ้างควรเก็บรักษาทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่ตนมอบให้ทำ

(3) นายจ้างควรเก็บรักษาบันทึกของงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยระบุ

(ก) เวลาที่กำหนด

(ข) อัตราค่าตอบแทน

(ค) การหักเงินใด ๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ และ

(ง) ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ถึงกำหนดชำระ และค่าตอบแทนสุทธิที่ได้จ่ายไป รวมทั้งกำหนดวันที่ได้ชำระ

(4) ควรให้สำเนาของบันทึกที่อ้างถึงในวรรค (3) แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

8. ตราบเท่าที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติแห่งชาติ เกี่ยวกับการเคารพลิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีอำนาจบังคับใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรได้รับอนุญาตให้เข้าไปในส่วนของบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีการทำงาน

9. ในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมาย และข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างร้ายแรงหรือซ้ำอีก ควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ รวมทั้งอาจห้ามส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

4. อายุขั้นต่ำ

10. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน หรือรับเข้าทำงาน ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

5. สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

11. ข้อจำกัดหรืออุปสรรคอื่น ๆ ในทางการบริหารหรือกฎหมายต่อ

(ก) การใช้สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งองค์การของตนเอง หรือการเข้าร่วมองค์การ ลูกจ้างตามที่ตนเลือก และเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การเหล่านั้น และ

(ข) การใช้สิทธิขององค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่จะเข้าร่วมกับสมาพันธ์หรือสหพันธ์ สหภาพแรงงาน ควรระบุไว้และขจัดให้สิ้นไป

12. ควรมีมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6. ค่าตอบแทน

13. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติแห่งชาติ

14. (1) ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการร่วมเจรจาต่อรอง หรือถ้าไม่มีควรกำหนดโดย

(ก) คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ภายหลังจากปรึกษาหารือกับผู้แทนขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างซึ่งมาก รวมทั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน และองค์การของนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้แทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และนายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ไม่มีองค์การที่กล่าวมาภายหลัง หรือ

(ข) กลไกการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมอื่นๆ ในระดับชาติ ระดับกลุ่มเศรษฐกิจ หรือระดับท้องถิ่น

(2) ในกรณีที่อัตราค่าตอบแทนมิได้ถูกกำหนดโดยวิธีการในวรรค (1) ข้างต้น ควรกำหนดโดยการตกลงกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง

15. สำหรับงานที่กำหนดจ่ายค่าจ้างตามหน่วยของงาน อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านควรเทียบเท่ากับค่าตอบแทนของคณงานที่ได้รับในสถานประกอบการของนายจ้าง หรือถ้าไม่มีคณงานประเภทนั้น ในสถานประกอบการอื่น ๆ ในสาขาของกิจกรรมและในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกัน

16. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าทดแทนสำหรับ

(ก) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลเหล่านี้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้า และน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และ

(ข) เวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การเปลี่ยนเครื่องมือ การจำแนกผลิตภัณฑ์ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่น ๆ

17. (1) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ควรบัญญัติให้ปรับ

ใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างไว้และควรคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มิให้ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับงานที่บกพร่องหรือวัสดุที่เสียหาย

(3) ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าจ้างเมื่อมีการส่งมอบงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้วหรือจ่ายตามกำหนดระยะเวลาปกติไม่เกินหนึ่งเดือน

18. ในกรณีที่มีการใช้คนกลาง คนกลางและนายจ้างควรร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถึงกำหนดชำระแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

7. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

19. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรให้มีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับ ในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันที่นายจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องปฏิบัติในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ แนวทางเหล่านี้ควรแปลเป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

20. ควรกำหนดให้นายจ้าง

(ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่นายจ้างทราบ หรือควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้ส่งมอบให้ทำ และวิธีการป้องกัน และจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นตามความเหมาะสม

(ข) รับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม และต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ควรได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง และ

(ค) จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยไม่คิดมูลค่า

21. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้

(ก) ปฏิบัติตามมาตรการสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยตามที่กำหนด

(ข) ดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำหรือละเว้นการกระทำของตนในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

22. (1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ปฏิเสธที่จะทำงานโดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อว่าอาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ควรได้รับการคุ้มครองจากผลที่เกิดขึ้นโดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพ และแนวปฏิบัติแห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(2) ในกรณีที่มีอันตรายอย่างร้ายแรง และคาดว่าจะเกิดขึ้นต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ ควรห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นจนกว่าจะมีมาตรการที่เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

8. ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา

23. กำหนดเวลาที่ให้ทำงานเสร็จสิ้น ไม่ควรทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำวันและประจำสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับ

24. กฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ ควรกำหนดเงื่อนไขที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย

9. ประกันสังคมและคุ้มครองการคลอดบุตร

25. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดย

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

26. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตร ควรบัญญัติให้ปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

10. การคุ้มครองการเลิกจ้าง

27. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้าง เช่นเดียวกับที่คนงานประเภทอื่น ๆ ได้รับ

11. การยุติข้อพิพาท

28. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรดำเนินการให้มีกลไกยุติข้อพิพาท ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้างหรือคนกลางที่นายจ้างใช้

12. โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

29. (1) ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ โดยร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง โดย

- (ก) แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงสิทธิ และความช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับ
- (ข) ปลุกจิตสำนึกขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง องค์การเอกชนอื่น ๆ และสาธารณชนส่วนใหญ่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (ค) ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่าง ๆ ที่พวกตนเลือกเองรวมทั้งสหกรณ์
- (ง) จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน (รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้
- (จ) จัดการฝึกอบรมในสถานที่ใกล้เคียงกับบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ และต้องไม่กำหนดคุณสมบัติอย่างเป็นทางการโดยไม่จำเป็น
- (ฉ) ปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยอำนวยความสะดวกเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ และวัสดุที่จำเป็นอื่น ๆ ที่ปลอดภัย และมีคุณภาพดี
- (ช) ช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์และเครือข่ายสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีข้อมูลและบริการ และลดการโดดเดี่ยวบุคคลเหล่านี้
- (ซ) ช่วยเหลือในการให้บริการสินเชื่อปรับปรุงที่พักอาศัย สถานเลี้ยงดูเด็ก และ
- (ด) ส่งเสริมให้มีกรายยอมรับจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่รับรองได้

(2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในชนบทได้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้

(3) ควรมีโครงการเฉพาะด้านเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่รับไปทำ

ที่บ้าน

13. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

30. ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ที่อ้างถึงในข้อ 29 เป็นภาษาที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจได้

ผนวก ค.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด

พ.ศ. 2540 - 2544

(ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานยกรัชมณฑรี



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล ร้อยตรีสีอหงส์ บัวเพชร
วัน เดือน ปีเกิด 5 พฤษภาคม 2488

ประวัติการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตูล "สตูลวิทยา" จังหวัดสตูล
ประโยควิชาซีพี (ช่างยนต์) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (คณิต - วิทย) วิทยาลัยครู
สวนสุนันทา กรุงเทพฯ
จบการศึกษาปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

ประธานสหภาพแรงงานน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมันบีโตรเลียม
ประธานสมาคมอาปนกิจสงเคราะห์ ส.น.ป.
เลขาธิการสหพันธ์แรงงานน้ำมันและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย
ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง รุ่นที่ 1
พ.ศ. 2527 - ปัจจุบัน : ประกอบอาชีพทนายความ