



## การทำงานที่บ้านอย่างมีคุณค่าภายใต้แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (A decent home works guided by International Labour Organization : ILO)\*

อรอร กฤษณะทรัพย์\*\*\*

### บทนำ

สถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ ส่งผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ในหลากหลายแง่มุมอันเนื่องมาจากการรักษาระยะห่าง (Social Distancing) เพื่อป้องกันการแพร่เชื้อไปยังบุคคลอื่น ทำให้องค์กรต่างๆ และภาคธุรกิจต้องปรับวิธีทำงานใหม่เป็นการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้านของลูกจ้าง แทนการทำงาน ณ สถานที่ประกอบการของนายจ้าง จึงทำให้แนวโน้มของการจ้างแรงงานแบบการรับงานไปทำที่บ้านเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน เนื่องจากอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างและทำให้นายจ้างสามารถลดต้นทุนการประกอบธุรกิจได้ แม้การรับงานไปทำที่บ้านจะมีมาอย่างช้านาน แต่กลับเป็นที่นิยมอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ภาคส่วนต่างๆ ต้องให้ความสำคัญ โดยตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการจ้างแรงงาน และผู้ทำงานที่บ้านในฐานะลูกจ้างนั้นอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่พึงจะได้รับ

### สาระสำคัญ

การรับงานไปทำที่บ้าน (Home Work) ถือว่าเป็นการทำงานในรูปแบบหนึ่งของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีการปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน และมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการเกิดสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ อันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างจึงทำให้การรับงานไปทำที่บ้านนั้นเพิ่มขึ้น<sup>๑</sup> แม้ตลาดแรงงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้รับการออกแบบให้มีความเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้านของลูกจ้าง การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของการทำงานในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องมีแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้าง

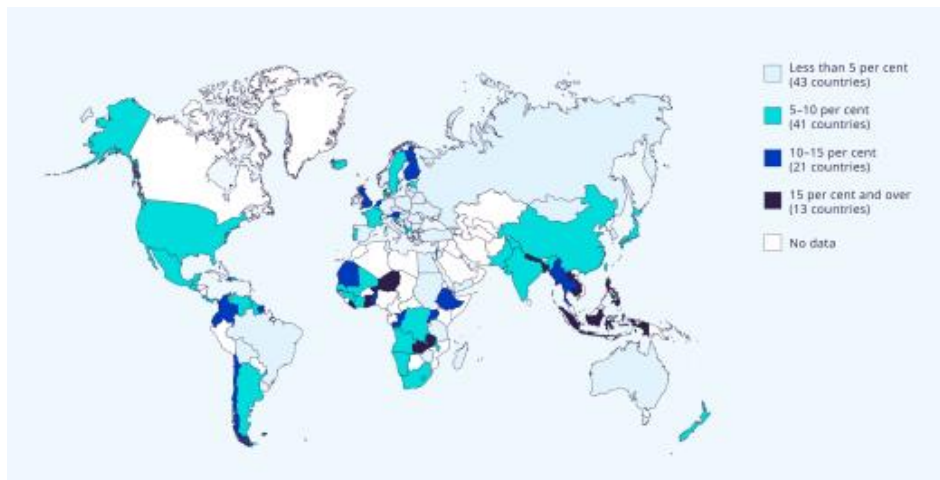
\* บทความประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมายฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup> International Labour Organization, “ Working from home: From invisibility to decent work ” , จาก <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-home-invisibility-decent-work>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗, หน้า ๖๖.



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณค่าภายใต้ความเท่าเทียมในการเข้าถึงการทำงานของชายและหญิง นำไปสู่การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภารกิจหลักขององค์กรดังกล่าว คือ การส่งเสริมให้เกิดโอกาสการทำงานจากการจ้างงานที่มีคุณค่า การได้รับความคุ้มครองทางสังคม และการให้คำปรึกษาหารือในประเด็นต่างๆ อันเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างงานและงานนั้นเป็น “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ตลอดจนความต้องการให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าแก่ทุกคน <sup>๒</sup> ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและผลกระทบต่างๆที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ ILO ได้รวบรวมข้อมูลเชิงสถิติที่มีการบ่งชี้ถึงร้อยละของการทำงานที่บ้านในปี ค.ศ.๒๐๑๙ จากการสำรวจครัวเรือนจำนวน ๑๑๘ ประเทศได้ดังนี้



ภาพแสดงร้อยละของการทำงานที่บ้านในปี ค.ศ.๒๐๑๙

ที่มา : <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-home-invisibility-decent-work>.

หน้า ๑๐

<sup>๒</sup> สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)”, จาก <https://www.ilo.org/media/339056/download>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗, หน้า ๒.



ILO ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงได้มีการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๙๖ (Home Work Convention (No. 177) , 1996) และข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๘๔ ค.ศ. ๑๙๙๖ (Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)) โดยกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดคำนิยามของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ (ก) “การรับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง งานที่ทำโดยบุคคลซึ่งจะถูกอ้างว่าเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๑) ในบ้านหรือในสถานที่อื่นที่ตนเลือกที่มีใช้สถานที่ทำงานของนายจ้าง

(๒) เพื่อค่าตอบแทน

(๓) ที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงว่าใครจะเป็น ผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้

ยกเว้นว่าบุคคลนี้มีระดับของอำนาจในการตัดสินใจและอิสระทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต่อการได้รับการ พิจารณาว่าเป็นคนทำงานอิสระภายใต้กฎหมายของประเทศ ข้อบังคับ หรือคำพิพากษาของศาล”<sup>๓</sup>

จากอนุสัญญาฯ ฉบับดังกล่าว ผู้ที่ทำงานที่บ้านเป็นครั้งคราวในฐานะลูกจ้างโดยไม่ได้ทำงานที่สถานที่ทำงานปกติของตนไม่ถึงว่าเป็นผู้ทำงานที่บ้านตามนัยของอนุสัญญาฯ ฉบับนี้<sup>๔</sup> ทั้งนี้ ทาง ILO ได้จำแนกลักษณะของการทำงานไว้ที่บ้านไว้ทั้งหมด ๓ ประเภท ดังนี้<sup>๕</sup>

<sup>๓</sup> Article 1 of Home Work Convention, 1996 (No. 177)

(a) the term **home work** means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,  
(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;

(ii) for remuneration;

(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used,

unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions; จ ๑ ก [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗.

<sup>๔</sup> อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๘.

<sup>๕</sup> อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๒๓๘.



**ประเภทที่ ๑ การทำงานแบบอุตสาหกรรมที่บ้าน (Industrial Home work)** หมายถึง การผลิตสินค้าที่กำลังดำเนินการโดยผู้ทำงานที่บ้านโดยอาจเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตของโรงงาน หรือการแทนที่ด้วยการผลิตในโรงงาน ตลอดจนการผลิตในรูปแบบของหัตถกรรม เช่น การทำงานฝีมือ เป็นต้น

**ประเภทที่ ๒ การทำงานทางไกล (Telework)** หมายถึง ลูกจ้างที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อทำงานระยะไกล ตามนัยของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๗ นั้นพิจารณาเฉพาะผู้ทำงานทางไกลจากที่บ้านในลักษณะสม่ำเสมอหรือถาวรเท่านั้น

**ประเภทที่ ๓ การทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลที่บ้าน (Home-based digital platform work)** หมายถึง งานบริการโดย "Crowdworkers" ตามข้อกำหนดของนายจ้างหรือผ่านคนกลาง ในสถานการณ์ที่ผู้ทำงานไม่ได้มีความเป็นอิสระและอิสรภาพทางเศรษฐกิจที่จะถือว่าเป็นแรงงานอิสระตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ

จากการแบ่งประเภทของการทำงานที่บ้านในข้างต้น ILO ได้ให้ข้อสังเกตถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ทำงานที่บ้านตามประเภทต่างๆ โดยสรุปได้ดังนี้<sup>๖</sup>

**ก. การทำงานแบบอุตสาหกรรมที่บ้าน (Industrial Home work)** งานประเภทนี้กับความจนมักเกิดควบคู่กัน จึงต้องการนโยบายที่ในทางปฏิบัติ โดยเริ่มต้นขึ้นจากงานต้องได้รับการมองเห็น (The visibility of the work) การขยายการคุ้มครองตามกฎหมาย การพัฒนาการปฏิบัติตามกฎหมายและลูกจ้างมีความตระหนักถึงสิทธิของตน การทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรนั้นมีความสำคัญต่อการบังคับตามสัญญา

อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมสามารถกำหนดได้จากการศึกษาระยะเวลาของการทำงานประกอบกับการศึกษาการเคลื่อนไหวที่สามารถช่วยกำหนดระยะเวลามาตรฐานที่ใช้สำหรับงานเฉพาะอย่างและช่วยประเมินค่าตอบแทนที่ควรจ่ายตามจำนวนชั่วโมงการทำงานนั้นๆ โดยต้องพิจารณาควบคู่ไปกับมาตรการการป้องกันการกำหนดเวลางานที่สั้นจนเกินไป เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมจะช่วยจำกัดระยะเวลาการทำงานและบรรเทาการเกิดของการใช้แรงงานเด็กจากการทำงานที่บ้านได้

ทั้งนี้ การใช้แรงงานเด็กสามารถลดลงได้โดยการเสนอค่าตอบแทนที่เป็นเงินและค่าตอบแทนที่เป็นประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ครอบครัวที่ยากจนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาในโรงเรียน โดยเห็นได้จากตัวอย่างของรัฐบาลและความร่วมมือของสังคมกับลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านเพื่อดำเนินการตามมาตรการทางปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและสุขภาพภายในสถานที่ทำงานของพวกเขา

**ข. การทำงานทางไกล (Telework)** งานประเภทนี้ ผู้ร่างกฎหมายต้องให้ความสำคัญว่ามีการบังคับใช้กฎหมายอย่างแท้จริงหรือไม่ ตลอดจนการเพิ่มความตระหนักของกฎหมายในหมู่ผู้ทำงานทางไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมระหว่างลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านและที่ทำในสถานที่ของนายจ้าง

<sup>๖</sup> อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๑๓.



เนื่องจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการแยกตัวออกจากสังคม (Social isolation) จึงจำเป็นต้องพัฒนามาตรการเฉพาะที่ช่วยลดความเสี่ยงของโรคทางจิต

ทั้งนี้ "สิทธิการขาดการเชื่อมต่อ (Right to disconnect)" เป็นนโยบายที่สำคัญต่อการจำกัดเวลาการทำงานและการเคารพขอบเขตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

**ค. การทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลที่บ้าน (Home-based digital platform work)** การทำงานในลักษณะข้ามพรมแดนก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับ จึงทำให้ต้องมีนโยบายที่ต้องให้ความสนใจ เช่น การทำสัญญาอย่างชัดเจนของการให้บริการ ต้องมีการนำเสนอในภาษาที่เข้าใจ และการใช้ข้อมูลที่เกิดจากการทำงานเพื่อสามารถตรวจสอบสภาพการทำงานได้ การศึกษาระยะเวลาทำงานประกอบกับการศึกษาการเคลื่อนไหวที่ใช้ในการกำหนดค่าแรงที่เป็นธรรมนั้นสามารถนำไปใช้กับงานประเภทนี้ได้เช่นกัน

อีกทั้ง แพลตฟอร์มสามารถทำงานร่วมกันกับภาครัฐบาลในการพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาผลกระทบทางจิตที่อาจเกิดจากการทำงานในส่วนของการกลั่นกรองเนื้อหา (Content Moderation) ได้

ILO ในฐานะองค์กรระหว่างประเทศด้านกฎหมายแรงงานได้ตระหนักถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานว่าการรับงานมาทำที่บ้านนั้นมีอัตราสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายภายหลังสถานการณ์โรคระบาด การคำนึงถึงถึงผลทางลบที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้างและนายจ้างจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและสร้างแนวทางการดำเนินงานต่างๆอย่างเร่งด่วนเพื่อป้องกันผลเสียที่อาจตามมาได้ ดังนั้นจึงได้มีข้อเสนอแนะต่างๆ ให้แก่ประเทศสมาชิกหรือที่ไม่ใช่สมาชิกได้นำไปปรับใช้เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม เพื่อการคุ้มครองสิทธิของผู้ทำงานที่บ้าน ดังนี้

**๑. แนวทางการพัฒนาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการแสดงออก การออกเสียงแสดงความคิดเห็นและการเจรจาต่อรองจากการร่วมมือของฝ่ายต่างๆ**

บทบาทของฝ่ายต่างๆ	ภาครัฐ	ต้องให้ความมั่นใจว่าผู้ทำงานที่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ สามารถใช้สิทธิในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	สหภาพแรงงาน	สนับสนุนความพยายามในการจัดการของผู้ทำงานที่บ้านและความคิดริเริ่มในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน ตลอดจนมีสิทธิพลต่อการแทรกแซงทางกฎหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน
	สหกรณ์	พัฒนาทักษะของผู้ทำงานที่บ้าน ปรับปรุงหลักประกันรายได้ รวมถึงการจัดให้มีการคุ้มครองทางสังคม และสนับสนุนความพยายามในการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้ทำงานที่บ้าน
	สมาคมนายจ้าง	สนับสนุนความพยายามในการสร้างความตระหนักรู้ในหมู่ผู้จ้างงานและให้ความช่วยเหลือแก่พวกเขาในการนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการจ้างงานของผู้ทำงานที่บ้าน
เครื่องมือที่ใช้เพื่อการเจรจาต่อรองร่วมกัน	พิจารณาการเจรจาต่อรองให้กว้างขึ้นและการขยายข้อตกลงร่วมกันโดยมีเป้าประสงค์ให้เกิดการคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นแก่ผู้ทำงานที่บ้าน	

ที่มาตาราง : <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-home-invisibility-decent-work>. หน้า ๒๕๓.



## ข. แนวทางที่เหมาะสมแก่ภาครัฐ

รัฐบาลมีบทบาทที่สำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิของชนชั้นแรงงานในฐานะพลเมืองของประเทศ ILO จึงได้เสนอแนะแนวทางให้แก่ภาครัฐบาลในการดำเนินนโยบายหรือมาตรการทางกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการจ้างงานของผู้ที่ทำงานที่บ้าน ดังนี้<sup>๗</sup>

### ๑. การทำให้ผู้ทำงานที่บ้านเป็นที่มองเห็น

จากสถิติด้านแรงงานหลายแห่ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ทำงานที่บ้านเป็นที่มองเห็นนั้นมีเพียงแค่บางส่วน การมองเห็นไม่เพียงแต่การเกิดจากการนับจำนวนแรงงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการบันทึกรายได้ ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ การสำรวจแรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทะเบียนแรงงานจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ นอกจากการรักษาทะเบียนแรงงานจะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว แต่ยังเป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการทำงานที่บ้านอีกด้วย

### ข. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบ

การรับรองว่าผู้ทำงานที่บ้านจะได้รับข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานและสภาพการทำงาน ในภาษาที่สามารถเข้าใจได้ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิทางแรงงานของตน สัญญาการจ้างงานควรมีการอ้างอิงถึงข้อตกลงร่วมกันที่ใช้บังคับ (หากมี) ตลอดจนรายละเอียดของหน่วยงาน สาธารณะที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่บ้านในกรณีที่มีความจำเป็น

สำหรับการทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลที่บ้าน ข้อตกลงในการให้บริการ (Terms-of-service agreements) ที่ผู้ทำงานต้องยอมรับก่อนการเริ่มงานนั้นควรอยู่ในรูปแบบที่บุคคลสามารถอ่านได้โดยเข้าใจง่าย และกระชับซึ่งอาจคล้ายคลึงกับงานทรัพย์สินทางปัญญาประเภท Creative Commons License<sup>๘</sup>

สัญญาการจ้างงานและเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น ๆ ตลอดจนทะเบียนของผู้ทำงานที่บ้านและบันทึกการทำงานนั้น ล้วนมีความสำคัญต่อการทำให้ผู้จ้างงานได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้ทำงานที่บ้านได้อย่างเต็มที่ เอกสารเหล่านี้จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้ทำงานที่บ้านและระบุสถานที่ทำงานได้เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยอำนวยความสะดวกในกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้น เนื่องจากจะเป็นหลักฐานที่สนับสนุนข้ออ้างของแต่ละฝ่าย

นอกจากนี้ รัฐบาลควรดำเนินการรณรงค์ร่วมกับการสนับสนุนของภาคอื่น ๆ ในสังคม เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ให้แก่ผู้ทำงานที่บ้านอันเกี่ยวกับสิทธิของตนและความตระหนักรู้ด้านกฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามกฎหมาย การรณรงค์นั้นนับว่าเป็นวิธีที่ควรค่าแก่การรับรองว่ากฎหมายจะถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

<sup>๗</sup> อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๒๕๔-๒๕๖.

<sup>๘</sup> Creative Commons License หมายถึง ผลงานที่ผู้ถือสิทธิสามารถรักษาลิขสิทธิ์การถือครองผลงานนั้นไว้ ในขณะที่เดียวกันก็อนุญาตให้สาธารณชนสามารถใช้ผลงานภายใต้เงื่อนไขบางประการได้, จาก <https://copyright.psu.edu/copyright-basics/creative-commons/>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗.



### ค. การกำหนดค่าแรงที่เป็นธรรมและจำกัดชั่วโมงการทำงาน

ผู้ทำงานที่บ้านจำนวนมากจะได้รับค่าจ้างตามชิ้นงานด้วยอัตราค่าจ้างที่ต่ำนี้มักจะทำให้พวกเขาต้องทำงานเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อสร้างรายได้ ดังนั้น ผู้ทำงานที่บ้านมักจะต้องออกจากขอบเขตของข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาทำงาน การแทรกแซงของภาครัฐจึงจำเป็นต่อการแก้ปัญหาดังกล่าว

การให้ค่าแรงตามผลงานนั้นไม่ได้หมายความว่าผู้จ้างงานจะไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับการรับรองว่าผู้ทำงานจะได้รับเงินค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรวมถึงต้องเคารพการปฏิบัติที่เท่าเทียม กล่าวคือ อัตราค่าจ้างของผู้ทำงานที่บ้านควรมีความใกล้เคียงกับอัตราที่ได้รับโดยพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างอื่น ๆ ที่ถูกจ่ายในสถานประกอบการทำงานของนายจ้างมักถูกกำหนดในอัตราแบบเวลา (เป็นรายชั่วโมงหรือรายเดือน) จึงจำเป็นต้องจัดตั้งเกณฑ์เพื่อให้เกิดการรับรองว่าค่าจ้างตามชิ้นงานจะต้องสัมพันธ์กับค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานที่สอดคล้องกัน

### บทสรุป

แนวโน้มของการจ้างแรงงานแบบการรับงานไปทำที่บ้านเพิ่มสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ของโรคระบาด-๑๙ แนวทางการดำเนินมาตรการต่างๆ ของ ILO นั้นจึงเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิทางแรงงานและความเป็นธรรมในการจ้างแรงงานต่อไป เพื่อให้ประเทศสมาชิกและที่ไม่ใช่สมาชิกนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทภายในประเทศของตน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) นำไปสู่ประโยชน์แก่แรงงานผู้ซึ่งเป็นพลเมืองของตนได้อย่างสูงสุด

\*\*\*\*\*