



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจ้างแรงงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การจ้างแรงงานในระบบ (formal sector) และการจ้างแรงงานนอกระบบ (informal sector) กล่าวคือ การจ้างแรงงานในระบบ (formal sector) หมายความว่า การจ้างหรือการใช้แรงงานหรือการทำงานที่มีระเบียบแบบแผนของการทำงาน (เงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระเบียบข้อบังคับและการบังคับบัญชา) การรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรหรือหน่วยการผลิตอย่างเป็นรูปแบบ (การจดทะเบียนในรูปแบบนิติบุคคล มีสภาพเป็นโรงงาน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม) ส่วนแรงงานนอกระบบ (informal sector) หมายความว่า การทำงานที่ไม่มีรูปแบบระเบียบแบบแผนและการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กร

แรงงานนอกระบบเกิดขึ้นตั้งแต่ก่อนยุคพัฒนาอุตสาหกรรม เริ่มจาก โรงงาน (workshop) ที่มีนายช่างเป็นนายจ้าง เมื่อพ่อค้าต้องการผลิตภัณฑ์จำนวนมาก แต่โรงงานมีกำลังผลิตที่ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานคนมากขึ้น โดยจ้างแรงงานในครอบครัวนำเอาวัตถุดิบไปทำที่บ้านภายใต้คำแนะนำของนายช่าง ระบบเช่นนี้เรียกกันว่า “การจ้างเหมางาน (putting out system)” ต่อมามีการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยการนำแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก การแข่งขันจึงสูงขึ้นเป็นเหตุให้จำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด¹ อันนำมาสู่การจ้างแรงงานนอกระบบ (informal sector) ซึ่งไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน ดังนั้นการควบคุมดูแลและการบังคับใช้กฎหมายย่อมกระทำไม่ได้ยาก

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำกิจการหลายแห่งได้หยุดดำเนินการไปเป็นจำนวนมาก การจ้างแรงงานในกิจการต่างๆ จึงลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้กิจการอีกหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงาน เป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทนหรือที่เรียกกันว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เป็นการลดภาระความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มาก

¹ระกาวิณ ลิขนะวานิชพันธ์, “ทัศนคติของผู้รับงานไปทำที่บ้านต่อร่างนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), หน้า 1.

“งานที่รับ ไปทำที่บ้าน” ถือเป็นงานจ้างงานนอกระบบ (informal sector) รูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านสามารถเลือกเวลาและสถานที่ทำงาน ได้ด้วยตนเอง การทำงาน ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน จึงทำให้ความสัมพันธ์ของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เมื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ไม่มีนิติสัมพันธ์กัน ในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติมาตรา 22 ให้มีการคุ้มครองงานที่รับ ไปทำที่บ้านโดยออกเป็นกฎกระทรวง แต่ทว่ากฎกระทรวงฉบับที่ 9 ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541 บัญญัติห้ามมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในงานที่รับ ไปทำที่บ้าน โดยที่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ได้ให้เหตุผลว่า งานที่รับ ไปทำที่บ้านนั้นยังไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจน และจนกระทั่งปัจจุบันนี้ก็ยัง ไม่มีกฎกระทรวงหรือบทบัญญัติอื่นใดที่กำหนดให้ความคุ้มครองไว้เลย

การที่รัฐ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลกระทบต่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่อาจได้รับ โอกาสในการดูแลจากหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม และขาดหลักประกันด้านการประกันสังคม²

ดังนั้น รัฐจึงควรมีนโยบายให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น³ แต่การบัญญัติกฎหมายเพื่อขยายการคุ้มครองไปยังผู้รับงาน ไปทำที่บ้านในลักษณะเดียวกันกับที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น อาจส่งผลกระทบต่อภาวะการมีงานทำของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้ ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะศึกษาหาแนวทางในการคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านและ ในขณะเดียวกันก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการมีงานทำของผู้ที่คือโอกาส โดยมุ่งที่จะกำหนดกฎหมายหรือมาตรการที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านในประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 1.

³Bawana Phathanasri, *A Case Study of Women Homeworkers in the Fishing Net Business at Khon Kaen Province* (Bangkok: ILO publications, 1994), p. 41.

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาถึงขอบเขตความหมายของนิยามงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- 2.) เพื่อศึกษาถึงสภาพและปัญหาของงานที่รับ ไปทำที่บ้านในประเทศไทย
- 3.) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายหรือออกมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ ความคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มีขอบเขตในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1.) ศึกษาสภาพและปัญหาของงานที่รับ ไปทำที่บ้านในประเทศไทย
- 2.) ศึกษากฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับ ไปทำที่บ้านซึ่งมีผลใช้ บังคับอยู่ในปัจจุบัน
- 3.) ศึกษาหลักการและแนวทางเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบและตัวบทกฎหมายต่าง ประเทศที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านซึ่งมีการใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

1.4 สมมติฐาน

ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับ ใดที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงาน ไป ทำที่บ้าน ในลักษณะการคุ้มครองแรงงานเช่นการใช้แรงงานประเภทอื่น ทำให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดสวัสดิการในการทำงาน และ ไม่ได้รับหลักประกันทางสังคมใดๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบัญญัติ กฎหมายคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อให้ความคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน โดยกำหนดเป็น มาตรฐานขั้นต่ำไว้อย่างกว้างแต่ชัดเจน เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับ ใช้กับงานที่รับ ไปทำที่ บ้านประเภทต่างๆ ได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือกำหนดกฎหมายไว้เป็นแม่บทเพื่อเป็น ประ โยชน์ในการ กำหนดเกณฑ์รายละเอียดบังคับ ใช้สำหรับงานที่รับ ไปทำที่บ้านแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมต่อไป

1.5 วิธีการศึกษาวิจัย

ผู้เขียนจะทำการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยทางนิติศาสตร์ (legal research) โดยกำหนดวิธีการศึกษาวิจัยไว้ 2 วิธีคือ

1.) **วิธีการวิจัยภาคเอกสาร** (documentary research) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงหลักการและแนวทางศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้จากเอกสารต่อไปนี้

(1.) อนุสัญญา (convention) และข้อเสนอแนะ (recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work, 1996) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work, 1996)

(2.) กฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น (Industrial Homework Law - Law No.60 of May 16, 1970) ประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code Book Three – Conditions of Employment, with Implementing of May 1, 1974) ประเทศออสเตรเลีย (Federal Clothing Trades Award 1982, Federal Textile Industry Award 1981, Federal Footwear Manufacturing and Component Industries Award Award 1979) และประเทศอาร์เจนตินา (Act No. 12713 respecting home work, 1941)

เหตุที่เลือกศึกษากฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ของประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกับประเทศไทย ซึ่งประเทศในภูมิภาคเดียวกันน่าจะมีสภาพและปัญหาในงานที่รับไปทำที่บ้าน สภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการเมืองใกล้เคียงกัน รูปแบบของกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทยฟิลิปปินส์เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งในประมวลกฎหมายแรงงาน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน (a specific part of the labour code regulates home work) สำหรับกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทยฟิลิปปินส์และประเทศอาร์เจนตินานั้น แม้จะตั้งอยู่ต่างภูมิภาคกับประเทศไทย แต่ทั้งสองประเทศนี้มีรูปแบบของกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างจากประเทศไทยฟิลิปปินส์ กล่าวคือ กฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทยฟิลิปปินส์และประเทศอาร์เจนตินาจัดว่าเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะ (specific home work legislation) ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านของประเทศไทยออสเตรเลียเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านรวมอยู่ในกฎหมายแรงงานทั่วไป ซึ่งอาจมีการยกเว้นบทบัญญัติบางประการไม่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตัวอย่างเช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เป็นต้น รูปแบบและบทบัญญัติของกฎหมายต่างประเทศที่มีความแตกต่างกันนี้จึงเหมาะสมที่จะนำมาพิจารณาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย

(3.) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และคําวาทกฎหมายของประเทศไทยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

(4.) เอกสารทั่วไป ได้แก่ หนังสือ บทความ เอกสารและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.) **วิธีการวิจัยสนาม (field research)** โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ออกดำเนินการสำรวจโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

(1.) การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมี 3 ชุด คือ

(1.1) ชุดที่ 1 แบบสอบถามผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

มี

(1.1.1) สถานภาพทั่วไปของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1.1.2) ฐานะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1.1.3) สภาพการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1.1.4) สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1.1.5) ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1.1.6) สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่รับไปทำที่

บ้าน

(1.1.7) การจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(1.1.8) ปัญหาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(1.1.9) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่

รับไปทำที่บ้าน

(ดูภาคผนวก ข)

(1.2) ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

เรื่องต่อไปนี้

(1.2.1) สถานภาพทั่วไปของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

- (1.2.2) สภาพการจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.2.3) สภาพการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.2.4) ค่าตอบแทนจากการทำงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.2.5) ปัญหาที่เกี่ยวกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.2.6) ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน

(ดูภาคผนวก ค)

(1.3) ชุดที่ 3 แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน ซึ่งสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

- (1.3.1) สถานภาพทั่วไปของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.3.2) ปัญหาของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- (1.3.3) ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน

(ดูภาคผนวก ง)

(2.) ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ประเภท คือ

(2.1) คำถามเปิด (free answer หรือ open- end questions) ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบ โดยสามารถตอบคำถามได้เสรีไม่จำกัดแนวคำตอบ

(2.2) คำถามที่มีคำตอบ สองอย่าง (dichotomus questions หรือ yes-no questions) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบ ให้เลือกได้สองคำตอบ

(2.3) คำถามที่เลือกตอบ ได้ (multiple choice questions หรือ check list questions) ซึ่งเป็นคำถามที่มีการกำหนดคำตอบไว้หลายข้อ และให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบ ข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งอาจมีคำตอบเพียงข้อเดียวหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ ในกรณีที่ให้ตอบได้หลายข้อ

(3.) การเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียน ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยมุ่งศึกษาประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ประเภท กล่าวคือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานที่รับ ไปทำที่บ้าน 3 ประเภท คือ

(3.1) ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน จำนวนรวมกันประมาณ 200 คน ซึ่งแบ่งแยกประเภทผลิตภัณฑ์ที่ทำเป็น 2 ประเภท คือ

ผลิตภัณฑ์สิ่งทอและดอกไม้ประดิษฐ์ซึ่งการดำเนินงานทั้งสองประเภทนี้เป็นกระบวนการหลายขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะประกอบด้วยกิจกรรมหรืองานที่แตกต่างกันไป และสามารถส่งออกไปข้างนอกหรือจ้างผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ได้โดยการเนะงานหรือฝึกปฏิบัติงานจริงได้โดยใช้เวลาไม่มากนัก

(3.2) เจ้าหน้าที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเจ้าหน้าที่องค์กรเอกชน ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับ ไปทำที่บ้าน จำนวนประมาณ 20 คน

(3.3) ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านที่ทำสัญญาจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านกับผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน จำนวนประมาณ 10 คน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.) ทำให้ทราบถึงขอบเขตความหมายของนิยามงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- 2.) ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการทำงานของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน และทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของงานที่รับ ไปทำที่บ้าน
- 3.) ทราบแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน อันจะเป็นการสร้างความเป็นธรรมแก่สังคม และเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน
- 4.) ได้แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับใช้กฎหมาย
- 5.) เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษากฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับ ไปทำที่บ้านจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดความหมายของคำต่างๆ ไว้เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

- 1.) “ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ที่ทำสัญญาจ้างผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ตนเองกำหนด โดยจ่าย

ค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าวให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน

2.) “ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” หมายความว่า ผู้ที่รับจ้างดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิต
ภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านกำหนด โดยดำเนินการดังกล่าวในบ้านของตนเองหรือ
สถานที่อื่นๆ ที่มีใช้สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านและ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุม
บังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการดำเนินการ
ดังกล่าว

3.) “กลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน” หมายความว่า กลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคลที่รับจ้าง
ดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านกำหนด โดยมีสมาชิกเป็น
ผู้ดำเนินการดังกล่าวในบ้านของสมาชิก สถานที่ของกลุ่มเองหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีใช้สถานที่ทำงาน
ของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไปทำที่บ้านและ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับ ไป
ทำที่บ้าน เพื่อรับค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าวมาจัดสรรให้แก่สมาชิกที่เป็น
ผู้ดำเนินงาน