

รายงานสรุปการรับฟังความคิดเห็น
ต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๖ -๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผ่านเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผ่านเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยรับฟังความคิดเห็นผ่านโปรแกรม Zoom meeting Application โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น ๒๐๕ คน

*****หมายเหตุ** **ข้อความสีแดงและขีดเส้นใต้** คือ ข้อความที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ตามร่าง พ.ร.บ.ฯ

ข้อความสีแดงมีเส้นขีดฆ่าตรงกลาง คือ ข้อความเดิมที่ถูกตัดออก

ข้อความสีดำ คือ ข้อความตามพ.ร.บ. เดิม

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	เห็นด้วย ๑๙๒ คน (๙๓.๖๖%)	๑. เพื่อผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้มีเวลาศึกษาและทำความเข้าใจก่อนจะมีการบังคับใช้ ๒. เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยน ๓. มีระยะเวลาานพอสมควรให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ๔. เป็นกฎหมายใหม่ที่มีผลต่อสาธารณะ ต้องให้เวลาประชาชนรับทราบและปฏิบัติตาม	มีการปรับปรุงแก้ไขร่างฯ มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
		๕. ระยะเวลาเหมาะสมดีแล้ว หากนานกว่านี้จะล่าช้าเกินไป ๖. ส่งเสริมการรับรู้ให้กับคนที่ไม่สามารถเข้าถึงกฎหมายได้อย่างรวดเร็ว	-ระยะเวลา ๑๒๐ วัน เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการออกกฎหมาย ลำดับรอง และสร้างการรับรู้
	ไม่เห็นด้วย ๑๓ คน (๖.๓๔%)	๑. เนื่องจากระยะเวลาบังคับใช้มีความล่าช้าเกินไป ๒. เนื่องจากเป็นแรงงานนอกระบบ การรับรู้ข่าวสารน่าจะมีโอกาสน้อยกว่าคนทำงานที่เป็นแรงงานในระบบ ดังนั้นควรให้เวลานานกว่านี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติจะได้มีเวลาให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบ ๓. ไม่จำเป็นต้องถึง ๑๘๐ วัน เนื่องจากไม่ใช่กฎหมายใหม่ ในส่วนของสาระไม่ใช่การรื้อใหม่ทั้งหมด ควรใช้เวลาเพียง ๙๐ วัน ๔. ควรบังคับใช้ให้เร็วที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงานและผู้รับงานฯ กฎหมายดำเนินมาตั้ง ๑๐ ปีแล้ว	
มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม งานบริการ หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบ บรรจุ	เห็นด้วย ๑๙๗ คน (๙๖.๑๐%)	๑. เนื่องจากมีการคุ้มครองอย่างครอบคลุมตามนิยามแล้ว ๒. เพื่อให้มีความครอบคลุมต่องานหลากหลายประเภทมากขึ้น ๓. เพื่อขยายคำนิยามกว้างกว่าเดิม แต่อาจต้องตีความคำว่า “งานอื่นที่เกี่ยวข้อง” ๔. เพื่อการตีความได้ครอบคลุมคุ้มครองผู้ทำงานมากขึ้น ลดข้อถกเถียงลง ๕. เพื่อความครอบคลุมมากขึ้นไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม	คงเดิมตามร่างฯ - เนื่องจากสภาพการจ้างงานและลักษณะการทำงานตามความเป็นจริง งานรับไปทำที่บ้านมีลักษณะการทำงาน

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p><u>ซ่อม แปรรูป ออกแบบ บริการ หรือจำหน่าย</u> นอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>หมายเหตุ : แกไขนิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม งานบริการ หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปผลิตหรือประกอบ นอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองาน และ “พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p>		<p>๖. เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มผู้จ้างงาน และผู้รับงานฯ ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น</p> <p>๗. ขยายคำจำกัดความของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ที่เพิ่มความชัดเจนและเป็นการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ครอบคลุมมากขึ้น</p> <p>๘. เนื่องจากสภาพการจ้างงานตามความเป็นจริงงานรับไปทำที่บ้านมีมากกว่าการผลิตและประกอบจึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง</p> <p>๙. เนื่องจากสภาพการทำงานตามความเป็นจริงมีลักษณะมากกว่าการผลิตและประกอบจึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง</p> <p>๑๐. ที่อื่นที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำได้ เช่น การรวมกลุ่มกันทำที่ ศาลาหมู่บ้าน วัด เป็นต้น</p> <p>๑๑. เห็นด้วยกับการขยายความคุ้มครอง เนื่องจากการรับงานไปทำที่บ้าน ไม่ใช่มีเพียงในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๑๒. พนักงานตรวจแรงงาน อาจจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการ หรือพนักงานราชการ</p> <p>๑๓. ครอบคลุมถึงงานเกษตรกรรม (เช่น เกษตรพันธะสัญญา) งานบริการ ด้วยหรือไม่ งานรับไปทำที่บ้านแบบออนไลน์ ครอบคลุมหรือไม่ ควรจะมีการครอบคลุมไปถึง เนื่องจากมีการจ้างงานในลักษณะจ้างไปทำที่บ้าน</p>	<p>มากกว่าการผลิตหรือประกอบ กล่าวคือ ยังมีงานที่มีลักษณะเป็นงานพาณิชยกรรม เกษตรกรรม รวมถึงงานบริการด้วย ฉะนั้น หากตีความตามตัวบทกฎหมาย อย่างเคร่งครัด งานรับไปทำที่บ้านจะไม่รวมถึงงานดังกล่าวด้วย จึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง</p> <p>- เพื่อให้พนักงานราชการสามารถเป็นพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ. นี้ได้ อันจะทำให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เพิ่มขึ้น สามารถรองรับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งกำหนด</p>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
		๑๔. งานบริการ ควรคຸ້ມครองไปถึงงานนวดแผนโบราณที่รับทำอยู่ที่บ้าน ๑๕. ควรเพิ่มมาตราที่มีการขึ้นทะเบียนการจ้างงาน ๑๖. ควรมีความชัดเจนว่าอะไรคือการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการจ้างทำ ของ มิเช่นนั้นจะมีความยากในการตีความ	นิยามใหม่ไว้ครอบคลุมลักษณะ งานมากขึ้นกว่าเดิม
	ไม่เห็นด้วย ๘ คน (๓.๙๐%)	๑. เนื่องจากข้อความที่ใส่ในมาตรา ๓ ยังเขียนไม่ครอบคลุมทุกประเภท ๒. กิจการเกษตรกรรมมีรายละเอียดของวิถีชุมชนชาวบ้าน ไม่ควรนำไป รวมไว้ ๓. พนักงานราชการไม่มีความรู้ความเข้าใจ วุฒิภาวะไม่เหมือนข้าราชการ	
มาตรา ๕/๑ <u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่คืนหลักประกันการทำงานหรือ</u> <u>หลักประกันความเสียหายในการทำงานตามมาตรา ๑๔</u> <u>ไม่จ่ายค่าตอบแทนตามมาตรา ๑๗ หรือไม่จ่าย</u> <u>ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพ</u> <u>ตามมาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงาน</u> <u>ไปทำที่บ้านในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี</u> <u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตาม</u> <u>วรรคหนึ่ง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือ</u> <u>ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</u>	เห็นด้วย ๑๙๓ คน (๙๔.๑๕%)	๑. เพื่อที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับเงินตามสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้าง แรงงานในระบบ ๒. เนื่องจากให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการคຸ້ມครองผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน ๓. เพื่อผู้เสียหายจะได้รับความคຸ້ມครองและเยียวยาให้มีความเหมาะสม ๔. การจ่ายเงินล่าช้าควรมีดอกเบี้ยในอัตราที่เหมาะสม ๕. เห็นด้วยแต่ควรมีดอกเบี้ยผิดนัดเพื่อให้มีการชำระเงินตามกำหนด ๖. กรณีผู้ว่าจ้างจ่ายเงินค่าจ้างล่าช้า จ่ายเงินไม่ตรงตามกำหนด ไม่คืนเงิน ประกัน ฯลฯ อย่างน้อยก็มีความหมายที่ให้การรับรองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงหรืออ้อมต่อวิถีชีวิตและการดำรงชีพนั้น ผู้รับงาน	มีการปรับปรุงแก้ไขร่างฯ (เพิ่มวรรค ๒ เรื่องการเสียเงิน เพิ่มกรณีการจงใจไม่คืนหรือไม่ จ่ายเงิน...) มาตรา ๕/๑ <u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่คืน</u> <u>หลักประกันการทำงานหรือ</u> <u>หลักประกันความเสียหายในการ</u> <u>ทำงานตามมาตรา ๑๔ ไม่จ่าย</u>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p><u>ผู้จ้างงานไม่ต้องเสียดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ผู้จ้างงาน นำเงินนั้นไปมอบไว้</u></p> <p><u>การเก็บรักษาเงินที่ผู้จ้างงานนำมาวางตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีหนังสือเรียกให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมารับเงิน กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มารับเงินภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้ตกเป็นของแผ่นดิน</u></p> <p>หมายเหตุ : เดิม ไม่มีการกำหนดไว้</p>		<p>ไปทำที่บ้านควรมีสิทธิได้รับประโยชน์จากผู้ว่าจ้างเป็นดอกเบี้ย ตามร่าง พ.ร.บ.</p> <p>๗. กรณีผู้จ้างงานจ่ายเงินค่าจ้างล่าช้า จ่ายเงินไม่ตรงตามกำหนด ไม่คืนเงินประกัน ฯลฯ อย่างน้อยการมีกฎหมายที่ให้การรับรองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงหรือทางอ้อมต่อวิถีชีวิตและการดำรงชีพนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรมีสิทธิได้รับประโยชน์จากผู้ว่าจ้างเป็นดอกเบี้ย ตามร่าง พ.ร.บ.</p> <p>๘. เนื่องจากมีปัญหาเรื่องการค้างจ่ายค่าตอบแทนและรับเงินล่าช้าไม่ตรงตามเวลา</p> <p>๙. กรณีผู้จ้างงานมีการค้างจ่ายค่าตอบแทน และจ่ายเงินล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนดเวลา จึงสมควรกำหนดให้ผู้จ้างงานใช้ดอกเบี้ยให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี</p> <p>๑๐. เป็นมาตรการใช้เพื่อบังคับให้ผู้จ้างงานจ่าย</p>	<p>ค่าตอบแทนตามมาตรา ๑๗ หรือไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและค่าทำศพตามมาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงานเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี</p> <p>** ในกรณีที่ผู้จ้างงานจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้ผู้จ้างงานเสียเงินเพิ่มให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน</p> <p>ในกรณีที่ผู้จ้างงานพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไป</p>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
			<p>มอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ผู้รับ งานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ผู้ จ้างงานนำเงินนั้นไปมอบไว้ การเก็บรักษาเงินที่ผู้จ้าง งานนำมาวางตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายมีหนังสือเรียกให้ผู้รับ งานไปทำที่บ้านมารับเงิน กรณี ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มารับเงิน ภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้ตกเป็น ของแผ่นดิน</p> <p>- เพื่อเป็นการเยียวยาให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้รับ ผลกระทบต่อการดำรงชีพ ใน</p>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
			<p>กรณีที่ผู้จ้างงานไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกำหนดเวลา สมควรกำหนดให้ผู้จ้างงานใช้ดอกเบียให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และให้ผู้จ้างงานเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ต่อปีในกรณีที่จงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงิน และเป็นมาตรการให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้ตรงตามกำหนดเวลา โดยในกรณีที่ผู้จ้างงานได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้ว ผู้จ้างงานไม่ต้องเสียดอกเบียตั้งแต่วันที่ผู้จ้างงานนำเงินนั้นไปมอบไว้ และเพิ่มบทบัญญัติการเก็บรักษาเงินที่ผู้จ้างงานนำมาวางไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี</p>

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
			<p>มอบหมาย เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับเงินตามระยะเวลาที่กำหนด ให้เงินนั้นตกเป็นของแผ่นดิน</p> <p>- เทียบเคียงกับมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>
	ไม่เห็นด้วย ๑๒ คน (๕.๘๕%)	๑. ระยะเวลามากเกินไป ควรให้มีการเก็บรักษาเงินไม่น้อยกว่า ๑ ปี	
<p>มาตรา ๘/๑ <u>ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน</u></p>	เห็นด้วย ๑๙๓ คน (๙๔.๑๕%)	<p>๑. เป็นไปตามกฎ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. มีความสอดคล้องกับหลักกฎหมายสากล</p> <p>๓. เพื่อคุ้มครองไม่ให้เด็กเป็นแรงงานเร็วเกินไปและให้เด็กได้รับการศึกษาก่อนให้สมกับวัย</p> <p>๔. เห็นด้วยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน</p>	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เพื่อเป็นการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน ซึ่งให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</p>

ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
		<p>๕. เนื่องจากผู้รับงานอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ถือเป็นแรงงานเด็ก ยังขาดวุฒิภาวะหรือการตัดสินใจในการรับงาน อาจถูกเอารัดเอาเปรียบได้</p> <p>๖. เพื่อเป็นการกำหนดอายุขั้นต่ำให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเป็นการยุติการใช้แรงงานเด็ก</p> <p>๗. ควรมีการยกเว้น เช่น กรณีที่ไม่มีบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง แต่ต้องดำรงชีพด้วยตัวเอง ไม่มีรายได้ซึ่งเป็นผลกระทบต่อสังคมและประเทศ อีกทั้งการที่รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากไม่ค่อยมีการใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่เหมือนโรงงานอุตสาหกรรม จึงไม่ค่อยมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น</p> <p>๘. ควรกำหนดอายุขั้นต่ำการใช้แรงงานตาม พ.ร.บ. นี้ เพื่อป้องกันปัญหาการกีดกันทางการค้า สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ</p> <p>๙. อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี สุ่มเสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกาย จิตใจ</p> <p>ข้อสังเกต : หากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นผู้ใหญ่ และหากมีเด็กในบ้านที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ช่วยทำงานที่จ้าง (โดยไม่มีการจ้างเด็กโดยตรง) จะผิดหรือไม่? ไม่ถือว่าผู้จ้างงานผิด เพราะเป็นเรื่องภายในครอบครัว ไม่เกี่ยวกับตัวผู้จ้างงาน เนื่องจากผู้จ้างงานไม่ได้มีการจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี โดยตรง ต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่า เด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปีนั้นเป็นเด็กในครัวเรือน หรือลูกจ้างแรงงานเด็ก</p>	<p>อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน (มาตรา ๒ ข้อ ๓ อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี) เพื่อเป็นการยุติการใช้แรงงานเด็ก</p> <p>ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทางร่างกายและจิตใจแก่เด็ก และสอดคล้องกับอายุของเด็กที่อยู่ในการศึกษาภาคบังคับ</p> <p>- เทียบเคียงจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๔</p>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
			- นอกจากนี้ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ยังมีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดังนี้ (๗) อายุ ขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน
	ไม่เห็นด้วย ๑๒ คน (๕.๘๕%)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรให้เด็กทำได้โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองเด็กเสียก่อน ๒. เป็นวิถีชีวิตของคนไทย เป็นการสร้างนิสัยให้รู้จักทำงานตั้งแต่เด็ก ถ้าจะไม่ให้ทำเช่นนี้ ภาครัฐควรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมประชากร และคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมก่อน ๓. ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่วนมากก็จะให้สมาชิกในครอบครัวช่วยทำด้วย อาจจะมีเด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งสามารถทำงานได้ ๔. งานที่รับไปทำที่บ้านส่วนมากเป็นงานที่ทุกคนในครอบครัวช่วยกันทำงาน เป็นรายได้เสริมหลังจากทำงานปกติ เด็กไม่ได้เป็นผู้เริ่มงานโดยตรง 	

<p>ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
		<p>๕. งานอันตรายเห็นด้วยที่ไม่ให้เด็กทำ แต่ถ้าเป็นงานไม่อันตราย สังคมไทยและความยากจน เด็กต้องช่วยพ่อแม่ทำงาน</p>	
<p>มาตรา ๙</p> <p>ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านเป็นภาษาไทย มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านฉบับหนึ่งและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่งขณะที่มอบหมายงานนั้น และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจเอกสารได้ในเวลาทำงาน</p> <p>เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีทำงานเป็นกลุ่มต้องมี ชื่อ ที่อยู่ เพศ และอายุของทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) ชื่อ และที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่มีการจ้างงานผ่านตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วง ให้บันทึก</p>	<p>เห็นด้วย ๑๖๒ คน (๗๙.๐๒%)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรระบุ หลักประกันของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ประกันว่าชิ้นงานไม่เสียหายและได้รับมอบงานตามกำหนด และประกันว่าจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามที่ตกลงและได้รับค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด) ๒. การที่มีหลักฐานตลอดกฎหมายรองรับ ย่อมเป็นประโยชน์ ๓. เพื่อการส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และลดการใช้กระดาษ ๔. มีความสอดคล้องกับยุคสมัย ๕. เป็นการใช้ช่องทางที่มีความหลากหลายที่เหมาะสมกับความเจริญทางเทคโนโลยี ๖. เพื่อให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานมีหลักฐานชัดเจนก่อนที่จะรับงานไปทำที่บ้าน ๗. เพื่อความสะดวกในการจัดทำข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ๘. เนื่องจากปัจจุบันการว่าจ้างผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นที่นิยมอย่างยิ่ง 	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เนื่องจากในปัจจุบันมีการตกลงจ้างงานในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น email line Facebook มากขึ้น การจัดทำเป็นรูปแบบของเอกสารเพียงอย่างเดียว จึงยังไม่ครอบคลุมถึงหลักฐานชนิดอื่น ๆ ด้วย จึงแก้ไขเพิ่มเติมคำโดยใช้คำว่า “หลักฐาน” แทน ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีฐานข้อมูลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันจะทำให้เกิดประโยชน์ในการกำกับดูแลการรับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนใช้ในการ</p>

<p>ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>ชื่อ และ ที่อยู่ ของตัว แทน หรือผู้รับเหมาช่วง ถัดขึ้นไปด้วย</p> <p>(๓) อัตราค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนที่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณ ค่าตอบแทน วิธีการหักค่าตอบแทน และจำนวน หลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำ ที่บ้าน</p>		<p>๙. เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลายในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการเป็นหลักฐานในการว่าจ้างหรือตกลงจ้างได้เช่นเดียวกับเอกสาร ๑๐. เนื่องจากในปัจจุบันมีการตกลงจ้างงานในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มากขึ้นการจัดทำเป็นรูปแบบของเอกสารเพียงอย่างเดียวจึงไม่ครอบคลุม ถึงหลักฐานชนิดอื่นๆด้วย</p> <p>๑๑. ครอบคลุมถึงหลักฐานอื่นๆ ในภาพกว้าง นอกเหนือจากเอกสารเพียง อย่างเดียว</p>	<p>กำหนดนโยบายการบริหาร จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงาน แต่ละงวด</p> <p>(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและ วันจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๗) ลายมือชื่อของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน</p> <p>ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับ การรับงานไปทำที่บ้านไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันที่ จ่ายค่าตอบแทน</p>	<p>ไม่เห็นด้วย ๔๓ คน (๒๐.๙๘%)</p>	<p>๑. ควรใช้คำว่า "เอกสารหรือหลักฐาน" จะครอบคลุมกว่า</p> <p>๒. กฎหมายไม่ควรเขียนปลายเปิด</p> <p>๓. ไม่เห็นด้วยกับการที่มีแค่ "หลักฐาน" ควรมีทั้ง เอกสารและหลักฐาน เนื่องจากบางกลุ่มอาจจะไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี การใช้คำ ว่า เอกสารและหลักฐาน จะครอบคลุมกว่า เพื่อให้เข้าใจง่ายแก่ประชาชน ควรคงไว้ทั้ง ๒ คำ / เอกสารหรือหลักฐาน จะสามารถเลือกได้อย่างใดอย่าง หนึ่ง</p>	

<p>ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>หมายเหตุ : เอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน แก้ไขโดยสามารถให้ใช้หลักฐานชนิดอื่น ๆ นอกเหนือจากเอกสารได้ เช่น หลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์</p>			
<p>มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า สิบห้าสิบแปดปี ทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า สิบห้าสิบแปดปี งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า สิบห้าสิบแปดปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>หมายเหตุ : แก้ไขอายุของเด็กที่ห้ามทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย จากเดิม ๑๕ ปี เป็น ๑๘ ปี เนื่องจากมีการเพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา ๘/๑ เรื่องห้ามผู้จ้างงาน</p>	<p>เห็นด้วย ๑๙๕ คน (๙๕.๑๒%)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อความปลอดภัยของแรงงานเด็ก ๒. เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาตามเกณฑ์และได้อยู่กับครอบครัว ๓. อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี อาจมีวุฒิภาวะไม่เพียงพอ ๔. เนื่องจากลักษณะการทำงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ๕. เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ในทิศทางเดียวกัน 	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- แก้ไขอายุของเด็กที่ห้ามทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย จากเดิม ๑๕ ปี เป็น ๑๘ ปี เนื่องจากมีการเพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา ๘/๑ เรื่องห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน ซึ่งทำให้ต้องเพิ่มอายุของเด็กให้สูงขึ้น</p>

<p>ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>จ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน ซึ่งทำให้ต้องเพิ่มอายุของเด็กให้สูงขึ้น</p>	<p>ไม่เห็นด้วย ๑๐ คน (๔.๘๘%)</p>	<p>๑. เนื่องจากสภาพแวดล้อมครอบครัวของแต่ละคนไม่เท่ากัน บางครอบครัว ยังต้องอาศัยลูกหลานช่วยทำงานในลักษณะรับงานมาทำที่บ้านการกำหนดอายุเด็กเป็น ๑๘ ปี จะทำให้เด็กช่วงอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี ว่างงานมากและจะทำให้ใช้เวลาว่างเปล่าโดยไม่เกิดประโยชน์ ๒. ควรระบุว่างานอันตรายในกฎกระทรวงคืองานอะไรเพื่อความชัดเจนตีความลำบาก</p>	
<p>มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน” ประกอบด้วย (๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ (๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนห้าคน ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข อธิบดีกรมควบคุมโรค ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>เห็นด้วย ๑๖๒ คน (๗๙.๐๒%)</p>	<p>๑. เป็นไปตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญหมวดสิทธิเสรีภาพ ๒. เพื่อความเสมอภาคและลดการเลือกปฏิบัติ ๓. เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงจะเข้ามารู้และรับทราบ ๔. เพื่อให้การพิจารณาของคณะกรรมการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ๕. เพื่อความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ๖. เห็นด้วยกับบรรดท่ายของมาตราอย่างยิ่ง เพราะเป็นการสร้างความเสมอภาคและลดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๗. พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ : กฎหมายใหม่ควรกำหนดให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมฯ จึงไม่ควรกำหนดว่าต้องเป็นหญิงหรือชายเท่านั้น ควรจะเขียนเพื่อให้รองรับกับทุกเพศ แม้จะตรงหรือไม่ตรงกับเพศสภาพ</p>	<p>คงเดิมตามร่างฯ -เปลี่ยนกรรมการจากผู้แทนกระทรวงและกรมต่าง ๆ เป็นอธิบดี กรมที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาของคณะกรรมการชุดนี้โดยตรง เพื่อให้ได้กรรมการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</p>

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p>(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านจำนวนไม่เกินสามคน โดยในจำนวนนี้ให้มีตัวแทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งคน</p> <p>(๔) กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>(๕) กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน</p> <p>ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย คำนึงถึงหญิงชายและเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด</p>	<p>ไม่เห็นด้วย</p> <p>๔๓ คน</p> <p>(๒๐.๙๘%)</p>	<p>๑. ควรคำนึงถึงเพศสภาพตรงกับเพศกำเนิด</p> <p>๒. กรณีอธิบดี เห็นด้วย แต่ไม่ควรแก้เรื่อง “ให้มีทั้งหญิงและชาย” เพราะอันนี้ ก้าวหน้าที่สุดแล้ว การแก้เป็นว่า "ควรคำนึงถึง" ทำให้น้ำหนักของการมีกรรมการทั้งหญิงและชายน้อยลงไป หรือไม่ปฏิบัติตามได้ ดังนั้นประเด็นนี้ จึงขอยืนตามกฎหมายเดิม ไม่ควรแก้ไข</p> <p>๓. ให้คงข้อความในมาตรา ๒๕ “การแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยให้มีทั้งหญิงและชาย” เพื่อเป็นหลักประกันความเสมอภาคระหว่างเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติทางด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๔. ไม่ควรกำหนดเพศชายหญิง หรือไม่ตรงเพศกำเนิด การกำหนดทำให้เกิดภาพสะท้อนว่าสังคมไทยไม่ยอมรับ เกิดภาพลักษณ์ในทางลบ</p> <p>๕. ไม่ควรมีข้อความ “เพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด” ใช้ชายหญิงสื่อได้ครบถ้วนแล้ว หากมีข้อความ จะสะท้อนว่าไม่มีการยอมรับในเรื่องเพศสภาพและเพศกำเนิด เหยียดเพศ</p> <p>๖. เนื่องจาก คำว่า คำนึงถึง จะสื่อว่า มีหรือไม่มีก็ได้ หากเป็นคำว่า ให้มีทั้งหญิงและชาย จะสื่อถึงว่า ต้องมีทั้งหญิงและชาย ควรใช้คำว่า ให้มีทั้งหญิงและชาย /หรือ สามารถคงคำเดิมไว้ได้ คือ ให้มีทั้งหญิงและชาย และคำนึงถึงทุกเพศสภาพ หรือ ให้มีทั้งหญิงและชาย โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ</p>	<p>- เพื่อให้ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ และเกิดความเท่าเทียมทางเพศ</p>

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p>มาตรา ๒๘</p> <p>คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(๒) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง หรือประกาศเพื่อดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๓) กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน</p> <p>(๔) ส่งเสริมผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน</p>	<p>เห็นด้วย</p> <p>๑๘๗ คน</p> <p>(๙๑.๒๒%)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นไปตามมติของคณะกรรมการฯ ๒. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพงานและตามภาวะเศรษฐกิจ ๓. เพื่อความมีมาตรฐานในการกำหนด ๔. สร้างความเป็นธรรมและให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพิ่มขึ้น ทั้งเป็นการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในงานได้ ๕. เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีความหลากหลายประเภทลักษณะเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ๗. เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านมีหลากหลายกิจการ ประเภท ลักษณะ สาขาอาชีพ หรือท้องที่การพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนจึงอาจแตกต่างกัน ๘. กรรมการไม่สามารถกำหนดค่าแรงของการจ้างงานรายชิ้นทุกอย่างได้ และการดูเรื่องสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานควรเป็นเรื่องที่ดำเนินการ ๙. เป็นหลักประกันให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ ๑๐. ค่าจ้างขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สิ่งที่ควรคำนึงถึงอย่างยิ่งในการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้มีผลบังคับใช้ ๑๑. ลักษณะและหน้าที่หลักของงานรับงานไปทำที่บ้าน แตกต่างโดยสิ้นเชิงกับงานในหน้าที่ของลูกจ้างตามมาตรา ๕ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ 	<p>มาตรา ๒๘ วรรคสอง</p> <p>มีการปรับปรุงแก้ไขร่างฯ</p> <p>การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>ไม่แก้ไขตามร่างฯ (ใช้ตาม มาตรา ๒๘ วรรคสองเดิม) เนื่องจากมีการระบุหลักการไว้ชัดเจนแล้ว ในมาตรา ๑๖ ถึงจะมีการตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงาน แต่ก็ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในกรณีถ้าผู้จ้างงานหรือผู้รับ</p>

<p>ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>(๕) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน</p> <p>(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตาม (๓) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่าลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดกลุ่มใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานประกอบด้วย</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (๑) (๒) (๔) และ (๕) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนจากรัฐในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน การรับงานจากหน่วยงานของรัฐ</p>	<p>ไม่เห็นด้วย</p> <p>๑๘ คน (๘.๗๘%)</p>	<p>๑๒. ควรมีการสำรวจหรือวิจัยฐานค่าจ้างในงานแต่ละงาน ควรทำฐานข้อมูลเฉพาะ กำหนดออกมาแล้วไม่สามารถปฏิบัติได้จริง</p> <p>๑. ยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่ต้องทยอยทำให้เกิดการยอมรับ</p> <p>๒. ความเป็นธรรมของผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานฯได้รับประโยชน์มากเกินไปกว่าผู้จ้างงานหรือไม่ อาจกลายเป็นว่ากฎหมายให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้รับงานเสมือนลูกจ้างตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่</p> <p>๓. ควรให้เป็นเรื่องที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกันพอใจทั้งสองฝ่าย</p> <p>๔. เป็นการยากที่คณะกรรมการจะไปกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้ทั่วถึง (เปิดกว้างเกินไป) หากคงเดิมจะดีกว่า เนื่องจากในทางปฏิบัติจะเป็นการยากอย่างยิ่ง</p> <p>๕. เนื่องจากเป็นความยุ่งยาก ไม่อยากจะทำให้ประเด็นใหม่ๆเพิ่มขึ้นมา ใช้อย่างเดิมดีกว่า</p> <p>๖. อยากให้คงไว้เหมือนเดิม เนื่องจากจะเป็นการเปิดช่องโหว่ ทำให้ผู้รับงานจะไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย</p>	<p>งานมีข้อสงสัยในเรื่องของค่าตอบแทนสามารถติดต่อปรึกษาต่อคณะกรรมการได้</p> <p>มาตรา ๒๘ วรรคสาม</p> <p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เพื่อเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่</p>

<p>ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>การให้บริการทางวิชาการ การพัฒนา ทักษะฝีมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนการให้สินเชื่อหรือเงินทุนหมุนเวียนแก่ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านด้วย</p> <p>หมายเหตุ : อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน แก้ไขเรื่องการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดกลุ่มใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย และเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในเรื่องการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (มาตรา ๒๘ วรรคสอง)</p>		<p>๗. ผู้รับงาน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีงานประจำ การรับงานไปทำที่บ้านเป็นงานเสริมควรจะเป็นการตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงาน</p>	<p>บ้านให้มีหน้าที่ในการส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p>มาตรา ๓๐</p> <p>คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p> <p>การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p><u>ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</u></p>	เห็นด้วย ๑๙๕ คน (๙๕.๑๒%)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรระบุที่มาของเบี้ยประชุม ๒. เป็นไปตามระเบียบที่ควรได้ ๓. ควรมีเบี้ยประชุมตามระเบียบ ๔. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ๕. เพื่อตอบแทนและสนับสนุนในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ/อนุกรรมการ ๖. เนื่องจากในกระบวนการสรรหาผู้มาทำหน้าที่ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านมาทำหน้าที่คณะกรรมการฯ มีสิทธิได้รับเฉพาะเบี้ยประชุมทำให้ผู้ที่อยู่ต่างจังหวัดไม่สะดวกมาร่วมได้ เนื่องจากไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ๗. เป็นเหตุจูงใจให้มาประชุมและเสนอความคิดเห็น ๘. เห็นด้วยกับการปรับ เดิมมีเฉพาะเบี้ยประชุม เบี้ยประชุมไม่เพียงพอค่าเดินทาง หากกรรมการอยู่ต่างจังหวัดจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการหาที่พัก เป็นต้น ๙. เห็นด้วย และเห็นว่ากำหนดการประชุมน้อยมาก ควรจะเพิ่มให้มากกว่า ๑ หรือ ๒ ครั้ง 	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เพื่อตอบแทนและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ/อนุกรรมการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดได้เข้ามา มีบทบาทและเป็นตัวแทนจากหลายพื้นที่ อันเป็นการลดความเหลื่อมล้ำประสานความร่วมมือและเพิ่มการมีส่วนร่วม</p>
	ไม่เห็นด้วย ๑๐ คน (๔.๘๘%)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กรรมการเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่ควรที่จะได้รับเบี้ยประชุมเนื่องจากได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติอยู่แล้ว 	

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
		๒. กรณีเป็นข้าราชการหากประชุมในวัน และเวลาราชการควรลดค่าเบี้ย ประชุม แต่หากเป็นบุคคลภายนอกควรจ่ายเป็นค่าเดินทาง	
<p>มาตรา ๓๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๓ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานสอบสวน ข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง</p> <p>ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลา ตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยาย เวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วย เหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจ พิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมี ระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด ตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ขอยกขยายเวลาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง</p> <p>เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนคำร้องตาม มาตรา ๓๓ แล้วปรากฏว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือ ทายาทมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงาน มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าว ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสามสิบวัน</p>	เห็นด้วย ๑๕๓ คน (๗๔.๖๓%)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อให้เวลาการรวบรวมหลักฐานเกิดความเป็นธรรมทั้ง ๒ ฝ่าย ๒. เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายระหว่างเจ้าหน้าที่กับลูกจ้าง ๓. เพื่อให้ข้อเท็จจริงเพียงพอ และมีการออกคำสั่งที่รัดกุมยิ่งขึ้น ๔. มีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ๕. เนื่องจากภาระหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในบางท้องที่มีจำนวน มาก ระยะเวลาในการดำเนินการอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ๖. เพื่อให้กระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงละเอียดรอบคอบครบถ้วน เพียงพอ ๗. ควรแก้ไขระยะเวลารวบรวมข้อเท็จจริงออกไปเป็น ๖๐ วัน และขยายได้ อีก ๑ ครั้ง เป็น ๙๐ วัน สอดคล้อง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ 	<p>ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข (ใช้ตามมาตรา ๓๔ เดิม)</p> <p>โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวน ข้อเท็จจริงและมี คำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่รับคำร้อง และขอขยาย เวลาได้ไม่เกิน ๓๐ วัน เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ควรเร่งดำเนินการ ตามกฎหมายให้เร็วที่สุด</p>
	ไม่เห็นด้วย ๕๒ คน (๒๕.๓๗%)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ใช้ระยะเวลานานเกินไปควรขยายครั้งเดียว ไม่เกิน ๑๕ วันก็เพียงพอ ขยายเพียง ๑ ครั้งเพื่อการพิจารณามีความกระชับ ๒. ควรเขียนให้ชัดเจนกว่านี้ว่าสามารถขยายได้ ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓๐ วัน ๓. ระยะเวลาควรเป็นไปตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินการมีลักษณะใกล้เคียงกัน 	

ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
<p>นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งพร้อมกับแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทราบ</p> <p>ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินตามวรรคสาม ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หากผู้มีสิทธิได้รับเงินร้องขอให้จ่ายเงิน ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกันให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงิน ณ สถานที่ตามที่ร้องขอได้</p> <p>ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ผู้ยื่นคำร้องไม่มีสิทธิได้รับเงินจากผู้จ้างงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำร้องและผู้จ้างงานทราบ</p> <p>หมายเหตุ : ระยะเวลาในการออกคำสั่ง เพื่อให้กระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบ ได้ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการออกคำสั่ง และทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด จึงเพิ่มเติมให้พนักงานตรวจ</p>		<p>๔. ขยายเวลาได้ ๑ ครั้ง เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการติดตามและบรรเทาความเดือดร้อนของผู้รับงาน ส่วนการวินิจฉัยเป็นไปตามระเบียบ (การสอบข้อเท็จจริง การรวบรวมหลักฐานประกอบการวินิจฉัย)</p> <p>๕. ควรเป็น “ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และขอขยายระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน</p> <p>๖. ระยะเวลาในการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน และขอขยายได้อีก ๓๐ วัน (เทียบตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑) เพราะความยุ่งยากของแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ</p> <p>๗. ควรขยายเพิ่มได้อีก ๓๐ วัน</p>	

<p>ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)</p>	<p>สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ค.๖๔</p>		<p>คำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
	<p>เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)</p>	<p>เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น</p>	
<p>แรงงานสามารถขอขยายระยะเวลาในการออกคำสั่งได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง (มาตรา ๓๔ วรรคสอง)</p>			
<p>มาตรา ๓๔/๑ <u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้เป็นอันระงับไป</u></p> <p>หมายเหตุ : เดิม ไม่มีการกำหนดไว้ - เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล และแยกบทบัญญัติดังกล่าวออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง</p>	<p>เห็นด้วย ๑๘๗ คน (๙๖.๑๐%)</p>	<p>๑. ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการฯ ๒. เป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ๓. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้าง ๔. เมื่อปฏิบัติตามคำสั่งแล้วคดีอาญาเป็นอันระงับไป ๕. สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล และแยกบทบัญญัติดังกล่าวออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง</p>
<p>มาตรา ๓๖ <u>ในกรณีที่ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของ</u></p>	<p>เห็นด้วย ๑๘๙ คน (๙๗.๖๗%)</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการให้โอกาสผู้กระทำผิดกฎหมาย ๒. เป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p>	<p>คงเดิมตามร่างฯ</p> <p>- เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ</p>

ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฉบับที่ .. (พ.ศ.)	สรุปผลจากการรับฟังความคิดเห็นทางเว็บไซต์/ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (google form) และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และความคิดเห็นจากการประชุม zoom วันที่ ๑๒ พ.ศ.๖๔		คำชี้แจงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
	เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย (%)	เหตุผลประกอบของผู้แสดงความคิดเห็น	
ศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อผู้จ้างงานให้ เป็นอันระงับไป			แรงงานและปฏิบัติตามคำ พิพากษาของศาล และแยก บทบัญญัติดังกล่าวออกเป็นอีก มาตราหนึ่ง
	ไม่เห็นด้วย ๖ คน (๒.๑๓%)		

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔