

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน : กรณีศึกษา
การนำหลักการมาเพื่อปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย



นางสาวตุลาพร ศรียาบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556


ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS,
2011 NO.189 : CASE STUDY OF PRINCIPLES TO IMPROVE THAI LABOUR
PROTECTION LAW



Miss Tulaporn Sriyarb

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws Program in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่า
ด้วยแรงงานทำงานบ้าน : กรณีศึกษาการนำหลักการมา
เพื่อปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

โดย

นางสาวตุลาพร ศรียาบ

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ วิฑิต มันทาภรณ์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะนิติศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ บรมานันท์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ วิฑิต มันทาภรณ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์สมชาย หอมล่อ)

ตุลาพร ศรียาบ : อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วย
 แรงงานทำงานบ้าน : กรณีศึกษาการนำหลักการมาเพื่อปรับปรุงกฎหมายคุ้มครอง
 แรงงานของไทย. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTION
 ON DOMESTIC WORKERS, 2011 NO.189 : CASE STUDY OF PRINCIPLES TO
 IMPROVE THAI LABOUR PROTECTION LAW) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ.
 วิจิต มั่นตาภรณ์, 360 หน้า.

แรงงานทำงานบ้านทั่วโลกประสบปัญหานานับประการ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานใน
 ชั่วโมงที่ยาวนาน ได้รับค่าจ้างที่ต่ำ การไม่ได้รับสิทธิต่างๆดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆ เนื่องจาก
 ไม่มีกฎหมายในการคุ้มครองและด้วยลักษณะเฉพาะของแรงงานทำงานบ้านซึ่งแตกต่างจาก
 แรงงานประเภทอื่นทำให้ยากต่อการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ซึ่งปัจจุบันองค์การ
 แรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงาน
 บ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้นเพื่อคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของ
 แรงงานทำงานบ้าน

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน
 เช่นเดียวกัน ส่วนหนึ่งเกิดจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน
 ทำงานบ้านอย่างไม่ครอบคลุมเนื่องจากการยกเว้นบทบัญญัติบางประการในการให้ความ
 คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอยู่ และด้วยความไม่พร้อมในการเข้าเป็นภาคีของประเทศไทย
 หลายประการจึงทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถเป็นภาคีเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว
 ได้ แต่สามารถนำหลักการคุ้มครองบางประการมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านได้

ดังนั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้มุ่งศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญา
 องค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และกฎหมายคุ้มครอง
 แรงงานของไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน โดยวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและไม่
 สอดคล้องของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยกับอนุสัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการนำหลัก
 บางประการของอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายของไทยให้ดียิ่งขึ้น

สาขาวิชา นิติศาสตร์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิติสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5385984234 : MAJOR LAWS

KEYWORDS: DOMESTIC WORKER

TULAPORN SRIYARB: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 NO.189 : CASE STUDY OF PRINCIPLES TO IMPROVE THAI LABOUR PROTECTION LAW. ADVISOR: PROF. VITIT MUNTARBHORN, 360 pp.

Domestic Workers across the world have faced many problems such as long working hours, low wages, inability to access to other labour rights because most countries exclude them from the scope of labour laws. Moreover, specific characteristics of domestic workers which are different from other workers make them more difficult for protection. Recently, International Labour Organization (ILO) has enacted Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) and the accompanying Recommendation (No.201) for protection and in conformity with specific characteristics of domestic workers.

Thailand is one of the countries which has problems about domestic workers' protection. One of the reasons is because Thai Labour Protection Law does not cover domestic workers in all aspects but exclude some enactments on them. And due to several unreadiness, Thailand is still unable to become a member of the Convention on Domestic Workers, 2011 but it can adopt some of its principles to protect domestic workers.

Therefore, this Thesis is aimed to study about Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189), its Recommendation (No.201) and Thai Labour Protection Law which concerns to domestic workers by analysing whether Thai Labour Protection Law complies with the Convention or not for obtaining the guideline of the Convention for improving Thai Labour Protection Law.

Field of Study: Laws

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการรับเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับข้าพเจ้า อันได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ผู้เป็นประธานกรรมการ ศาสตราจารย์วิทิต มันทาภรณ์ ผู้อุทิศเวลาให้กับข้าพเจ้าในการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยให้แนวทาง วิธีคิดและความรู้อันมีคุณค่าแก่ข้าพเจ้า อีกทั้งอาจารย์ดร.ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์และอาจารย์สมชาย หอมล่อ ผู้เป็นกรรมการสอบของข้าพเจ้า โดยความรู้และข้อแนะนำทั้งหมดที่ได้จากคณะกรรมการมิใช่เพียงก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น แต่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานของข้าพเจ้าอีกด้วย

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณบิดา มารดาผู้ให้กำเนิดและเลี้ยงดูข้าพเจ้าจนเติบโตใหญ่ อีกทั้งให้การสนับสนุนด้านการศึกษาของข้าพเจ้ามาโดยตลอดเพื่อให้อนาคตที่ดีแก่ข้าพเจ้า

นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก) เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก เจ้าหน้าที่สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย นายจ้างและแรงงานทำงานบ้านทุกท่านที่ให้ข้อมูล เอกสาร และการสัมภาษณ์แก่ข้าพเจ้าซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและมิตรสหายของข้าพเจ้าทั้งหลายที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการศึกษา อีกทั้งเป็นกำลังใจให้กับข้าพเจ้าด้วยดีเสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย.....	5
บทที่ 2 การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้าน	6
2.1 สภาพปัญหาของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	6
2.1.1 สถานการณ์โลกเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน	6
2.1.2 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านทั่วโลก.....	8
2.1.3 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย	13
2.2.ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้ สัตยาบัน	14
บทที่ 3 การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	29
3.1 ความเป็นมาของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011.....	29
3.2 วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011.....	41
3.3 ขอบเขตของการใช้บังคับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ.2011.....	44

3.4	สาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011.....	46
3.4.1	คำนิยามของแรงงานทำงานบ้าน.....	46
3.4.2	ลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน	49
3.4.3	ภาพรวมการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	50
3.4.3.1	หลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอันเกี่ยวกับการทำงาน.....	58
3.4.3.2	หลักการคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน	69
3.4.3.3	หลักการคุ้มครองด้านสุขภาพและสิทธิประกันสังคม	86
3.4.3.4	หลักการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ.....	88
3.4.3.5	หลักการคุ้มครองด้านการเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการ	91
3.5	พันธกรณีของประเทศภาคีภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	95
3.6	กลไกสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา	97
1.	กลไกด้านคณะกรรมการ	97
2.	กลไกการร้องเรียน	98
3.7	ผลทางกฎหมายและมาตรการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011.....	99
3.8	มาตรการด้านการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	102
3.9	ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	104
3.10	หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางประการที่สัมพันธ์กับนานาประเทศ	105
3.10.1	การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านสำหรับประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	107
3.10.2	การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านสำหรับประเทศที่ไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	111
บทที่ 4	การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทย	116

4.1 สถานการณ์แรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย.....	116
4.2 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย	118
4.3 กฎหมายไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	124
4.4 ขอบเขตของการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	129
4.5 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	131
4.5.1 คำนิยามของแรงงานทำงานบ้าน.....	131
4.5.2 ลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน	133
4.5.3 หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน.....	134
4.6 กลไกและมาตรการในการใช้บังคับกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายภายในของไทย.....	141
4.7 ผลทางกฎหมายและมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	144
4.8 มาตรการด้านการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของไทย.....	146
4.9 กฎหมายไทยฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	148
บทที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011และประเทศไทย.....	158
5.1 เปรียบเทียบหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายประเทศไทย.....	158
5.1.1 ความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011กับกฎหมายของไทย	158
5.1.2 ความไม่สอดคล้องระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทย	171
5.2 วิเคราะห์ความไม่สอดคล้องกับของหลักการบางประการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทย	176
บทที่ 6 แนวโน้มของการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทย	187
6.1 มุมมองของประเทศไทยกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	188

6.2	หลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่นำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทย.....	189
(1)	กรณีประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	189
(2)	กรณีประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	197
6.3	แนวทางการปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทย	209
บทที่ 7	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	214
	รายการอ้างอิง	222
	บรรณานุกรม.....	228
	ภาคผนวก.....	239
	ภาคผนวก ก ตารางอนุสัญญาที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันแต่นำหลักการมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน.....	240
	ภาคผนวก ข ตารางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน	248
	ภาคผนวก ค ตารางแสดงความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ประกอบกับข้อเสนอฉบับที่ 201	258
	ภาคผนวก ง ร่างกฎกระทรวงออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	277
	ภาคผนวก จ Domestic Workers Convention, 2011	279
	ภาคผนวก ฉ Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)	292
	ภาคผนวก ช พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	304
	ภาคผนวก ซ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	353
	ภาคผนวก ญ บทสัมภาษณ์ นายจ้างผู้ไม่ประสงค์ออกนาม เขตกรุงเทพมหานคร	358
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	360

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้เป็นภาคีกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน	16
ตาราง 2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรง	36
ตาราง 3 ภาพรวมของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำปีที่ 201	51
ตาราง 4 หลักการตามกฎหมายไทยที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงาน.....	166
ตาราง 5 กฎหมายไทยที่ไม่สอดคล้องระหว่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	172
ตาราง 6 หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่นำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย.....	208
ตาราง 7 ตารางเปรียบเทียบขั้นตอนการออกพระราชบัญญัติและกฎกระทรวง.....	211
ตาราง 8 ตารางอนุสัญญาที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันแต่นำหลักการมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน.....	241
ตาราง 9 ตารางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน .	249
ตาราง 10 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ประกอบกับข้อแนะนำปีที่ 201	259

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานทำงานบ้านหรือที่รู้จักกันในนามของ “คนรับใช้ในบ้าน” มีรากฐานมากจากแรงงานทาส¹ที่ถูกนำมาทำงานเพื่อคอยรับใช้ผู้ที่มีชนชั้นที่สูงกว่า ซึ่งพบมาตั้งแต่สมัยยุคอารยธรรมและปรากฏอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยในยุคแรกๆจะเป็นในลักษณะของทาสที่มาจากกาแบ่งชนชั้น รวมถึงเชลยศึกที่นำมาเป็นทาสโดยให้มาทำงานรับใช้ในบ้าน² แม้ว่าในปัจจุบันจะมีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนไป แต่แรงงานในลักษณะเช่นนี้ยังมีปรากฏอยู่ทั่วไปซึ่งก็คือคนรับใช้ในบ้านหรือแรงงานทำงานบ้านนั่นเอง³ ซึ่งแม้ไม่ได้เรียกว่าทาสแต่ด้วยลักษณะของงานแทบไม่ได้แตกต่างจากทาส ไม่ว่าจะไปด้วยลักษณะของงานหรือการต้องทำงานเยี่ยงทาส บางครั้งก็เป็นการไหว้วานญาติให้มาทำงานให้ โดยให้การเลี้ยงดูเป็นการตอบแทน ด้วยเหตุเหล่านี้ทำให้งานรับใช้ในบ้านยังไม่ถูกยอมรับว่าเป็นงานดังเช่นงานประเภทอื่นๆแต่แท้ที่จริงแล้วแรงงานทำงานบ้าน (Domestic worker) คือบุคคลไม่ว่าชายหรือหญิงที่ทำงานในบ้านหรืองานสำหรับงานบ้านตามที่ได้รับมอบหมายโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนจากนายจ้าง⁴ อันเป็นแรงงานประเภทหนึ่ง นอกจากนี้ส่วนใหญ่แรงงานทำงานบ้านจะเป็นผู้หญิงและเด็ก เพราะตามวัฒนธรรมงานบ้านมักเป็นงานของผู้หญิงไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ในการทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร ดูแลคนในบ้านโดยเฉพาะเด็กและคนชรา⁵ ส่วนแรงงานบ้านที่เป็นผู้ชายก็จะทำหน้าที่เป็นคนขับรถ คนรักษาความปลอดภัย คนสวนและช่างซ่อมต่างๆ

ลักษณะของแรงงานทำงานบ้านนั้นเป็นงานที่ต้องทำไปเรื่อยๆไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนแล้วแต่นายจ้างจะเรียกและสั่ง ทำให้ไม่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานได้⁶ และการที่แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นหญิงและเด็กก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมายโดยเฉพาะเรื่องของการถูกคุกคามทางเพศและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยมีการทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอและมีความเสี่ยงต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็ก นอกจากนี้สภาพการทำงานรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานทำงานในบ้านเองไม่มีความราบรื่นอย่างที่แรงงานพึงได้รับ เนื่องจากกฎหมายยังไม่ให้การยอมรับว่า “งานบ้านคืองาน”⁷ ทำให้งานบ้านถูกรวมเข้าเป็นงานนอกระบบ และไม่มีหลักประกันใดๆ ที่จะให้การคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานเหล่านี้

¹ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*(Geneva: International Labour Office, 2010), 1.

² สุรพล ปธานวนิช, แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน(กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค แอแบร์ท, 2543), 2.

³ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, "รายงานเรื่องแรงงานเด็กทำงานบ้านในประเทศไทย พ.ศ. 2545" (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545), 2.

⁴ ILO, *Domestic Work-Decent Work : A 'Smart' Guide for Domestic Workers in Thailand*(ILO Subregional Office for east Asia-Bangkok ILO, 2009), 4.

⁵ เอกชัย เอื้อธรรพพิสิฐ, "สาวใช้ : แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ" (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 1.

⁶ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*, 1.

⁷ "Asia Leads World in Domestic Worker Numbers, but Legal Protection, Working Conditions" (International Labour Organization).

แรงงานทำงานบ้านจึงขาดกลไกการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาพัก ชั่วโมงทำงานที่แน่นอน ค่าจ้างที่เป็นธรรม สิทธิประโยชน์จากประกันสังคม รวมทั้งการทำงานและการอยู่อาศัยในบ้านนายจ้างอย่างปลอดภัย นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติซึ่งพักอาศัยอยู่ในบ้านกับเจ้าของบ้าน⁸ ทำให้คิดว่าตนต้องพึ่งพาอาศัยนายจ้างไม่กล้าต่อกรเรื่องค่าแรง วันหยุด และสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่เข้ามาในช่องทางอันไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องเผชิญกับการเอาเปรียบมากกว่าแรงงานไทยถึงสองเท่า เพราะนอกจากจะมีสภาพการทำงานที่เลวร้ายแล้ว ยังตกอยู่ในสถานะแรงงานผิดกฎหมาย และที่สำคัญแรงงานทำงานในบ้านส่วนใหญ่เป็นเด็กผู้หญิงวัยรุ่น จึงมีความเสี่ยงเรื่องการถูกล่วงละเมิดทางเพศเพิ่มเข้ามาอีก จึงอาจกล่าวได้ว่าแรงงานทำงานบ้านกำลังอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิเป็นอย่างมาก ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและหลักการงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีเป้าหมายในการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม โดยการกำหนดนโยบายให้คุ้มครองแรงงานต่างๆ อันปรากฏออกมาในรูปแบบสนธิสัญญาและข้อแนะ⁹ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติและปรับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานในประเทศของตน

อนึ่งหลักการของวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ปรากฏอยู่ในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย¹⁰ ดังนี้

แรงงานมิใช่สินค้า

เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมคือปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าที่ยั่งยืน

ความยากจนไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใดจะเป็นอันตรายต่อความมั่งคั่งทุกที่

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศใดย่อมมีสิทธิที่จะแสวงหาความสะอาดสบายทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตใจ ตลอดจนมีเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน

หลักการดังกล่าวทั้งหมดเป็นสิ่งทำให้เกิดความสันติสุขที่เป็นสากลและยั่งยืน อันมาจากคำกล่าวที่ว่า “สันติสุขที่เป็นสากลและยั่งยืนนั้นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมทางสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น”¹¹

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาแล้ว การคุ้มครองทั้งหมดนี้แทบไม่มีเลยในแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับปฏิญญาฟีลาเดลเฟียและวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านถูกบังคับให้ใช้แรงงานไม่ว่าจะเป็นการบังคับให้ทำงานเป็นเวลายาวนาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ต่ำมาก และส่วนมากเป็นแรงงานต่างชาติหรือแรงงานที่มาจาก

⁸ สุรพร พันพิ่ง อีเลียส เพียร์สัน, อาร์ จำปากลาย, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและอารีย์ พรหมโม้, งานทำหยาที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1(กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549), 95.

⁹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, "ILO คืออะไรทำอะไร", (กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ไม่ระบุปี), 4.

¹⁰ The Declaration of Philadelphia ภาคผนวกท้ายธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹¹ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549-2558(กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์), 2.

ชนบทที่ถูกค้ามนุษย์ หรือเข้ามาทำงานโดยช่องทางที่ผิดกฎหมายและต้องทำงานใช้หนี้แก่นายจ้างในการออกค่านายหน้าในการจัดหางาน ซึ่งเป็นการทำเสมือนหนึ่งว่าแรงงานเป็นสินค้าอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้การที่ต้องทำงานแต่ในบ้าน ซึ่งนายจ้างมักควบคุมให้อยู่ในบ้านเฝ้าบ้าน เป็นการถูกจำกัดเสรีภาพในการพบปะหรือสมาคมอันเป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าที่ยั่งยืน

การที่แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าจ้างที่ต่ำหรือกรณีที่ต้องทำงานใช้หนี้อาจเป็นหนี้ของครอบครัวและส่งแรงงานทำงานบ้านมาใช้หนี้ หรือกรณีที่เป็นแรงงานต่างชาติที่ให้นายจ้างจ่ายค่านายหน้าในการจัดหางานให้ก่อนแล้วหักจากค่าจ้างที่แรงงานทำงานบ้านพึงได้รับทำให้ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิตของแรงงานทำงานบ้าน ฐานะทางเศรษฐกิจฝืดเคืองรวมไปถึงครอบครัวของแรงงานทำงานบ้านที่รับผิดชอบด้วย

และการที่แรงงานทำงานบ้านมักมาจากชนบทหรือเป็นแรงงานต่างชาติที่ฐานะทางครอบครัวยากจนทำให้ถูกดูถูก ถูกเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างด้านชาติพันธุ์ ภาษา ถิ่นกำเนิดซึ่งขัดต่อหลักความเท่าเทียมกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงต้องมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้เป็นงานที่มีคุณค่า ปฏิบัติงานแล้วย่อมได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ให้เสรีภาพในการรวมกลุ่ม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่ตนได้รับผลกระทบ ได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียม ได้รับการคุ้มครองทางสังคม ได้เข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานของรัฐดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆ¹² ดังนั้นจึงต้องมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและเพื่อให้การดังกล่าวเป็นไปได้อย่างแท้จริงจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆขึ้นเพื่อให้ประเทศต่างๆได้นำไปกำหนดนโยบายและปฏิบัติให้สอดคล้องกัน การมีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นสิ่งจำเป็น การที่องค์การระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้นนั้น จุดประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นๆ ส่งเสริมให้เป็นแรงงานที่มีคุณค่าและมีมาตรฐานแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ดีเท่าที่ควร ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางประการตามอนุสัญญาดังกล่าว ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง การคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การได้รับสิทธิเกี่ยวกับประกันสังคม เพื่อนำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ดียิ่งขึ้น

¹² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, "ILO คืออะไรทำอะไร," 12.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการและสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011
2. เพื่อศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางประการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ.2011 และหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทย
4. เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวโน้มในการนำหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางประการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยให้พัฒนายิ่งขึ้น

1.3 สมมติฐาน

ปัจจุบัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานบ้านของประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างจำกัดและยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ซึ่งในทางระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เป็นอนุสัญญาที่มีหลักการคุ้มครองแรงงานบ้านอย่างครอบคลุม ดังนั้นประเทศไทยควรนำหลักการบางประการของอนุสัญญาดังกล่าว ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานบ้านที่เป็นเด็ก การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง การคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ และการประกันสังคม มาปรับปรุงเพื่อพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของไทยให้ดีขึ้น

1.4 ขอบเขตการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับนิติศาสตร์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมุ่งที่จะศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีและมุ่งเน้นศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรง รวมถึง แนวคิด สาระสำคัญของอนุสัญญาและกฎหมายของประเทศไทย เฉพาะที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับอื่นๆ ผู้เขียนจะกล่าวถึงเพียงเล็กน้อย โดยผู้เขียนจะศึกษาหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เพื่อนำมาวิเคราะห์กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยเพื่อนำหลักการบางประการดังกล่าวมาปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ในส่วน of กฎหมายต่างประเทศที่จะกล่าวถึง ผู้เขียนจะกล่าวถึงเฉพาะกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยมุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเอกสารต่างประเทศหรือเอกสารที่เป็นภาษาไทย นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการขอข้อมูลและเอกสารจากหน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์และกลั่นกรองเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

1. ทำให้ทราบและเข้าใจถึงหลักการและสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011
2. ทำให้ทราบและเข้าใจถึงกฎหมายแรงงานของไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน
3. ทำให้ทราบและเข้าใจถึงหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่สามารถนำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพื่อให้ดียิ่งขึ้นได้
4. ทำให้ทราบและเข้าใจถึงแนวโน้มและทิศทางของการนำหลักการบางประการของ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ในการนำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพื่อให้พัฒนายิ่งขึ้น

บทที่ 2

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้าน

แรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังเป็นแรงงานที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจขับเคลื่อน เช่นในกรณีแรงงานต่างชาติมีการส่งค่าจ้างกลับไปสู่ประเทศกำเนิดของตนทำให้เม็ดเงินไหลเข้าสู่ประเทศกำเนิดของตน นอกจากนี้ยังช่วยให้สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างที่เป็นหญิงสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้เพื่อให้มีการช่วยหารายได้ให้ครอบครัว ซึ่งจะเห็นว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานที่มีความสำคัญมาก แต่กลับถูกมองว่าเป็นแรงงานที่ด้อยค่า¹ เนื่องจากทำงานที่สกปรก อันเป็นหนึ่งในงาน 3ส (3D) สกปรก(Dirty) แสนลำบาก(Difficult) เสี่ยงอันตราย (Dangerous) เป็นงานที่ไม่มีผู้ใดประสงค์จะทำโดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ² อีกทั้งยังประสบปัญหาต่างๆเนื่องจากมักไม่มีการยอมรับว่างานบ้านเป็นงานประเภทหนึ่งทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

2.1 สภาพปัญหาของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

2.1.1 สถานการณ์โลกเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน

เป็นที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นอาชีพที่มีอยู่ทั่วโลก แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่าแรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพด้านการทำงานแต่อย่างใด รวมถึงไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านการถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพเกี่ยวกับการทำงานเท่าที่ควร จากการศึกษาพบว่าประเทศส่วนใหญ่ไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน³ บ้างก็มีกฎหมายคุ้มครองซึ่งเป็นส่วนน้อย และในการคุ้มครองนั้นก็มีการคุ้มครองแตกต่างกันไป เช่นบางประเทศก็ให้ความคุ้มครองทุกด้าน⁴ ซึ่งอาจมีกฎหมายคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะหรือให้การคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่น และการคุ้มครองก็แตกต่างกันไปทำให้ไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่บางประเทศก็ให้การคุ้มครองเฉพาะบางเรื่อง⁵ ทำให้แรงงานทำงานบ้านถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย

¹ ILO, "Conditions of Work and Employment Programme - Advancing Decent Work for Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief 3, Measuring the Economic and Social Value of Domestic Work,"(International Labour Organization), 3.

² เอื้อธารพิสิฐ, "สาวใช้ : แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ," 46.

³ เช่นประเทศญี่ปุ่น (Japan, Labour Standards Law [Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June 1995 Art 8) และประเทศบังกลาเทศ (THE BANGLADESH LABOUR ACT, 2006 Article 1(4)(o)) ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

⁴ เช่นประเทศฟิลิปปินส์(Republic Act No.10361)และประเทศแอฟริกาใต้ (Sectoral Determination 7)

⁵ เช่นประเทศไทย ที่มีกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ที่มีการยกเว้นบทบัญญัติบางประการมิให้นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้าน

เมื่อไม่มีกฎหมายคุ้มครองทำให้มีการมองว่างานบ้านไม่ถือว่าเป็นงานอย่างหนึ่ง อีกทั้งลักษณะของงานเป็นงานที่ทำเกี่ยวกับงานในบ้านของนายจ้างและมีลักษณะเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวคือคอยรับใช้คนในบ้าน ต้องคอยอยู่ดูแลอยู่ตลอดเวลา การได้รับค่าจ้างหรือสิ่งต่างๆจากนายจ้างมักมาจากความเมตตาของนายจ้าง และมองว่าไม่มีพันธะหรือหน้าที่ใดๆตามกฎหมายแรงงานที่จะต้องปฏิบัติตาม⁶ เมื่อเกิดปัญหาก็มีการแก้ไขปัญหากันเองภายในครอบครัว อีกทั้งเวลาแรงงานทำงานบ้านกระทำผิด นายจ้างมักลงโทษแรงงานทำงานบ้านด้วยตนเอง ไม่นำเรื่องดังกล่าวหรือข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย เช่น การลงโทษโดยการกักขังหน่วงเหนี่ยว ทำร้ายร่างกาย และเรียกร้องค่าเสียหายจากญาติของแรงงานทำงานบ้าน⁷

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านมักเป็นแรงงานหญิงและเด็ก อีกทั้งมาจากต่างถิ่นหรือเป็นแรงงานต่างชาตียังทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่มีทางเลือก ดังนั้นส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่กับนายจ้างยังมีข้อเสียเปรียบนายจ้างอยู่หลายประการ เนื่องจากต้องพึ่งพานายจ้างไม่ว่าจะเป็นด้านที่อยู่อาศัย สิ่งอุปโภคบริโภค บางครั้งการทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง ทำงานเพื่อแลกอาหารและที่พักและการได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย ซึ่งทั้งที่จริงแล้วสิ่งที่ได้รับต่างๆเหล่านี้ก็ไม่ถูกสุขอนามัย และไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะผู้ที่ถูกค้ามนุษย์มาหรือเด็กที่พ่อแม่ขายเพื่อให้มาทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้าน⁸ อีกทั้งสิ่งต่างๆที่ได้รับจากนายจ้างยังถูกถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องหักจากค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้ในกรณีที่เป็นแรงงานหญิงก็ยังมีความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ และในกรณีที่เป็นแรงงานเด็กเสี่ยงต่อการถูกใช้แรงงานที่เป็นไปในลักษณะการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

แรงงานที่เป็นแรงงานต่างชาตีมักประสบปัญหาทั้งในด้านของเงื่อนไขการทำงานในประเทศที่รับคนต่างชาตินั้นเข้ามาทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การขอใบอนุญาตทำงาน การถูกบังคับให้ต้องตรวจสุขภาพ ซึ่งใบอนุญาตทำงานก็มีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานโดยต้องต่ออายุเมื่อครบกำหนด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสถานะของลูกจ้าง อย่างเช่นกรณีที่ลูกจ้างไม่มีความรู้ในขั้นตอนของการจดทะเบียน และนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการพาลูกจ้างไปขึ้นทะเบียนทำให้การดำเนินการทุกอย่างมักขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างมักไม่อาจที่จะต่อรองใดๆเพราะเกรงว่าจะถูกไล่ออกและตกงานได้⁹

นอกจากนี้ในบางประเทศ เช่น เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเพิ่มเติมในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้าน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายภาษี (levy) การนำเข้าแรงงานต่างชาติให้กับรัฐ อันทำให้นายจ้างต้อง

⁶ Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*(Geneva: International Labour Organization, 2003), 3.

⁷ รายการเรื่องเล่าเช้านี้ ออกอากาศวันที่ 10 สิงหาคม 2556 เวลา 11.30 น.-12.30 น แหล่งที่มา: <http://morning-news.bectero.com/tags/เรื่องเล่าเสาร์อาทิตย์.html>

⁸ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lli (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013(Geneva: International Labour Organization, 2013), 313.

⁹ Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*, 4.

รับภาระเพิ่มขึ้น แรงงานทำงานทำงานบ้านจึงเกรงกลัวว่านายจ้างจะเลิกจ้างเพราะภาระที่นายจ้างต้องเสียภาษีให้กับรัฐในการจ้างแรงงานต่างชาติ¹⁰ หรือบางประเทศก็ให้อำนาจแก่นายจ้างเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับ เอมิเรต กฎหมายแรงงานได้เปิดโอกาสให้นายจ้างดำเนินการทุกขั้นตอนให้กับลูกจ้างต่างชาติที่ตนได้ว่าจ้าง ตั้งแต่กระบวนการ ขออนุญาตต่อกระทรวงแรงงานในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ดำเนินการนำคนเข้าเมืองต่อสำนักตรวจคนเข้าเมือง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ค่าขอใบอนุญาตทำงาน ค่าขอวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าเงินประกันที่กระทรวงแรงงานเรียกเก็บ และค่ารับรองสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายจำนวนมาก จึงเสมือนนายจ้างเป็น sponsor ให้กับลูกจ้าง อันเป็นที่มาของระบบ sponsorship system แต่อย่างไรก็ตามข้อเสียของระบบนี้คือการที่นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนสูงแก่ลูกจ้างนายจ้างจึงมักยึดใบอนุญาตการทำงานของลูกจ้างไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการหลบหนีก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อีกทั้งเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างเปลี่ยนนายจ้างในระหว่างอยู่ในระยะเวลาตามสัญญาจ้าง¹¹ อีกทั้งบางครั้งนายจ้างมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ดำเนินการไปจากลูกจ้างโดยการหักค่าจ้าง

จากสถานการณ์โลกเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้านทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แรงงานทำงานบ้านต้องประสบอยู่หลายประการอันผู้เขียนจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

2.1.2 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านทั่วโลก

จากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าปัญหาที่สำคัญของการไม่ได้รับความคุ้มครองของแรงงานทำงานบ้านที่สำคัญ คือ การขาดบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อันทำให้แรงงานทำงานขาดหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของตนอันพึงมี อีกทั้งต้องประสบปัญหาในการทำงาน เช่น ต้องทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน งานหนัก ขาดความเป็นส่วนตัวในการอยู่อาศัย ค่าจ้างต่ำที่พักและอาหารไม่ได้มาตรฐาน ขาดความปลอดภัย ถูกกดขี่ข่มเหง และถูกล่วงละเมิดทั้งทางเพศ ทางร่างกาย และวาจา¹² การถูกจำกัดเสรีภาพ การถูกลงโทษอย่างไม่เหมาะสม การถูกจำกัดสิทธิในการศึกษาและฝึกอบรม¹³ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วนแก่นานาประเทศ¹⁴

¹⁰ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 788. อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการยกเลิกการเก็บภาษีนำเข้าแรงงานต่างชาติแล้วโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2556 แหล่งที่มา : http://www.policy.doe.go.th/ebookdoc/020400012550_0.pdf

¹¹ ทศพล อรุณกะกะ, "รายงานส่วนบุคคล เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรต : สภาพปัญหา การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย,"(กรุงเทพมหานคร: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการณ กระทรวงต่างประเทศ, 2552), 20.

¹² Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*, 2.

¹³ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 314.

สิ่งหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการใช้บังคับกฎหมายได้จริงคือการที่มีกลไกในการช่วยให้กฎหมายใช้บังคับได้ดียิ่งขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและดูแลการคุ้มครองแรงงาน คือ พนักงานตรวจแรงงานแต่อย่างไรก็ตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานยังจำกัดอยู่แค่เพียงการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการของนายจ้างแต่ในการเข้าตรวจที่พักส่วนตัวของนายจ้างยังไม่มีกฎหมายในการอนุญาตให้สามารถกระทำได้ ซึ่งในส่วนนี้ทำให้มีผลต่อการเข้าตรวจสอบและดูแลการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในบ้านนายจ้างตลอดเวลา อีกทั้งต้องอาศัยอยู่ในบ้านนายจ้างอีกด้วย

จากการที่ลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านเป็นงานที่ต้องทำงานภายในบ้านนายจ้างเกือบตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาการถูกจำกัดสิทธิในการรวมตัวซึ่งการรวมกลุ่มของแรงงานทำงานบ้านซึ่งมีบทบาทอย่างมากในการผลักดันให้เกิดการตระหนักถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านและให้มีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน¹⁵ ซึ่งปัญหาของการรวมตัวและเจรจาต่อรองนั้น อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว เช่น กรณีประเทศแคนาดาที่กฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองของแรงงานไม่คุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้าน¹⁶ นอกจากนี้แม้บางครั้งมีบทบัญญัติในการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวและเจรจาสำหรับแรงงานทำงานบ้าน แต่กลับมีการกำหนดเงื่อนไขในการก่อตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของแรงงานทำงานบ้าน เช่น กรณีประเทศกัมพูชาที่มีการกำหนดให้การจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องให้ Ministry of Labour จะเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติการจดทะเบียน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้นำของสหภาพด้วย¹⁷ หรือกรณีประเทศ Jordan ที่ Labour Code law No.26 of 2010 มีการกำหนดเงื่อนไขของการเข้าร่วมกลุ่มสหภาพแรงงานด้วยเช่นเดียวกัน โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้เข้าร่วมสมาชิกสหภาพแรงงานว่าต้องมีอายุขั้นต่ำคือ 18 ปี¹⁸

¹⁴ เช่นในกรณีของประเทศบังคลาเทศที่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Act 2006) ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งปัญหาด้านการใช้บังคับกฎหมายโดยเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานทำงานบ้านได้ ผลคือทำให้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กต้องเผชิญกับการใช้แรงงานบังคับ ถูกหลงโทษด้วยวิธีทารุณต่างๆ ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ถูกจำกัดสิทธิในการศึกษา และมีการฟ้องร้องคดีลักษณะดังกล่าวต่อศาล ซึ่งศาลสูงได้มีข้อเสนอแนะให้มีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ให้รัฐบาลมีนโยบายระดับชาติในการผลักดันเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะการจัดการใช้แรงงานเด็กให้มีการศึกษาภาคบังคับ มาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ อ้างจากคดี Bangladesh National Women's Lawyers Association v. The Cabinet Division, Bangladesh Supreme Court, 2011 Available from : <http://www.lawschool.comell.edu/WomenAndJustice/Legal-and-Other-Resources/DisplayCountry.cfm?CountryID=5>

¹⁵ Claire Hobden, *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers : Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*(Geneva: International Labour Office, 2010), 26.

¹⁶ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 74-75.

¹⁷ Ibid., 73.

¹⁸ "Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012(Geneva: International Labour Organization, 2012), 193.

ปัญหาที่สำคัญอีกประการคือปัญหาการใช้บังคับแรงงานสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่ต้องทำงานอย่างหนักโดยแรงงานทำงานบ้านไม่เต็มใจ โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่ต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง หรือแรงงานทำงานบ้านที่เข้ามาทำงานโดยไม่สมัครใจ ทำให้ต้องเผชิญกับการมีช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนานและมีงานเป็นปริมาณมากที่ต้องทำ อันกระทบถึงเวลาพักผ่อน ชั่วโมงการทำงานไม่มีขอบเขต ไม่มีเวลาพักผ่อน¹⁹ อีกทั้งยังถูกทุบตีและทำร้ายร่างกายกรณีที่นายจ้างลงโทษหรือการทำงานที่ไม่พอใจ²⁰ บ้างก็ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว และถูกทุบตีทุกวันเป็นเวลานาน จนกระทั่งเสียชีวิต²¹

นอกจากนี้การคำนึงถึงเป็นต้นเหตุของการใช้แรงงานบังคับอย่างหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า แรงงานที่ถูกคำนึงถึงนั้นมักมาจากประเทศต้นกำเนิดที่เป็นประเทศยากจนซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศแถบเอเชีย ไปยังประเทศที่มีเศรษฐกิจดีกว่า เช่นประเทศสหรัฐอเมริกาหรือฮ่องกง²² ซึ่งผลของการถูกคำนึงถึงทำให้แรงงานไม่รู้ถึงเงื่อนไขของการจ้างแรงงานและไม่รู้ถึงสิ่งที่ต้องเผชิญ ซึ่งแต่ละประเทศก็ได้มีการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการคำนึงถึงและกฎหมายอาญาเพื่อเอาผิดต่อบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายกำหนด แต่ทางปฏิบัติกลับพบว่ายังมีการคำนึงถึงให้เห็นอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาเกิดจากการขาดแคลนหน่วยงานที่รับผิดชอบและความพร้อมของหน่วยงานเช่นว่านั้น²³ นอกจากนี้บางประเทศที่มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเงื่อนไขในการเข้ามาทำงานมากขึ้น เช่น ประเทศเนปาลได้มีการห้ามแรงงานต่างชาติที่เป็นหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี เข้าไปทำงานในประเทศ คูเวต การ์ตาร์ ซาอุดีอาระเบีย และสหรัฐอเมริกา เอมิเรต ทำให้แรงงานต่างชาติหาช่องทางที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายมากขึ้น²⁴

กรณีปัญหาของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงประสบปัญหาถูกเลือกปฏิบัติในการได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเพศชาย เนื่องจากทัศนคติของนายจ้างที่มักมองว่าเพศหญิงมีสถานภาพต่ำกว่าเพศชาย

¹⁹ "World Day against Child Labour 2013 Ten Million Child Labourers in Domestic Work,"(International Labour Organization, 2013).

²⁰ เช่นกรณีที่แรงงานทำงานบ้านชาวอินโดนีเซียที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียที่ยังพบว่าแรงงานทำงานบ้านเฉลี่ย 50 คนถูกทารุณกรรมในแต่ละปี จากสาวใช้อินโดนีเซียทั้งหมด 300,000 คน ที่ทำงานในมาเลเซีย ทำให้ทางรัฐบาลอินโดนีเซียมีการสั่งระงับการส่งแรงงานทำงานบ้านชาวอินโดนีเซียไปทำงานในประเทศมาเลเซียซึ่งขณะนั้นประเทศมาเลเซียไม่มีกฎหมายควบคุมเงื่อนไขการทำงานสำหรับแรงงานทำงานบ้านต่างชาติ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ ผู้จัดการออนไลน์, มาเลเซียเตรียมหาสาวใช้จากเพื่อนบ้านอื่นแทนอินโดฯ, 28 มิถุนายน 2552 แหล่งที่มา : <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=952000072937>

²¹ ผู้จัดการออนไลน์, สลดสาวใช้อินโดฯที่ถูกนายจ้างมาเลย์ทารุณสิ้นลมแล้ว, 26 ตุลาคม 2552 แหล่งที่มา : <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=9520000127762>

²² ILO, "Application of International Labour Standards 2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 95th Session, 2006(Geneva: International Labour Organization, 2006), 184, 229.

²³ United Nations, "Reports Submitted by States Parties under Article 44 of the Convention on the Rights of the Child Fifty-Ninth Session 16 January-3 February 2012" (United Nations, 2012), 14 para 63.

²⁴ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 256.

และความสามารถในการทำงานได้ค่าน้อยกว่าเพศชาย ทั้งที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน เช่นในกรณีประเทศอาร์เจนตินายังพบว่าการปฏิบัติต่อแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานทำงานบ้านอย่างไม่เท่าเทียมทั้งในด้านโอกาสในการจ้างงาน ค่าจ้าง อีกทั้งไม่มีกฎหมายระบุเกี่ยวกับการละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานที่เป็นบ้านของนายจ้าง²⁵

นอกจากนี้ปัญหาการถูกล่วงละเมิดทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ในแรงงานที่เป็นหญิง ไม่ว่าจะเป็นถูกล่วงละเมิดด้วยการทำร้าย การข่มเหงด้วยวาจา และยังคงต้องเสี่ยงต่อการถูกละเมิดทางเพศอีกเนื่องจากการทำงานที่ต้องใกล้ชิดกับนายจ้างรวมถึงกรณีที่อาศัยอยู่ในบ้านนายจ้าง โดยข่มขู่ว่าจะส่งตัวกลับและไม่จ่ายค่าจ้างหากเปิดเผยความลับ²⁶

ความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างเนื่องจากการตั้งครรภ์ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่พบในแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง และในระหว่างตั้งครรภ์ต้องทำงานหนักเท่ากับตอนที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของเด็กในครรภ์ อีกทั้งทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝากครรภ์และคลอดบุตรตามมาอีกด้วย การไม่ได้ดูแลสุขภาพของหญิงและเด็กในครรภ์อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการแท้งบุตรหรือเด็กมีความไม่สมบูรณ์อันนำไปสู่การทุพพลภาพได้²⁷

ในส่วนของแรงงานเด็กก็ประสบปัญหาการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายซึ่งแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในปัจจุบันมีจำนวนถึง 10.5 ล้านคนและมีจำนวนเกินครึ่งที่อายุต่ำกว่า 15 ปี โดยส่วนใหญ่ต้องทำงานหนัก ทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน ค่าจ้างต่ำ ถูกล่วงละเมิดทั้งทางร่างกาย จิตใจและทางเพศ ไม่ได้รับการศึกษา ไม่ได้รับเสรีภาพในการพบปะผู้คนหรือใช้ชีวิตตามวัยของเด็ก²⁸ บางครั้งพบว่าแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กมีอายุเพียง 5 ปีเท่านั้น ซึ่งเด็กเหล่านี้เข้ามาทำงานได้โดยถูกครอบครัวขายให้กับนายหน้าเพื่อให้มาทำงานหรือถูกค้ำมนุษย์มา ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขาย หรือการล่อลวง ลักพาตัวเด็กมา ซึ่งการต้องทำงานใช้หนี้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือการต้องทำงานอย่างหนักอันมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย การถูกทำร้ายทั้งทางกายและจิตใจ รวมไปถึงการล่วงละเมิดทางเพศ การไม่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรม²⁹

²⁵ United Nations, "Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-Sixth Session 12-30 July 2010," (United Nations, 2010), 7-8 para 35.

²⁶ ไทยรัฐออนไลน์, ตำรวจอเมริกันสาวตั้งข้อหานายจ้างที่ข่มขืนพี่เลี้ยง 3 ราย, 13 สิงหาคม 2556 แหล่งที่มา : <http://www.thairath.co.th/content/oversea/349424>

²⁷ MS Gail Horner, RNC, CPND, "Domestic Violence and Children," *Journal of Pediatric Health Care* no. July/August 2005: 207.

²⁸ ILO, "World Day against Child Labour 2013 Ten Million Child Labourers in Domestic Work."

²⁹ "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 314.

ในส่วนแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานต่างชาตินั้น มักเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายอาจเป็นเพราะความสมัครใจของแรงงานเองเพราะหลีกเลี่ยงขั้นตอนและความยุ่งยากในการเข้าประเทศ และแรงผลักดันของสภาวะความยากจน เศรษฐกิจและปัญหาความไม่ปลอดภัยอันเกิดจากการเมืองของประเทศ เช่น กรณีประเทศเฮติ ที่ประสบปัญหาทั้งแผ่นดินไหว การเมือง และความยากจนของประเทศ³⁰ หรือกรณีประเทศพม่า ที่ประสบปัญหาด้านความมั่นคงในประเทศ รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ ลัทธิในการนับถือศาสนาระหว่างศาสนาพุทธกับมุสลิมในพม่า³¹ นอกจากนี้อาจถูกหลอกลวงหรือบังคับให้มาทำงาน ทำให้ไม่มีทางเลือกและยอมทนทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างหรือมีแต่ก็เป็นสัญญาที่มีข้อตกลงที่เสียเปรียบมากและมักเข้ามาทำงานเป็นแรงงานนอกระบบ เช่น งานบ้าน งานภาคเกษตรกรรม งานประมง เป็นต้น³² ในการทำงานก็จะเจอปัญหาการคุกคามอันมิชอบด้วยกฎหมายในสถานที่ทำงานทั้งทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจมาจากตัวนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง หรือบางครั้งในที่ทำงานอาจมีลูกจ้างหลายคนซึ่งก็อาจมีความขัดแย้งและกระทบกระทั่งหรือแข่งขันกัน รวมไปถึงการดูถูกกันเองโดยแบ่งแยกพรรคพวกตามชาติพันธุ์ หรือภาษา³³

นอกจากนี้การถูกเลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานต่างชาตก็เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน เช่น การกำหนดเงื่อนไขในบางอย่างเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ เช่น กรณีของเขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนกำหนดให้แรงงานต่างชาติต้องออกจากประเทศภายใน 2 อาทิตย์ นับตั้งแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งทำให้แรงงานต่างชาติที่มีความจำเป็นในการอยู่ภายในประเทศ หลังจากระยะเวลาดังกล่าวกลายเป็นคนต่างชาติที่อยู่โดยผิดกฎหมาย อีกทั้งบางครั้งแรงงานต่างชาติมีการฟ้องคดีนายจ้างอยู่ซึ่งอาจมีความประสงค์ที่จะอยู่ต่อเพื่อรอผลการดำเนินคดีกับนายจ้าง³⁴ หรือการที่แรงงานต่างชาติจะได้รับสิทธิในการได้รับบริการสุขภาพได้ต่อเมื่อต้องอาศัยอยู่ในฮ่องกงเป็นเวลา 7 ปี³⁵ อีกทั้งมีกฎหมายบางฉบับ คือ Immigration Ordinance มาตรา 2(4)(a) ในการจำกัดสิทธิสำหรับแรงงานทำงานบ้านต่างชาติที่จะขอมิถุนพันักถาวรในฮ่องกงโดยมีการกำหนดยกเว้นมิให้

³⁰ “Application of International Labour Standards 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 100th Session, 2011(Geneva: International Labour Organization, 2011), 335.

³¹ สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, “ประชาคมอาเซียน 2015 กับปัญหาภายในของประเทศสมาชิก” ประเทศพม่า, (2555).

³² ILO, “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 243.

³³ Nicole J. Sayres, *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*(Geneva: International Labour Organization, 2005), 21.

³⁴ ILO, “Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012, 905.

³⁵ “Application of International Labour Standards 2005, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 94th Session, 2005(Geneva: International Labour Organization, 2005), 448-4 49.

บุคคลบางประเภทซึ่งหนึ่งในนั้นคือแรงงานทำงานบ้านที่เป็นชาวต่างชาติเป็นผู้มีคุณสมบัติในการขอมิ
 ถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศซึ่งแตกต่างจากชาวต่างชาติอื่นที่อาศัยอยู่ในประเทศฮ่องกงเป็นระยะเวลา 7
 ปีต่อเนื่องกันสามารถยื่นคำขอมิถิ่นที่อยู่ถาวร อันจะทำให้สามารถได้รับสิทธิและบริการต่างๆจากรัฐ
 รวมถึงการทำงานโดยไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานได้³⁶ นอกจากนี้ข้อจำกัดบางอย่างในประเทศอื่นๆ
 สำหรับคนต่างชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ถูกเอาเปรียบได้เช่นเดียวกัน เช่น ประเทศเลบานอน³⁷
 และซาอุดีอาระเบีย³⁸ ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงาน
 ต่างชาติทำให้ได้รับค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ถูกยึดเอกสารประจำตัว ไม่มีสัญญาจ้าง อาหารและที่พัก
 ไม่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ ถูกกักขัง ไม่มีเวลาพัก ถูกล่วงละเมิดทั้งกาย วาจา และทางเพศ ซึ่ง
 นำไปสู่การใช้บังคับแรงงานได้

2.1.3 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย

ปัญหาแรงงานทำงานบ้านของประเทศไทยก็ประสบปัญหาไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาของนานา
 ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการขาดบทบัญญัติในการคุ้มครองที่เพียงพอ การขาดกลไกในการใช้บังคับ
 กฎหมาย ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นๆที่ตามมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการ
 ทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การใช้แรงงานบังคับอันเกิดจากการขาด
 บทบัญญัติในการคุ้มครองหรือการถูกค้ามนุษย์ซึ่งประเทศไทยถือเป็นประเทศที่ติดอันดับการค้ามนุษย์
 ที่สูงที่สุด โดยรายละเอียดของสภาพปัญหาผู้เขียนจะได้กล่าวโดยละเอียดในบทที่ 4 หัวข้อสภาพ
 ปัญหาของแรงงานทำงานบ้านของประเทศไทย

จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดของแรงงานทำงานบ้าน พบว่าสาเหตุหลักมาจากการที่
 บทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมีไม่เพียงพอ ซึ่งในทางปฏิบัติก็อาศัยกฎหมายที่เกี่ยวกับ
 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆ หรืออาศัยกฎหมายคุ้มครอง
 แรงงานภายในของแต่ละประเทศ ซึ่งอาจคุ้มครองไม่เฉพาะเจาะจงกับแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจาก
 แรงงานทำงานบ้านมีลักษณะงานบางอย่างที่แตกต่างกับแรงงานประเภทอื่นทำให้อาจต้องการความ
 คุ้มครองในเรื่องโดยเฉพาะ เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน
 ได้และระยะเวลาในระหว่างรอรับคำสั่ง (standby) สิทธิเกี่ยวกับการอยู่อาศัยกับนายจ้างได้รับความ
 เป็นส่วนตัวและการได้รับอาหารที่มีคุณภาพประโยชน์ เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านจำนวนมากมาจาก
 ชนบทหรือเป็นแรงงานต่างชาติทำให้ต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง อย่างไรก็ตามประเทศไทยมีกฎหมายใน
 การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกันแต่ก็ไม่ได้คุ้มครองในทุกเรื่อง ซึ่งการคุ้มครองนั้นก็หลัก

³⁶ Vallejoes and Domingo v. Commissioner of Registration, Court of Final Appeal of Hong Kong, 25 March 2013

³⁷ ILO, "Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lli (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 242.

³⁸ Ibid., 283.

มาจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันนั้นผู้เขียนจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

2.2.ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนได้รับความคุ้มครอง มีสิทธิ เสรีภาพในด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยมีกลไกในการบรรลุวัตถุประสงค์คือการตรามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อเป็นแนวนโยบายให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติตาม โดยกำหนดกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นจะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย แนวปฏิบัติ และนำมาอภิปรายในที่ประชุมใหญ่ถึงสองครั้งและจะต้องได้รับการรับรองจากประเทศภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้ง 3 ฝ่าย คือฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง³⁹ ซึ่งจะเห็นว่าการได้รับการรับรองจากตัวแทนของผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกฝ่าย และการได้รับความเห็นชอบจากนานาประเทศ อันนำไปสู่การนำมาตรฐานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันและมีแนวคิดที่สอดคล้องกันในการปรับใช้กับกฎหมายภายในของตน ซึ่งนับตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 ได้มีการตราอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น 189 ฉบับและข้อเสนอแนะจำนวน 201 ฉบับ⁴⁰ โดยฉบับล่าสุดได้แก่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 201

ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยได้เข้าเป็นสมาชิกในปี พ.ศ. 2462⁴¹ โดยนับตั้งแต่ประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกจนถึงปัจจุบันได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 15 ฉบับ* แต่มีผลบังคับใช้เพียง 14 ฉบับเนื่องจาก

³⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 1-8.

⁴⁰ โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมที่ www.ilo.org

⁴¹ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ทศวรรษแห่งการสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549-2558, 2.

* อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบันมี 15 ฉบับได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ.1921

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ ค.ศ. 1925

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930

อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1946

อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการจ้างงานได้ ค.ศ. 1973 มีผลเป็นการยกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (เหมืองใต้ดิน) ค.ศ. 1965 อย่างไรก็ตามในบรรดาอนุสัญญาที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีและนำมาคุ้มครองกับแรงงานทำงานบ้านนั้นมี 9 ฉบับ ซึ่งในกรณีอนุสัญญาอื่น ๆ นั้นเป็นอนุสัญญาที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรงและบางฉบับประเทศไทยก็ไม่ได้นำมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning Final Articles Revision Convention, 1946) และอนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning the Final Articles (Revision), 1961) ซึ่งอนุสัญญาทั้งสองฉบับเป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาและข้อความของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921) ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งความสัมพันธ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้เป็นภาคีมีการนำหลักการมาใช้คุ้มครอง ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951

อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1955

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1961

อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1964

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973

อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

ตาราง 1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้เป็นภาคีกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

การคุ้มครอง	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย	กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง
ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน	<p>Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</p> <p>หลัก ห้ามมิให้มีภาระงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆ และต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือภาระงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาสั้นที่สุด เว้นแต่ งานหรือบริการตามที่อนุสัญญากำหนด</p> <p>Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)</p> <p>หลัก ต้องมีการยกเลิกการใช้แรงงานอันจะนำไปสู่การทำงานที่คล้ายคลึงกับแรงงานทาส โดยการเลิกทาส คำทาส และสถาบันและปฏิบัติคล้ายทาสโดยสมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปรามและไม่ใช่รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550</p> <p>มาตรา 38 หลัก ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับว่าเป็นเรื่องที่ต้องห้ามไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กำหนดไว้เท่านั้น</p> <p>พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551</p> <p>หลัก เพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีการลงโทษผู้กระทำความผิดรวมถึงการบังคับใช้แรงงานเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ นอกจากนี้ยังมีการฟื้นฟูเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์นั้นอีกด้วย</p> <p>ประมวลกฎหมายอาญา</p> <p>มีการลงโทษผู้กระทำความผิดต่อเสรีภาพของผู้อื่น โดยการข่มขืนใจให้ผู้อื่นกระทำการหรือไม่กระทำการหรือจำยอมต่อสิ่งใด โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตราย หน่วงเหนี่ยว กักขังหรือทำให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกายโดยต้องระวางโทษมีทั้งจำคุกและปรับ</p>
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	<p>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</p> <p>ประกอบกับ Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)</p> <p>หลัก กำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งหมายความรวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือน ปกติพื้นฐาน หรือ ขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550</p> <p>มาตรา 30 หลัก บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้</p>

		<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลัก ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (มาตรา 15) อีกทั้งในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่าง เดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง(มาตรา 53)</p>
<p>ด้านการ คุ้มครอง แรงงาน เด็ก</p>	<p>Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) หลัก กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาค บังคับ และงานปกติทั่วไปต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึงเหตุผลในการยังคง อายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี แต่งานอันอาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือ ศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี ข้อยกเว้น สำหรับงานเบาซึ่งเป็นงานที่ไม่ น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการ พัฒนาและไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา สามารถให้เด็กอายุ 13-15 ปีทำได้</p> <p>Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) ประกอบกับ R190 Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190) หลัก ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของ แรงงานเด็ก อันได้แก่การทำงาน ดังต่อไปนี้ (ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือ แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับรวมทั้งการ</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 หลัก ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุ ต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง มาตรา 51 หลัก ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับ หลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น เงินหรือประโยชน์ ตอบแทนใด ๆ ที่จ่าย ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้า มิให้ถือว่าเป็น การจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก นั้น</p>

	<p>เกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ</p> <p>(ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร</p> <p>(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย</p> <p>(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก</p>	
<p>นโยบายการจ้างงาน</p>	<p>Convention concerning Employment Policy, 1964 (No.122)</p> <p>หลัก คุ้มครองแรงงานและให้ได้รับมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานอย่างสมบูรณ์ โดยการยกระดับการครองชีพ ความต้องการกำลังคน และการเอาชนะการว่างงานและการจ้างระดับต่ำ มีนโยบายจ้างงานให้แก่ทุก ๆ คน ซึ่งมีความพร้อมและกำลังหางานให้มีเสรีภาพในการเลือกงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม</p> <p>Employment Service Convention, 1948 (No. 88)</p> <p>ประกอบกับ Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83)</p> <p>คุ้มครองให้แต่ละประเทศต้องมีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน และต้องมีสำนักงานบริการจัดหางานในท้องถิ่น และเขตต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอ</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม</p> <p>พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528</p> <p>หลัก ได้กำหนดให้ตัวแทนจัดหางานในประเทศ ต้องได้รับใบอนุญาตในการจัดหางาน อีกทั้งต้องดำเนินการตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเพื่อป้องกันคนหางานถูกหลอกลวง อันนำไปสู่การถูกใช้บังคับแรงงาน โดยคุ้มครองทั้งคนหางานในและต่างประเทศ และจัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้น โดยเฉพาะ รวมทั้งปรับปรุงค่าธรรมเนียมนำให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจด้วย</p>

<p>ด้านการคุ้มครองผู้ทุพพลภาพ</p>	<p>Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)</p> <p><u>หลัก</u> เสริมสร้างโอกาสในการให้คนพิการมีงานทำ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ ได้รับการฟื้นฟูเพื่อให้มีโอกาสนในการปฏิบัติงานได้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้และให้เหมาะสมกับสภาพของตน ให้ได้รับโอกาสในการจ้างงานสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากรัฐในการมีบทบาทในด้านการมีส่วนร่วมทางสหภาพแรงงานด้วย</p>	<p>พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534</p> <p><u>หลัก</u> เสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้นโดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษาทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ</p> <p>พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550</p> <p><u>หลัก</u> คุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ โดยกำหนดวิธีการเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับคนพิการเข้าทำงาน 2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ <p>เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้</p>
<p>สภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน</p>	<p>Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1967 (No.127)</p> <p><u>หลัก</u> ห้ามแรงงานที่เป็นหญิงและเด็กที่อายุไม่เกิน 18 ปีขนส่งสิ่งของที่มีน้ำหนักสูงสุดสำหรับการแบกหามของเพศชายที่เป็นแรงงานผู้ใหญ่ อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย อีกทั้งจะต้องมีการแนะนำหรืออบรมเกี่ยวกับเทคนิคการทำงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>ควบคุมน้ำหนักของที่ให้ลูกจ้างยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>

อย่างไรก็ดียังมีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคีแต่ประเทศไทยได้นำหลักการมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม โดยนำหลักของอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์การ ค.ศ. 1948 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยนำหลักของอนุสัญญาว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) การได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยนำหลักของอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1970 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) และอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (สำหรับงานพาณิชยกรรมและสำนักงาน) ค.ศ. 1957 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 ด้านแรงงานต่างชาติ โดยนำหลักของอนุสัญญาว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างชาติ (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) ด้านการตัวแทนจัดหางานเอกชน โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดหางานโดยไม่คิดค่าบริการ ค.ศ. 1949 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96) และอนุสัญญาว่าด้วยตัวแทนจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) และด้านการสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยนำหลักของอนุสัญญาว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) ซึ่งผู้เขียนจะไม่กล่าวถึงรายละเอียด แต่ได้ทำตารางสรุปหลักการคุ้มครองและความสัมพันธ์ระหว่างอนุสัญญาฉบับต่างๆ เช่นว่านั้นกับกฎหมายไทยไว้ในตารางตามภาคผนวก ก

จากอนุสัญญาทั้ง 9 ฉบับที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและนำมาคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้นประเทศไทยได้นำมาปรับใช้กับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ดังนี้

ด้านการใช้แรงงานบังคับ

ประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่มีการค้ามนุษย์สูง โดยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศส่งผ่านและประเทศปลายทาง แรงงานที่ถูกค้ามนุษย์เข้ามาจะถูกใช้แรงงานบังคับไม่ว่าจะเป็นทำงานชั่วคราวยาวนาน ทำงานใช้หนี้ และส่วนใหญ่มักมาทำงานที่คนไทยไม่ยอมทำ ซึ่งหนึ่งในนั้นคืออาชีพ

แรงงานทำงานบ้าน⁴² ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างมีความเสี่ยงมากเนื่องจากด้วยลักษณะของงานจะต้องทำอยู่แต่ในบ้านเหมือนถูกขังอยู่และไม่มีโอกาสได้ออกมาขอความช่วยเหลือ⁴³ แม้การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดเรื่องการห้ามบังคับให้แรงงานทำงานล่วงเวลาโดยมิได้รับความยินยอมจากแรงงาน การกำหนดให้แรงงานต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ถือเป็นเครื่องมือในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับอีกทางหนึ่งแต่ทว่าบัญญัติดังกล่าวไม่มีการนำมาคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นจึงทำให้ถูกใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นแรงงานบังคับและใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายกรณีที่เป็นแรงงานเด็ก

ด้านมาตรการใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการค้ามนุษย์นอกจากจะมีกฎหมายกำหนดการกระทำความผิดเป็นความผิด การกำหนดบทลงโทษ รวมไปถึงการให้อำนาจและกำหนดหน้าที่แก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการค้าแรงงานมีวิธีที่เข้ามาแบบซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้มีการป้องกันในต้นเหตุโดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์แก่คนตามชนบทหรือผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการถูกค้ามนุษย์ อีกทั้งให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพเพื่อสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่วนในกรณีผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์จะได้รับความช่วยเหลือที่จำเป็นก่อนส่งกลับประเทศ⁴⁴

ประเทศไทยได้พยายามที่จะป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการค้าเงินการภายในประเทศด้วยการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว การแต่งตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ การรายงานและติดตามผล การให้ความช่วยเหลือด้านการให้เหยื่อได้รับการชดเชยค่าเสียหายรวมถึงการเยียวยาฟื้นฟูทักษะทางด้านอาชีพเพื่อให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องมีกลไกและกระบวนการให้การจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีแนวทางในการป้องกันและปราบปรามสำหรับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน⁴⁵ ในส่วนการดำเนินการในระดับระหว่างประเทศ ก็ได้มีการร่วมมือกับหน่วยงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) ในการร่วมมือทำโครงการต่างๆในการป้องกันและปราบปรามการค้า

⁴² ILO, "Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008(Geneva: International Labour Organization, 2008), 252.

⁴³ "Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012, 330.

⁴⁴ "Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 253.

⁴⁵ "Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012, 287.

มนุษย์⁴⁶ และมีการทำบันทึกข้อตกลงกับนานาประเทศเพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันและพัฒนากระบวนการในการส่งกลับอย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁷

ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

ประเทศไทยได้นำหลักการของอนุสัญญาเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานมาใช้คุ้มครองแรงงาน ทำงานบ้าน โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และมีนโยบายระดับชาติในการสนับสนุนการจ้างงานและการ พัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีแผนงานให้กับทุก อาชีพพร้อมไปถึงการจ้างงานของผู้ทุพพลภาพด้วยเพื่อให้มีโอกาสในการได้รับการจ้างงานและสามารถ พึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองด้านการหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. 2528 ที่กำหนดหน้าที่ของตัวแทนจัดหางานเอกชนในการประกอบกิจการจัดหางาน แต่ก็ยังมีการอาศัยช่องทางการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์จากการ หลอกลวงผู้หางาน⁴⁸ นอกจากนี้ยังมีการเปิดอบรมสำหรับผู้หางานที่ประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน กระบวนการ การเตรียมตัว และการปฏิบัติตนเมื่อประสบปัญหาเมื่ออยู่ ต่างประเทศ⁴⁹ อีกทั้งยังมีการตั้งศูนย์ Counter-fraudulence centres in employment office ใน แต่ละท้องที่เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในต่างแดน และรับเรื่องร้องทุกข์จากผู้ที่ถูกหลอกลวงจาก ตัวแทนจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การแก้ปัญหาของประเทศไทยควรต้องมีมาตรการใช้บังคับกฎหมายอย่างจริงจัง ต้องมีการ ลงโทษอย่างเคร่งครัด อีกทั้งต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและตัวแทน จัดหางานเอกชนให้มากกว่านี้⁵⁰ นอกจากนี้สำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ รัฐบาลก็ ได้มีการวางกลยุทธ์ในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติให้ถูกกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการ ขึ้นทะเบียนแรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา และพยายามผลักดันให้แรงงานเหล่านั้นได้รับใบอนุญาต ทำงานอย่างถูกต้อง รวมถึงการทำบันทึกข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการนำเข้าแรงงานที่มาจาก ประเทศเหล่านั้น เพื่อให้เข้ามาเป็นไปโดยถูกกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการสะดวกต่อประเทศไทยในการ

⁴⁶ “Application of International Labour Standards 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 99th Session, 2010(Geneva: International Labour Organization, 2010), 273.

⁴⁷ “Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012, 287.

⁴⁸ “Application of International Labour Standards 2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 95th Session, 2006, 320.

⁴⁹ Ibid., 321.

⁵⁰ “Application of International Labour Standards 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 100th Session, 2011, 637.

เก็บข้อมูล การให้สิทธิประโยชน์ด้านแรงงานและให้ความช่วยเหลือได้เมื่อมีกรณีที่แรงงานต่างชาตินั้นประสบปัญหา

นอกจากนี้ในส่วนของนโยบายการจ้างงาน ประเทศไทยได้สนับสนุนให้ทุกคนมีงานทำ มีความมั่นคงในอาชีพ รายได้เฉลี่ยเพิ่มสูง ลดปัญหา ความยากจน ให้ได้เข้าถึงบริการทางสังคมและ สาธารณะประโยชน์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ อายุ ซึ่งรัฐบาลเองก็ได้มีแผนที่จะผลักดันให้มีการ คัดกรองแรงงานนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองและเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐ ดังเช่นประชาชน ทุกคนพึงมีอันเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 โดยประเทศไทยได้มีการ กำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 พยายามผลักดันให้แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมมากขึ้น⁵¹

นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์โดยการมีนโยบายการฝึกอบรม มีการสำรวจ ความต้องการของทั้งภาครัฐและเอกชนว่าต้องการแรงงานที่มีทักษะอย่างไร⁵² พัฒนาทั้งในเขตเมือง และชนบทอย่างยั่งยืน พยายามสร้างงานและสนับสนุนการหางานทั้งในและต่างประเทศ โดยผ่าน ช่องทางที่หลากหลายมากขึ้นเช่นการหางานผ่านทางอินเทอร์เน็ต ฝึกทักษะในด้านอาชีพโดยเฉพาะใน กลุ่มแรงงานนอกระบบ⁵³

สำหรับเพศหญิงก็จัดให้มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องกับทักษะในอาชีพ สำหรับเพศหญิง พยายามผลักดันให้เพศหญิงมีโอกาสเข้าทำงานเท่าเทียมกับเพศชาย มีโอกาสจะ เลือกรางานที่เหมาะสมกับตนมิใช่ทำงานที่ไม่มีใครอยากทำ เช่นพวกงานอันตราย งานที่ไม่เหมาะสมกับ สภาพร่างกาย⁵⁴ นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้ความเข้าใจให้ทราบถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้าง การถูกค้ามนุษย์ และการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญกับความยากจน

ในส่วนของคนพิการนอกจากจะมีการจัดการฝึกอบรมด้านพัฒนาอาชีพแก่คนพิการเพื่อเปิด โอกาสให้มีการได้รับการจ้างงานแล้ว ยังมีการให้สวัสดิการทางสังคมและครอบครัวของคนพิการอีก ด้วย⁵⁵

ในส่วนของแรงงานต่างชาติ แม้มีการทำบันทึกข้อตกลงกับหลายประเทศเกี่ยวกับการจ้างงาน ของแรงงานต่างชาติให้ถูกกฎหมายพยายามให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติเพื่อให้กลายเป็น

⁵¹ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 526.

⁵² Ibid., 527.

⁵³ Ibid., 526.

⁵⁴ “Application of International Labour Standards 2009, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 98th Session, 2009(Geneva: International Labour Organization, 2009), 322.

⁵⁵ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 527.

แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายอันได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่⁵⁶ รวมถึงสิทธิด้านประกันสังคม อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่ายังมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติอย่างผิดกฎหมายอยู่⁵⁷ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกด้านการจัดหางานให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของแรงงานซาราภาพที่ยังสามารถทำงานได้ ก็ควรให้มีโอกาสในการได้รับการจ้างงาน รวมไปถึงการบริการด้านการสุขภาพและการจัดให้มีเงินออมเมื่อยามเกษียณ⁵⁸ ทั้งนี้ทั้งนั้นในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานของประเทศนั้นย่อมเป็นที่ขาดไม่ได้ในการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเพื่อจะได้รับฟังข้อคิดเห็นอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องตรงจุดต่อไป

อย่างไรก็ตามมีข้อน่าสังเกตว่าการคุ้มครองด้านประกันสังคมยังได้รับการคุ้มครองอย่างจำกัด⁵⁹ นอกจากนี้ยังพบว่าความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจนยังมีสูง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องหามาตรการในการลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าวโดยการปรึกษา social partner และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทั่วประเทศ ไม่ว่าจะเป็น องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง ลูกจ้างทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบและไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างชาติ⁶⁰ ประชาชน องค์การไม่แสวงหากำไร มูลนิธิต่างๆที่สามารถเข้าถึงแรงงานต่างชาติได้⁶¹ อีกทั้งต้องดำเนินมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเนื่องจากปัจจุบันยังพบว่าทักษะทางด้านอาชีพของประชาชนยังไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานเท่าใดนัก นอกจากนี้กรณีผู้ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจและภัยธรรมชาติทำให้สภาพความเป็นอยู่แย่งลงบางคนต้องตกงานเนื่องจากผู้ประกอบการปิดกิจการลงทำให้ยังต้องการการคุ้มครองด้านการมีงานทำและการได้รับความคุ้มครองทางสังคมมากขึ้น รัฐบาลก็ได้มีการให้ความช่วยเหลือในด้านการขึ้นทะเบียนคนว่างงาน

⁵⁶ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 657.

⁵⁷ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 527.

⁵⁸ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 657.

⁵⁹ Ibid., 656.

⁶⁰ “Application of International Labour Standards 2009, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 98th Session, 2009, 322.

⁶¹ “Application of International Labour Standards 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 99th Session, 2010, 583.

เพื่อจะได้จัดหางานที่ตรงตามทักษะให้ซึ่งทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งได้รับการจ้างงาน⁶² และการจ้างให้ทำงานเกี่ยวกับบริการสาธารณะเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระอีกทางหนึ่ง⁶³

ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

นอกเหนือจากการกำหนดหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติไว้ในรัฐธรรมนูญโดยคุ้มครองกับบุคคลทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยและทุกสาขาอาชีพแล้ว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในการไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติเช่นเดียวกัน ไม่ที่จะเป็นการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันสำหรับแรงงานหญิงและชายทั้งในด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน รวมถึงการได้รับค่าจ้างด้วย นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้คุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภทในการดำเนินคดีแก่นายจ้างกรณีที่มีการละเมิดเกี่ยวกับการจ้างภายในเขตอำนาจของศาลแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อย่างไรก็ดีปัญหาที่ประสบเกี่ยวกับการถูกเลือกปฏิบัติ คือการคุ้มครองแรงงานต่างชาติให้ได้รับการคุ้มครองในด้านเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยหลักแล้วสำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานไม่ว่าจะถูกกฎหมายหรือไม่ย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทย⁶⁴ เพียงแค่ในทางปฏิบัติมักไม่มีการเรียกร้องสิทธิเนื่องจากเกรงว่าจะถูกจับ ประเทศไทยควรยกระดับให้มีการคุ้มครองแก่แรงงานโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ ซึ่งการที่ประเทศไทยได้มีการเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติเพื่อผลักดันให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและได้รับสิทธิในการประกันสังคมและเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน แต่อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานต่างชาติที่ยังอยู่ในกระบวนการจดทะเบียนอยู่นั้นก็ยังไม่ได้รับสิทธิอยู่⁶⁵ บางครั้งนายจ้างเองก็เพิกเฉยไม่ยอมนำแรงงานต่างชาตินั้นมาขึ้นทะเบียน แรงงานเองก็มีข้อจำกัดด้านภาษาไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐทำให้แรงงานนั้นเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายอันไม่สามารถได้รับสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทน⁶⁶ ซึ่งรัฐบาลเองควรมีมาตรการมากยิ่งขึ้นในการให้แรงงานต่างชาติได้รับสิทธิดังกล่าวดังเช่นแรงงานไทยอย่างแท้จริง

ด้านการคุ้มครองแรงงานเด็ก

ประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ให้ความคุ้มครองเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมกับการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

⁶² Ibid., 582.

⁶³ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 657.

⁶⁴ Ibid., 779.

⁶⁵ “Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012, 888.

⁶⁶ Ibid., 889.

การใช้แรงงานเด็กอันเข้าข่ายการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายนั้นไม่จำกัดแค่เพียงการใช้แรงงานเด็กอย่างหนักเยี่ยงทาสเช่นการมาทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้าน⁶⁷ แต่รวมไปถึงการใช้เด็กกระทำการใดๆอันมิชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการใช้เด็กกระทำการเกี่ยวกับสื่อลามกหรือใช้เด็กให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด⁶⁸ ส่วนใหญ่เด็กเหล่านี้มักถูกล่อลวงหรือค้ำมนุษย์มาแล้วถูกบังคับให้ทำอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งประเทศไทยก็ได้มีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในการกำหนดห้ามมิให้กระทำการใดๆอันเข้าข่ายเป็นการค้ามนุษย์ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีการกำหนดบทลงโทษ การเยียวยาเหยื่อที่ได้รับ ความเสียหาย อีกทั้งมีการแต่งตั้งหน่วยงานของรัฐในการดูแลและรับผิดชอบโดยตรง อันได้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆให้การป้องกันและปราบปรามสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น⁶⁹ ซึ่งความผิดด้านการค้ามนุษย์นั้นยังเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกด้วย⁷⁰

นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีการร่วมมือกับหน่วยงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอันได้แก่ International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) ในการทำแผนงานต่างๆในการปราบปรามการค้ามนุษย์อันนำไปสู่การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ที่ชัดเจนได้แก่ โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง โดยมีการลงพื้นที่ในเขตที่มีความเสี่ยงในการค้ามนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเชียงใหม่ เชียงราย มุกดาหาร หนองคาย และกรุงเทพมหานคร ซึ่งต่อไปก็จะมีการขยายพื้นที่เรื่อยๆเพื่อปราบปรามการค้ามนุษย์ให้ได้มากขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งหมดไปในที่สุด โดยประเทศจะต้องมีการรายงานและติดตามผลเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว อีกทั้งโครงการดังกล่าวยังได้มีการเปิดอบรมให้ทุกภาคส่วนเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาด้านการค้ามนุษย์ เพื่อจะได้ช่วยสอดส่องและดำเนินการได้อย่างถูกต้องเมื่อกระบวนกรหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการดำเนินคดีอยู่ในความรับผิดชอบของตน⁷¹ จะต้องมีการสอบสวนและดำเนินคดีอย่างเข้มงวด⁷² โดยต้องส่งรายงานเกี่ยวกับจำนวนคดี การสอบสวน การดำเนินคดีและการลงโทษให้แก่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทราบ

สิ่งจำเป็นที่ประเทศไทยต้องทำอย่างเร่งด่วนและเพิ่มมาตรการอีกเท่าตัวในการจัดการกระทำอันเข้าข่ายการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การมีการรายงานและติดตามผลถือเป็นสิ่ง

⁶⁷ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 329.

⁶⁸ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 392.

⁶⁹ Ibid., 393.

⁷⁰ “Application of International Labour Standards 2009, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 98th Session, 2009, 216.

⁷¹ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 393.

⁷² Ibid., 394.

สำคัญในการวัดว่ามาตรการที่ใช้ในการจัดประสบความสำเร็จเพียงใดและได้ผลหรือไม่ อีกทั้งจะช่วยให้กระตุนการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในปัจจุบันยังพบว่ามาตรการใช้บังคับบทบังคับโทษยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าใดนัก⁷³ ดังนั้นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลจะช่วยให้มีการปรับปรุงมาตรการในการจัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นด้านการค้ามนุษย์ก็เป็นเรื่องสำคัญระดับต้นๆ รัฐบาลเองก็ต้องอาศัยความร่วมมือทางระหว่างประเทศโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือด้านการค้ามนุษย์ แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์กับประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านที่มักถูกค้ามนุษย์เข้ามาทำงานในประเทศไทย⁷⁴ เนื่องจากเด็กเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอนาคตของชาติจึงควรปกป้องและคุ้มครองให้มากที่สุด ดังนั้นหากพบเด็กที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ก็จะต้องมีการเยียวยา โดยให้การช่วยเหลือที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นอาหาร ที่พักอาศัยชั่วคราว บริการทางการแพทย์ การช่วยเหลือด้านการดำเนินคดีเพื่อให้เหยื่อได้รับการชดเชยและค่าเสียหายอย่างเป็นธรรมโดยคุ้มครองเหยื่อและพยาน⁷⁵ ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาและอาชีพ และการส่งตัวกลับประเทศกรณีที่เป็นแรงงานต่างชาติ⁷⁶

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่าอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันนั้นถือได้ว่ามีความครอบคลุมในเรื่องการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอยู่ไม่น้อย เช่นในกรณีอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 ในกรณีแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงก็มีอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 แรงงานที่เป็นเด็กก็มีอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 เป็นต้น ส่วนในกรณีแรงงานต่างชาติ ก็มีอนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ ค.ศ. 1925

⁷³ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 327.

⁷⁴ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 394.

⁷⁵ “Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008, 327-3 28.

⁷⁶ “Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013, 394.

อย่างไรก็ตามด้วยแรงงานทำงานบ้านมีลักษณะพิเศษกว่าแรงงานทั่วไป เนื่องจากว่าลักษณะงานไม่สามารถที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆได้เช่นแรงงานประเภทอื่น เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานเนื่องจากการทำงานของแรงงานทำงานบ้านนั้นไม่มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนซึ่งการที่เป็นเช่นนี้ก็ยิ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ถูกเอาเปรียบมากขึ้นเนื่องจากกลายเป็นว่าต้องเตรียมพร้อมในการทำงานตลอดเวลาทั้งที่แรงงานประเภทอื่นสามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานได้ จึงสามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันได้ ประกอบกับแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานมาจากต่างถิ่นหรือเป็นแรงงานต่างชาติซึ่งก็มักจะพักอาศัยอยู่กับนายจ้างซึ่งทำให้ต้องการความคุ้มครองมากกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ เช่น ความคุ้มครองด้านสุขอนามัยของที่พักอาศัยและสิ่งอุปโภค บริโภค ความปลอดภัยของที่พัก เรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีหลายอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวแต่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาเหล่านั้น และในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายภายในของประเทศไทยก็ไม่มีการบัญญัติคุ้มครองเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานทำงานบ้าน อย่างไรก็ตามแรงงานทำงานบ้านยังคงต้องการความคุ้มครองในทุกด้าน การมีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งนอกจากจะเป็นการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านแล้วนั้นยังเป็นช่องทางหนึ่งในการแสดงให้เห็นว่า แรงงานทำงานบ้านได้รับการรับรองว่าเป็นแรงงานประเภทหนึ่งตามกฎหมาย และได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ อีกด้วย

ซึ่งจากการศึกษาในบทนี้สรุปได้ว่าปัญหาในการขาดบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก อันนำไปสู่ปัญหาอื่นหลายประการ ได้แก่ปัญหาการถูกละเมิดและเอาเปรียบจากการจ้างงาน การที่แรงงานหญิงและเด็กต้องทำงานอย่างไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น การถูกล่วงละเมิดทางกาย จิตใจและเพศอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการกระทำผิดของนายจ้าง การถูกใช้แรงงานบังคับ การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เป็นต้น แต่ก็ได้หมายความว่าทุกประเทศจะละเลยไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเลย เนื่องจากจะเห็นว่าหลายประเทศก็มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก่อนที่จะมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ซึ่งต่อไปในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011) แม้ว่าอาจจะมากขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของแต่ละประเทศที่ให้ความคุ้มครองนั้นก็มีการนำหลักการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่มีอยู่มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน อย่างไรก็ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่มีอยู่เดิมนั้นยังให้การคุ้มครองไม่เพียงพอกับสภาพและลักษณะงานที่แตกต่างจากแรงงานอื่นทั่วไป ด้วยเหตุนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้มีการตราอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำปีที่ 201 เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นงานประเภทที่ต้องการการคุ้มครองโดยเฉพาะ อันจะได้อธิบายในบทต่อไป

บทที่ 3

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

จากการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยอาศัยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแต่เดิมนั้นไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน อันนำไปสู่การตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

3.1 ความเป็นมาของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

สิทธิและเสรีภาพในการทำงานถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่นานาประเทศได้ให้การยอมรับว่าเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับการคุ้มครอง จากแนวคิดดังกล่าวส่งผลให้เกิดการผลักดันในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเกี่ยวกับการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดการคุ้มครองด้านสิทธิและเสรีภาพด้านแรงงานไว้ในสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) รวมไปถึงการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา ในปี ค.ศ. 1919 ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติอันเป็นหน่วยงานที่วางมาตรฐานแรงงานโดยปรึกษาหารือวางนโยบายโดยดำเนินการตามระบบไตรภาคี คือมีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างภาครัฐ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของนานาประเทศ นอกจากนี้ยังส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิเกี่ยวกับการทำงาน ผลักดันงานทุกประเภทให้เป็นงานที่มีคุณค่าอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยุติธรรมทางสังคม นอกจากนี้องค์การสหประชาชาติได้เริ่มมีการตรากฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบต่างๆเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ทุกด้านในรูปแบบของบทบัญญัติ ซึ่งฉบับแรกได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 หลังจากนั้นได้มีการออกอนุสัญญา โดยมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นกฎบัตร กติการะหว่างประเทศ พิธีสาร และปฏิญญาระหว่างประเทศในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีการคุ้มครองรวมไปถึงสิทธิเสรีภาพในด้านการทำงานด้วย¹

โดยในด้านอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้นได้มีการนำหลักมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน ดังนี้

¹ Philip Alston, *Labour Rights as Human Rights*, First published ed.(Newyork: Oxford University Press Inc., 2005), 13.

1. สิทธิในการเลือกหรือทำงานโดยเสรี

มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะทำงานและเลือกงานได้อย่างเสรี เพื่อสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ² ได้คุ้มครองให้บุคคลทุกคนรวมถึงแรงงานทำงานบ้าน ให้มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิที่จะทำงานและเลือกงานอย่างเสรีได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม รวมถึงสิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในสังคม ไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงการประกันสังคม การได้รับการศึกษา อีกทั้งให้มีมาตรฐานในการครองชีพที่ดี

นอกจากนี้ยังมีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม³ ได้ให้ความคุ้มครองให้มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน มีโอกาสในการเลี้ยงชีพ ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ได้ทำงานในสภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอโดยไม่กระทบถึงค่าตอบแทน (ข้อ7)

2. สิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและความเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ อายุ เชื้อชาติ วัฒนธรรมและความแตกต่างทางด้านการเมือง

หลักการไม่เลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเสมอภาคอันเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน หลักการคุ้มครองด้านการไม่เลือกปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางด้านแรงงาน การที่นานาประเทศไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านทำให้แรงงานทำงานบ้านถูกปฏิบัติแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่น ซึ่งแรงงานทำงานบ้านโดยหลักมีพื้นฐานที่อ่อนแออยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็น การมาจากถิ่นกำเนิดที่ยากจน ฐานะทางสังคมที่ต้อยกว่านายจ้าง การไม่สามารถสื่อสารภาษาในประเทศที่ตนเข้ามาทำงาน อีกทั้งการเป็นเด็กและหญิงที่อ่อนแอซึ่งมีวุฒิภาวะที่อ่อนแอ

การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่ง สำหรับอนุสัญญาองค์การสหประชาชาตินั้นได้มีการคุ้มครองและรับรองด้านการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางด้านเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ถิ่นกำเนิด ศาสนาและความคิดเห็นทางการเมือง ไว้หลายฉบับ ตามกฎบัตรสหประชาชาติก็ได้กำหนดเป้าหมายส่วนหนึ่งขององค์การสหประชาชาติคือการรับรองสิทธิมนุษยชนของมนุษย์ทุกคน โดยได้กำหนดเจตจำนงไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติที่จะยืนยันความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักมูลในเกียรติศักดิ์และคุณค่าของมนุษย์บุคคล ในสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษ

² โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Universal Declaration of Human Rights Available from : <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

³ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Economic Social and Culture Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

และสตรี และของประชาชนชาติ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายและหลักการในการร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อแก้ปัญหาระหว่างประเทศในทางเศรษฐกิจ การสังคม วัฒนธรรม และมนุษยธรรม อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพอันเป็นหลักมูลฐานสำหรับทุก ๆ คน โดยปราศจากความแตกต่างในทางเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา⁴ นอกจากนี้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ยังรับรองและคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยมีการคุ้มครองให้บุคคลทุกคนรวมถึงแรงงานทำงานบ้าน ให้มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน การมีสิทธิที่จะทำงานและเลือกงานอย่างเสรีได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมรวมไปถึงการได้รับความมั่นคงในสังคมอีกด้วย⁵

ด้านกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม⁶ ก็มีการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกัน โดยกำหนดให้มีการคุ้มครองอย่างไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ชาติกำเนิด ความคิดเห็นต่างๆที่แตกต่างกัน(ข้อ 2) โดยให้ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน มีโอกาสในการเลี้ยงชีพ ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม (ข้อ7)

นอกจากนี้กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง⁷ ได้มีการคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติเช่นเดียวกันโดยมิให้ถูกเอาตัวลงเป็นทาสและการค้าทาสหรือตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และห้ามถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน(มาตรา8) การมีสิทธิในเสรีภาพในการโยกย้ายและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ อีกทั้งมีเสรีภาพในการออกจากประเทศใดๆ (มาตรา 12) มีความเสมอภาคในการได้รับพิจารณาคดีอาญาของศาลและคณะตุลาการ โดยยอมมีสิทธิได้รับการพิจารณาอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม เว้นแต่การพิจารณาโดยเปิดเผยนั้นอาจเป็นการเสื่อมเสียต่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม แต่ในส่วนคำพิพากษานั้นจักต้องเปิดเผยเว้นแต่ประโยชน์ของเด็กและเยาวชน หรือเป็นกระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับข้อพิพาทของคู่สมรสในเรื่องการเป็นผู้ปกครองเด็ก (มาตรา 14)

ในด้านปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ⁸ ได้มีการคุ้มครองในด้านการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเชื้อชาติ เพศ ภาษาและศาสนา โดยเน้นด้านการดำเนินการและปฏิบัติการในการสนับสนุนการจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นองค์การสหประชาชาติและหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติอื่นต้องส่งเสริม ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว อีกทั้งมีการแต่งตั้งผู้รายงานพิเศษเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติการในการจัดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

⁴ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน UN Charter Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

⁵ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Universal Declaration of Human Rights Available from : <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

⁶ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Economic Social and Culture Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

⁷ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Civil and Political Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

⁸ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Vienna Declaration and Programme of Action) Vienna Declaration and Programme of Action Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาและอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยในสวนปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986⁹ ก็ได้มีการรับรองในเรื่องดังกล่าว โดยคุ้มครองให้ทุกคนและประชาชนทั้งหมด ได้เข้าร่วมและมีบทบาท อีกทั้งได้รับการพัฒนา ทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง อันจะทำให้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งหมด เกิดสัมฤทธิ์ผล อย่างเต็มเปี่ยม (ข้อ 1) เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจึงควรได้รับการคุ้มครองและพัฒนา (ข้อ2) ซึ่งประเทศภาคีมีหน้าที่ในการสนับสนุนและเอื้ออำนวยสิทธิให้เกิดการพัฒนาแก่ประชาชนทุกคนด้วย(ข้อ3)

สำหรับแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานต่างชาตินั้น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ¹⁰ ได้ให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกัน โดยมีให้มีการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติโดยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเสมอภาคโดยไม่จำแนก กีดกัน จำกัด หรือเลือกปฏิบัติโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย หรือชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ซึ่งมีเจตนาหรือมีผลให้เกิดการระงับหรือกีดกันการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและในด้านอื่นๆของการดำรงชีวิตในสังคม รวมทั้งการระงับหรือกีดกันการใช้สิทธิ เหล่านี้ได้อย่างเสมอภาคของบุคคล ซึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจะเน้นในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิในการมีงานทำ การเลือกงานอย่างเสรี การมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ การคุ้มครองจากสภาพตงาน การได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกับงานที่ทำในระดับเดียวกัน ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและน่าพอใจ อีกทั้งยังมีสิทธิในด้านที่มีที่อยู่อาศัย การจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การได้รับการบริการทางสาธารณสุขและการแพทย์ การประกันสังคม และการบริการทางสังคม การได้รับการศึกษาอบรม และเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติและสิทธิในครอบครัวของเขาเหล่านั้น กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นชาวต่างชาติย่อมต้องได้รับความคุ้มครองรวมถึงครอบครัวของเขาย่อมได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานของประเทศผู้รับไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีสิทธิและเสรีภาพในการเดินทางภายในประเทศที่ตนเข้าทำงาน มีสิทธิที่จะใช้ชีวิตโดยปกติสุข เพื่อให้ได้รับสิทธิต่างๆโดยไม่แบ่งแยก และเลือกปฏิบัติ¹¹

ในส่วนของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงนั้น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ¹² ได้ให้ความคุ้มครองในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยมองว่าการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคของสิทธิและความเคารพต่อศักดิ์ศรีของมนุษย์ เป็นอุปสรรคต่อการ

⁹ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Declaration on the Right to Development Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁰ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Convention on Elimination of All Forms of Racial Discrimination Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹¹ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of their Families, 1990

¹² โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Convention on Elimination of all Forms of Discrimination Against Women Available from : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

มีส่วนร่วมของสตรีด้วยเงื่อนไขที่เสมอภาคกันกับบุรุษ ในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในประเทศ อีกทั้งเป็นอุปสรรคต่อความเจริญเติบโตแห่งความรุ่งเรืองของสังคมและครอบครัว และทำให้พัฒนาการอย่างสมบูรณ์ของศักยภาพต่างๆของสตรีในการให้บริการแก่ประเทศของตนและมนุษยชาติเป็นไปโดยยากยิ่งขึ้น ในกรณีของการจ้างแรงงานนั้นการคุ้มครองให้สตรีมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติในเรื่องหลักเกณฑ์การคัดเลือกเช่นเดียวกับชาย มีสิทธิในการเลือกอาชีพ การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับผลประโยชน์ สวัสดิการ ประกันสังคม การฝึกอบรม การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับเพศชายโดยวัดจากคุณภาพของงาน การได้รับการคุ้มครองในด้านการทำงานเมื่อตั้งครรภ์ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างและไม่สูญเสียโอกาสทางหน้าที่การงาน การคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายอันเนื่องมาจากการทำงาน (มาตรา 11) นอกจากนี้ยังได้รับการบริการในการรักษาสุขภาพ และการวางแผนครอบครัว

3. สิทธิการสภาพการทำงานอย่างยุติธรรม

เป็นที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานทุกประเภทรวมไปถึงแรงงานทำงานบ้าน ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงานและเลือกทำงานแล้ว ก็ย่อมต้องได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการทำงานที่ต้องเป็นธรรม โดย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ¹³ ได้มีการย้ำถึงการคุ้มครองบุคคลทุกคนรวมถึงแรงงานทำงานบ้าน โดยคุ้มครองทั้งในเรื่องสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน การมีสิทธิที่จะทำงานและเลือกงานอย่างเสรีได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม มีสิทธิที่จะได้รับความมั่นคงในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงการประกันสังคม การได้รับการศึกษา เป็นต้น เข้าถึงสิทธิต่างๆได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งให้มีมาตรฐานในการครองชีพที่ดี

ตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม¹⁴ ก็ให้ความคุ้มครอง เช่นเดียวกัน โดยให้ ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ได้ทำงานในสภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอโดยไม่กระทบถึงค่าตอบแทน (ข้อ 7) มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัว(ข้อ 7)และมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมและการประกันสังคมด้วย (ข้อ 9)

4. สิทธิการมีส่วนร่วม

สิทธิในการมีส่วนร่วมเป็นสิทธิที่จะก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและความสงบสุข และมั่นคงในสังคม เนื่องจากการที่แรงงานมีการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างจะสามารถก่อให้เกิดความเป็นธรรม เนื่องจากแต่ละฝ่ายจะทราบถึงปัญหาและความต้องการของแต่ละฝ่ายอัน

¹³ โปรตดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Universal Declaration of Human Rights Available from : <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

¹⁴ โปรตดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Economic Social and Culture Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

นำไปสู่ข้อตกลงที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย โดยกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง¹⁵ ได้มีการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยให้การรับรองในด้านสิทธิในเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมรวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน (มาตรา 22)

นอกจากนี้ตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม¹⁶ ก็ให้ความคุ้มครอง เช่นเดียวกัน โดยให้ มีสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน รวมถึงการดำเนินการใดๆโดยชอบด้วยกฎหมายอันเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน (ข้อ 8) ด้วย

5. สิทธิของแรงงานเด็กที่ต้องการได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กมีความสำคัญมากเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเด็ก ซึ่งแรงงานเด็กย่อมต้องการความคุ้มครองมากกว่าผู้ใหญ่ เนื่องจากมีวุฒิภาวะ สภาพร่างกาย ที่น้อยกว่าผู้ใหญ่ โดยอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นการเฉพาะนอกเหนือจากการคุ้มครองในเรื่องต่างๆเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ โดยให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก¹⁷ โดยให้ความคุ้มครองโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นด้านการได้รับสิทธิจากการประกันสังคม (ข้อ 26) การได้รับสิทธิทางการศึกษา(ข้อ 28) สิทธิในการพักและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมตามวัยของเด็ก (ข้อ 31) ได้รับการคุ้มครองการจากถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ(ข้อ 34) อันสอดคล้องกับพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่องการค้าเด็ก การค้าประเวณี และสื่อลามกที่เกี่ยวกับเด็ก

นอกจากนี้ยังมีปฏิญาเจนีวา¹⁸ ที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของเด็ก โดยวางหลักพื้นฐานในการให้ประเทศภาคีปฏิบัติต่อด็ก โดยให้เด็กต้องได้รับสิ่งที่ดีที่สุด และต้องได้รับสวัสดิการแก่เด็กในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของเด็ก เด็กทุกคนจะได้รับการดูแลโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะจากครอบครัวหรือรัฐ

เด็กต้องได้รับการคุ้มครองในด้านการศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก¹⁹ ได้มีการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิเหล่านี้ อีกทั้งยังมีสิทธิในการได้รับการดูแล การได้รับความอบอุ่นการเลี้ยงดูจากครอบครัว (ข้อ 6) ได้รับสิทธิประโยชน์ในทางด้านสุขภาพ รวมไปถึงการได้รับสิ่งอุปโภคบริโภค ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน การให้บริการทางการแพทย์ที่เพียงพอ (ข้อ 4)

¹⁵ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Civil and Political Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁶ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Covenant on Economic Social and Culture Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁷ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน UN Convention on the Rights of the Child Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁸ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Geneva Declaration of the Rights of the Child, 1924 Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁹ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Declaration of the Rights of the Child, 1959 Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

นอกจากนี้ยังต้องได้รับการพัฒนาไม่ว่าทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ให้สามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า ให้เด็กได้มีวุฒิภาวะ มีความคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถเข้าสู่สังคมได้ (ข้อ 7) โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็น การเมือง ชาติกำเนิด สถานะ ฐานะของเด็ก (ข้อ 1) นอกจากนี้ในด้านสิทธิการทำงานของแรงงานเด็กนั้น จะต้องมีการคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็ก รวมถึงในการจ้างแรงงานเด็กนั้น จะต้องให้เด็กได้รับการศึกษาอบรม การดูแลสุขภาพ และการทำงานจะต้องไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของเด็กด้วย(ข้อ 9) และต้องไม่ถูกล่วงละเมิดหรือกระทำการใดอันมิชอบด้วยกฎหมาย (ข้อ 9)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสนธิสัญญาองค์การสหประชาชาติที่คุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนนั้นเป็นหลักประกันและรับรองว่ามนุษย์ทุกคนย่อมต้องได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน อันเป็นสิ่งที่ล่วงละเมิดมิได้ ด้านปฏิญญาสิทธิมนุษยชนได้ให้ความคุ้มครองในด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยมีแนวทางในการให้แรงงานทุกคนได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยให้ความคุ้มครองทั้งในด้านโอกาสในการจ้างงาน จนไปถึงสภาพการจ้างที่ต้องได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังจะต้องมีการคุ้มครองด้านสิทธิของพลเมือง สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้เต็มเต็มซึ่งกันและกันเนื่องจากมนุษย์ทุกคนมิใช่เพียงแต่ต้องการความคุ้มครองเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานเท่านั้นแต่ในการดำรงชีวิตย่อมต้องมีสิทธิทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ซึ่งตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ได้มีการคุ้มครองสิทธิในการทำงานโดยให้มนุษย์ทุกคนมีโอกาสในการทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ มีอิสระในการเลือกงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย สามารถใช้สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง มีสิทธิที่จะเข้าถึงบริการของรัฐ และคุ้มครองแรงงานหญิงให้ไม่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์

นอกจากนี้สำหรับแรงงานที่ต้องการการคุ้มครองเป็นพิเศษอย่างเช่นแรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานต่างชาติ ก็มีอนุสัญญาหลายฉบับที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเหล่านั้นโดยเฉพาะไม่ว่าจะเป็นปฏิญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1959 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ปฏิญญาเจนีวา ค.ศ. 1924 อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติและสิทธิในครอบครัวของเขาเหล่านั้น ค.ศ. 1990 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ โดยคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานและสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงมี อีกทั้งแรงงานเด็กก็ย่อมได้รับสิทธิในการศึกษาและสิทธิในการอยู่รอด ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ในด้านองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีการตราอนุสัญญาและข้อแนะ* หลายฉบับเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานซึ่งถือเป็นสิทธิมนุษยชนที่นานาประเทศยอมรับ โดยมุ่งคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภท ซึ่งอาจมีอนุสัญญาและข้อแนะบางฉบับที่ใช้บังคับกับแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะ อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นทั่วไป โดยแรงงานทำงานบ้านก็เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีอนุสัญญาและข้อแนะที่ใช้บังคับแก่แรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามจะสังเกตเห็นได้ว่าหลักการตามอนุสัญญาแรงงานทำงานบ้านนั้นก็ยังมีหลักต่างๆที่มาจากอนุสัญญาฉบับอื่นๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน การคุ้มครองด้านค่าจ้าง การคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน รวมไปถึงการนำหลักการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานซึ่งเดิมอนุสัญญาและข้อแนะต่างๆที่คุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานใช้คุ้มครองกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและงานสำนักงานเท่านั้น แต่ก็ได้มีการนำหลักการมาคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านด้วย ซึ่งก่อนที่จะมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็มีหลายประเทศที่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยอาศัยหลักการคุ้มครองตามอนุสัญญาแต่ละฉบับที่มีอยู่เช่นเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น ได้มีการนำหลักของอนุสัญญาฉบับต่างๆมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน โดยอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรงผู้เขียนได้สรุปเป็นตารางเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ความเข้าใจ ดังนี้

ตาราง 2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรง

ด้านการคุ้มครอง	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาใช้คุ้มครอง	ลักษณะของการคุ้มครอง
ด้านการใช้แรงงานบังคับ	Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) ห้ามนายจ้างหรือบุคคลใดๆบังคับใช้แรงงานหรือคนทำงาน ซึ่งหมายถึงการบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษไม่ว่าจะเป็นโทษทางแพ่งอาญา หรือทางวินัย รวมไปถึงการทำ	นำมาให้การคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในด้านการถูกใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับให้ทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน การทำงานเพื่อใช้หนี้ การบังคับให้อยู่ทำงานในวันหยุด การถูกยึดเอกสารประจำตัวป้องกันการ

* ข้อแนะ (Recommendation) เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างหนึ่งที่กำหนดแนวปฏิบัติให้สมาชิกนำไปปรับใช้ โดยไม่มีสภาพบังคับดังนั้นจึงไม่มีการให้สัตยาบัน แต่ให้ประเทศสมาชิกรับเอาแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆไปปฏิบัติ ซึ่งข้อแนะมีทั้งประเภทที่เป็นสิ่งที่เสริมอนุสัญญาโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นๆ เช่นข้อแนะฉบับที่ 201 ที่ใช้ประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อย่างไรก็ตามก็มีข้อแนะอีกประเภทหนึ่งซึ่งไม่ได้ประกอบอนุสัญญาใดๆ แต่เป็นข้อปฏิบัติด้านแรงงานที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่ายังไม่ถึงขนาดที่จะตราเป็นอนุสัญญาจึงได้ตราในรูปแบบของข้อแนะขึ้น เช่น ข้อแนะฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ค.ศ. 2006 หรือข้อแนะฉบับที่ 115 ว่าด้วยการจัดที่พักของแรงงาน ค.ศ. 1961 เป็นต้น

	<p>ให้คนทำงานต้องสูญเสียสิทธิหรือผลประโยชน์ เช่น ตัดสวัสดิการ หักเงินเดือน เป็นต้น</p> <p>Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)</p> <p>ให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ</p> <p>(ก) การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่</p> <p>(ข) การระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ</p> <p>(ค) การลงโทษคนงานทางวินัย</p> <p>(ง) การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน</p> <p>(จ) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา</p>	<p>หลบหนีนอกจากนี้พวกแรงงานต่างถิ่นและแรงงานต่างชาติมักถูกค้ามนุษย์มาหรือลักลอบเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย</p> <p>แต่อุปสรรคคือ ขาดมาตรการใช้บังคับกฎหมายที่เอาจริงเอาจัง นอกจากนี้กฎหมายภายในของแต่ละประเทศยังมีลักษณะที่เป็นการเข้าลักษณะแรงงานบังคับ เช่นการลงโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐในการสั่งให้ยุติการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน</p>
<p>ด้าน สิทธิ และ เสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง</p>	<p>Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)</p> <p>คุ้มครองให้แรงงานทุกประเภทและทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และนายจ้างมีเสรีภาพในการสมาคมหรือรวมตัวกันเป็นองค์การโดย ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากรัฐ อีกทั้งไม่ต้องถูกแทรกแซงจากหน่วยงานใดในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งสิทธิในการรวมตัวกันนั้นจะต้องปราศจากความแตกต่างใดๆทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น</p>	<p>นำมาคุ้มครองโดยให้การรับรองสิทธิแก่แรงงานทำงานบ้านให้มีสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม</p> <p>อุปสรรค คือการไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งลักษณะของงานไม่เอื้อต่อการใช้สิทธิ รวมไปถึงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังจำกัดเงื่อนไขในการใช้สิทธิดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดสัญชาติของผู้ก่อตั้งสหภาพ การจำกัดสาขาอาชีพในการรวมตัว</p>

	<p>ด้านอาชีพ เพศ เชื้อชาติ ความเชื่อ ศาสนา และความคิดเห็นทางการเมือง Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) ประกอบกับ Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)</p> <p>คุ้มครองให้มีมาตรการที่จำเป็นในการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา และใช้กลไกในการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างกับองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขการทำงานและเงื่อนไขการทำงานอันทำให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันที่จะต้องปฏิบัติตาม</p>	จัดตั้ง
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	<p>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) ประกอบกับ Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)</p> <p>คุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทน อันได้แก่ ค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน</p> <p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบกับ R111 Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)</p> <p>คุ้มครองให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองในแต่ละด้านอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น มีโอกาสในการได้รับการจ้างงานและพัฒนาทักษะและมีมือในการทำงานอย่างเท่า</p>	<p>นำมาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยการให้แรงงานทุกประเภทได้รับค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันอย่างไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ นอกจากนี้แรงงานทุกประเทศไม่ว่าอายุเท่าใด เพศไหน เชื้อชาติหรือสัญชาติใด หรือมีความแตกต่างทางด้านศาสนา และความคิดเห็นทางการเมืองแบบใดย่อมได้รับการคุ้มครองทั้งในด้านโอกาสทางการจ้างงาน ได้รับการคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน การเข้าถึงบริการของรัฐอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p><u>อุปสรรค</u> คือ ทศนคติของนายจ้าง และสังคมต่อแรงงานทำงานบ้านที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงและแรงงานต่างชาติยังมองว่าเป็นงานที่ด้อยค่าและไม่สมควรได้รับค่าตอบแทนเท่ากับแรงงานที่มีฝีมือ</p>

	<p>เทียมและเข้าถึงสิทธิที่ตนพึงได้รับ อย่างไม่ถูกเลือกปฏิบัติ</p>	<p>นอกจากนี้กฎหมายมิได้ให้ความ คุ้มครองคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ แก่แรงงานทำงานบ้าน อีกทั้ง แรงงานต่างชาติยังไม่ได้รับบริการ จากรัฐ และการเข้าถึงสิทธิบาง อย่างเช่น การประกันสังคมและเงิน ทดแทนสำหรับการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือเป็นโรค อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่เข้ามา ทำงานโดยผิดกฎหมายไม่ว่าจะโดย ตั้งใจหรือถูกหลอกลวงมา</p>
<p>เด็ก</p>	<p>Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <u>หลัก</u> กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ไว้ ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษา ภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้อง ไม่ต่ำกว่า 15 ปี และ สำหรับงานอัน อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความ ปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้อง ไม่ต่ำกว่า 18 ปี <u>ข้อยกเว้น</u> 1. อาจกำหนดอายุขั้นต่ำ เป็น 14 ปีได้สำหรับประเทศที่กำลัง กำลังพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 2.อนุญาตให้มีการจ้างงานบุคคลอายุ 13 ปี ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็น งานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือการพัฒนา และไม่ส่งผลเสียหาย ต่อการศึกษา Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) ประกอบด้วย R190 Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190) คุ้มครองให้มีการห้ามและขจัดรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กซึ่ง</p>	<p>ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กทุก ประเภท รวมถึงแรงงานทำงาน บ้านที่เป็นเด็กทั้งในด้านอายุขั้นต่ำ ของการจ้างงานและการใช้แรงงาน อย่างเหมาะสม ไม่กระทบต่อ สุขภาพกายและจิตใจ และไม่พราก สิทธิด้านการศึกษา อุปสรรค ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก อีกทั้งการลักลอบจ้างงานโดยผิด กฎหมายและการถูกค้ามนุษย์ทำให้ หน่วยงานของรัฐขาดข้อมูลและไม่ สามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ นอกจากนี้ระบบการศึกษาภาค บังคับของแต่ละประเทศยังไม่ ครอบคลุมไปจนถึงอายุขั้นต่ำของ การจ้างงาน อันเนื่องมาจากระบบ เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ</p>

	หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า ลักษณะการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายไม่ว่าจะเป็นการทำงานในรูปแบบทาส หรืออันส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของเด็ก อีกทั้งกระทบถึงสิทธิในการศึกษาของเด็ก	
--	--	--

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรงดังกล่าวเป็นการคุ้มครองด้านสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งแรงงานทุกประเภทย่อมได้รับความคุ้มครองตามบรรดาอนุสัญญาเช่นว่านั้น อย่างไรก็ตามก็ยังมีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆที่นำมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอีก ไม่ว่าจะเป็นด้านการคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานต่างๆ การคุ้มครองด้านการประกันสังคม ด้านการคุ้มครองคนหางาน หรือแม้แต่การคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวโดยละเอียดไว้ภาคผนวก ข ตารางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่ามิอนุสัญญาหลายฉบับที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่ด้วยลักษณะของแรงงานทำงานบ้านที่แตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆทำให้หลักกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆที่ใช้อยู่เดิมยังไม่สอดคล้องกับแรงงานทำงานบ้านมากนักอีกทั้งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศบางฉบับก็ให้ความคุ้มครองเฉพาะกรณีแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและเกษตรกรรม²⁰ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีการเริ่มศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาอันนำไปสู่การตราอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้านขึ้น โดยมีกรราร่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน โดยเสนอต่อที่ประชุมประจำปีครั้งที่ 99 ค.ศ. 2010 โดยเสนอร่างดังกล่าวให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ รวมถึงองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างของแต่ละประเทศสมาชิก เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบัญญัติแต่ละมาตราของร่างอนุสัญญาเพื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการตราอนุสัญญาให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของนานาประเทศให้ได้มากที่สุด จนในที่สุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ปรับปรุงร่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้านให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ประเทศสมาชิกและองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างของแต่ละประเทศได้ให้ความเห็นมา และได้นำร่างดังกล่าวบรรจุในวาระการประชุมประจำปีครั้งที่ 100 ในปี ค.ศ. 2011 โดยผู้เข้าร่วมประชุมเสียงส่วนใหญ่ได้มีการออกเสียงลงมติรับในร่างหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 ที่กำหนดแนวทางในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและปฏิบัติให้บรรลุเจตนารมณ์ของอนุสัญญาดังกล่าวด้วย

²⁰ ILO, *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, First published ed.(Geneva: International Labour Office, 2013), 2.

แรงงานทำงานบ้านแท้จริงแล้วเป็นงานที่มีคุณค่า เนื่องจากช่วยให้สมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะผู้หญิงมีเวลาออกไปทำกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงสามารถไปทำงานนอกบ้าน²¹ ด้วยซึ่งเป็นการทำให้เศรษฐกิจของประเทศขับเคลื่อน นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านเป็นมนุษย์คนหนึ่งและเป็นแรงงานประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป ดังนั้นย่อมมีสิทธิและควรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ คำว่าสิทธิในที่นี้หมายถึงสิทธิมนุษยชน (human right) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีทั้งในชีวิตส่วนตัวและในการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานอื่น ดังนั้น แรงงานทำงานบ้านจึงควรต้องได้รับความคุ้มครองทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย อาหารการกิน สภาพแวดล้อมที่ดี การศึกษา มีสิทธิที่พบปะผู้คน มีสิทธิที่พักผ่อน เป็นต้น การที่แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองจะช่วยให้ชีวิตและความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องการให้ ประชาชนทุกคนมีงานทำ อยู่ดีกินดี ได้รับความเป็นธรรมทางสังคม อันนำไปสู่การตรานุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ซึ่งนานาประเทศได้เล็งเห็นถึง ความสำคัญและมีการลงมติเห็นชอบในหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 พร้อมกับข้อแนะนำฉบับที่ 201 เพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่าง ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้าน

3.2 วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ปัญหาแรงงานทำงานบ้านเป็นปัญหาที่มีมายาวนานและการขาดบทบัญญัติในการคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้านทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร รวมถึงในการปฏิบัติก็ ยังไม่มีการตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานประเภทนี้ ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายอย่างที่เราควรจะเป็น ซึ่งแม้ว่าจะมีการนำกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิ มนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน แต่เนื่องจาก ลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านแตกต่างจากงานโดยทั่วไปจึงยังมีข้อจำกัดหลายประการในการ นำมาปรับใช้ ซึ่งจำเป็นต้องมีความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของ แรงงานทำงานบ้าน

หลักสำคัญในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมาจากหลักการไม่เลือกปฏิบัติ (Non discrimination) อันเป็นหลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่ง ซึ่งมีหลักในการปฏิบัติสิ่งใดๆ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ภาษา เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง และไม่มีการ กีดกันหรือมีอคติต่อบุคคลใดๆนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าการเลือกปฏิบัติเป็นการบั่น ทอนการเจริญเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจ ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม อันนำไปสู่

²¹ Sayres, *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*, 8.

ความไม่สงบสุขของสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขความยากจนของมนุษย์ทุกคนแห่ง²² เนื่องจาก การที่แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานประเภทหนึ่ง อีกทั้งการที่ไม่มีกฎหมาย คຸ້ມครอง การขาดอำนาจต่อรอง ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานประเภทอื่น ซึ่งถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ต่อแรงงานทำงานบ้านเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการอาศัยเพียงหลักไม่เลือกปฏิบัติก็ยังไม่สามารถ ให้ความคຸ້ມครองแก่แรงงานทำงานบ้านได้อย่างครอบคลุม แม้หลักดังกล่าวจะเป็นหลักพื้นฐานของ ความคຸ້ມครองในด้านอื่นๆ เช่น ความเท่าเทียมกันในด้านสภาพการจ้าง การได้รับค่าตอบแทนอย่าง เท่าเทียมกัน การเข้าถึงสิทธิต่างๆแต่แรงงานทำงานบ้านยังต้องการความคຸ້ມครองด้านอื่นที่เป็นเรื่อง เฉพาะสำหรับแรงงานทำงานบ้าน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน สภาพความเป็นอยู่สำหรับการ พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง การรอเรียกรับคำสั่งจากนายจ้าง (standby) แม้อาจมีผู้กล่ียงว่าด้านการ พักอาศัยอยู่กับนายจ้างนั้นแรงงานประเภทอื่นก็อาจมีกรณีที่ต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง แต่การพัก อาศัยของแรงงานประเภทอื่นนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสะดวกในการเดินทางมาทำงานเนื่องจากอาจ เป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ แต่สำหรับกรณีของแรงงานทำงานบ้านนั้นนอกเหนือจากการ เป็นแรงงานต่างชาติและแรงงานต่างถิ่นแล้วด้วยลักษณะของงานต้องเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดกับนายจ้าง ต้องคอยรับคำสั่งจากนายจ้าง คอยเอาใจใส่นายจ้างและลักษณะงานอาจไม่แน่นอนตายตัวเนื่องจาก บางครั้งนายจ้างอาจสั่งงานที่ไม่ใช่งานบ้านที่ทำเป็นประจำ เช่น ช่วงเทศกาลเรียกให้ช่วยเตรียมอาหาร ปรงอาหาร ห่อขนม จัดของชำร่วยเพื่อแจก โดยไม่เกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้าง

นอกจากนี้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่นำมาใช้คຸ້ມครองแรงงาน ทำงานบ้านนั้นบางฉบับที่ตราขึ้นสำหรับงานประเภทยังมีข้อจำกัดหลายประการ เนื่องจากบาง อนุสัญญาก็กำหนดให้ใช้กับงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและสำนักงาน หรือบางอนุสัญญาก็ใช้กับ งานเฉพาะเจาะจง เช่น งานภาคประมง งานภาคเกษตร ซึ่งมีหลักเกณฑ์ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะ งานของแรงงานทำงานบ้านทำให้การนำมาปรับใช้ค่อนข้างเป็นไปอย่างยากลำบาก และแม้จะมีการให้ นำหลักการตามอนุสัญญาอื่นๆมาใช้แต่นานาประเทศก็ยังไม่ตระหนักในการนำมาคຸ້ມครองแก่แรงงาน ทำงานบ้านเท่าที่ควรไม่ว่าจะเป็นเพราะการมองว่างานบ้านยังไม่ถือเป็นงาน หรือการอ้างถึงลักษณะ ของแรงงานทำงานบ้านที่ยากจะให้ความคຸ້ມครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆ

ดังนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในเรื่อง ดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคຸ້ມครองแรงงาน ทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ และ วัฒนธรรม และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการในปฏิญญาฟิลาเดลเฟียที่ว่าแรงงานมิใช่สินค้า เสรีภาพ ในการแสดงออกและการสมาคมคือปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าที่ยั่งยืน ความยากจนไม่ว่าจะ เกิดขึ้น ณ ที่ใดจะเป็นอันตรายต่อความมั่งคั่งทุกที่ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศใด ย่อมมีสิทธิที่จะแสวงหาความสะดวกสบายทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตใจตลอดจนมีสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียม ดังนั้นจึงมีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่า ด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และโดยมีข้อแนะนำฉบับที่ 201 เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศต่างๆ นำไปถือปฏิบัติและกำหนดแนวนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง

²² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน : คำถามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, "การเลือก ปฏิบัติในที่ทำงาน : คำถามและคำตอบ."

ประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อันนำไปสู่การลดช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านกับแรงงานประเภทอื่นให้น้อยลงโดยมีมาตรฐานขั้นต่ำเทียบเท่าแรงงานประเภทอื่นๆ โดยปรับปรุงเงื่อนไขและข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานทำงานบ้านให้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยทำให้กฎหมายภายในของแต่ละประเทศคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยให้มีมาตรฐานอย่างเดียวกัน อนุสัญญาฉบับนี้ได้บัญญัติหลักการในการคุ้มครองให้เหมาะสมกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้บทบัญญัติของอนุสัญญามีได้เพื่อกำหนดหลักการการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้หรือปฏิบัติตามเท่านั้นแต่เปิดช่องให้แต่ละประเทศมีการปรึกษาองค์การนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความตกลงกันที่ยอมรับได้ทั้งสามฝ่ายรวมถึงการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจของประเทศและสังคมด้วยเนื่องจากแต่ละประเทศย่อมมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ต่างกันออกไป หัวใจของการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศหรือระดับโลกนั้น กลไกสำคัญประเภทหนึ่งที่เขาไม่ได้คือการจัดให้มีองค์กรสามฝ่ายหรือที่เรียกว่าไตรภาคี อันประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้ทั้งสามฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือ ในการปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน มีตัดสินใจร่วมกัน การเสวนาทางสังคม การปรึกษาหารือ การยอมรับให้มีการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจในการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน และการเจรจาต่อรองร่วม เป็นต้น เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงอันเป็นที่ยอมรับได้และให้เกิดความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายมากที่สุดซึ่งในอนุสัญญาต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกปรึกษากับองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในการที่จะออกบทบัญญัติเพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้เพื่อเป็นการทำให้กฎหมายสามารถปฏิบัติได้และใช้บังคับได้จริงและเหมาะสมกับแรงงานในประเทศของตนด้วยการเปิดโอกาสให้แรงงานมีสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองอันนำไปสู่การรวมตัวเป็นองค์กรของตนเองและช่วยทำให้แรงงานได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง การได้มีโอกาสรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรของลูกจ้างแรงงานทำงานบ้านขึ้นจะทำให้ลูกจ้างได้เรียกร้องสิทธิและทำให้ทุกฝ่ายทราบถึงปัญหาของแรงงานและร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง อย่างเช่นในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่ได้กำหนดให้การที่ประเทศสมาชิกจะกำหนดบทบัญญัติหรือมาตรการใดๆในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างด้วยนั่นเอง อย่างไรก็ตามในกลุ่มแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ รวมถึงแรงงานทำงานบ้านยังขาดการรวมกลุ่มเนื่องจากในกรณีแรงงานทำงานบ้านต้องทำงานในบ้านนายจ้างอย่างโดดเดี่ยวและถูกจำกัดในการออกมาพบปะหรือสมาคมทำให้ไม่มีโอกาสในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทำให้บางประเทศ เช่นประเทศไทยยังไม่มีองค์กรลูกจ้างสำหรับกลุ่มแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มองค์กรเอกชนหลายกลุ่มที่มีส่วนช่วยผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการผลักดันให้ภาครัฐมีการออกกฎหมายรวมไปถึงการเผยแพร่และให้ความรู้ทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้างในการตระหนักและทราบถึงสิทธิ หน้าที่ของตนเพื่อให้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการปฏิบัติตามหรือกำหนดเงื่อนไขต่างๆในการคุ้มครองแรงงานอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยเฉพาะประเทศที่มีสถานะเศรษฐกิจที่ยังไม่มีความพร้อม ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อาจมีการ

คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่แตกต่างกันอยู่บ้างเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตน แต่อย่างน้อยการคุ้มครองต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่อนุสัญญากำหนด

จากการที่งานของแรงงานทำงานบ้านมีความพิเศษกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ อนุสัญญาฉบับนี้จึงถือว่าเป็นอนุสัญญาที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับแรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้ด้วยลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านทำให้การคุ้มครองบางอย่างเช่น ชั่วโมงการทำงานไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มงานหรือสิ้นสุดได้ดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้มีการเปิดช่องให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างได้มีการหารือและตกลงกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและพอใจของทุกฝ่ายอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นความจำเป็นในการมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 โดยนอกจากจะเป็นการคุ้มครองที่สอดคล้องกับแรงงานทำงานบ้านแล้ว ยังช่วยให้นานาประเทศตระหนักถึงสิทธิและการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านไปในตัวอันไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าแรงงานทำงานบ้านไม่ใช่งานอีกต่อไป ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวได้มีขอบเขตและการคุ้มครองตามที่จะได้กล่าวต่อไป

3.3 ขอบเขตของการใช้บังคับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ.2011

ในด้านขอบเขตการใช้บังคับตามอนุสัญญาอนุสัญญา²³ ได้กำหนดให้อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับแรงงานทำงานบ้านทุกคน โดยสามารถยกเว้นการบังคับใช้อนุสัญญาโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน

- (ก) กับแรงงานบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันเป็นอย่างน้อยอยู่แล้ว
- (ข) สำหรับแรงงานบางประเภทซึ่งหากบังคับใช้จะก่อให้เกิดปัญหาพิเศษต่อลักษณะเฉพาะของแรงงานนั้น

อย่างไรก็ตามในการจะยกเว้นการบังคับใช้นั้นจะต้องมีการหารือกับองค์การนายจ้างและ

²³ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189) Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

องค์การลูกจ้างด้วยโดยผู้ที่ได้รับการยกเว้นนั้นจะต้องได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมหรือดีกว่าที่ อนุสัญญากำหนดอยู่แล้ว

เป็นที่น่าสังเกตว่า อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานในขอบเขตที่ครอบคลุมที่สุดเนื่องจากแต่เดิมมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับ ขอบเขตของงานที่จะครอบคลุมไปถึงการทำงานบ้านตามคำนิยามของอนุสัญญานี้ เนื่องด้วยใน บางครั้งแรงงานทำงานบ้านไม่ได้จำกัดเพียงแค่งานทำความสะอาดบ้านเท่านั้น แต่ยังมีงานที่ต้องดูแล เด็ก ผู้ป่วยหรือคนชราให้กับสมาชิกในบ้านของนายจ้าง²⁴

นอกจากนี้ อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับ²⁵ แรงงานทำงานบ้านทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เพศ และวัย และในกรณีแรงงานต่างชาติจะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญานี้โดยไม่คำนึงว่าจะ เป็นแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากส่วนใหญ่ แรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานที่มาจากถิ่นและต่างชาติอีกทั้งมักไม่มีกฎหมายในการคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้านทำให้โอกาสที่จะถูกละเมิดหรือเอาเปรียบมีสูงและส่วนใหญ่มักอาศัยอยู่กับ นายจ้าง ซึ่งตามอนุสัญญานี้ได้ให้ความคุ้มครองทั้งแรงงานทำงานบ้านที่ไม่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง และพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง

นอกจากนี้ในด้านลักษณะของงานนั้นย่อมเป็นงานที่ทำเกี่ยวกับงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำ ความสะอาดบ้าน รวมไปถึงการดูแลบริเวณบ้าน การทำสวน ผู้ที่เฝ้าประตู การติดตามนายจ้างเมื่อ นายจ้างสั่งเวลาออกไปจ่ายตลาดหรือซื้อของ โดยแรงงานทำงานบ้านจะต้องเป็นงานที่ทำเป็นอาชีพ ประจำและแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะนายจ้างและลูกจ้างด้วย

²⁴ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*(Geneva: International Labour Office, 2010), 385.

²⁵ Convention on Domestic Workers 2011 Article 1 For the purpose of this Convention:

(a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;

(b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

3.4 สารสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

3.4.1 คำนิยามของแรงงานทำงานบ้าน

การให้คำนิยามอย่างชัดเจนแก่แรงงานทำงานบ้านนั้นเป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ได้รับ ความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่นทั่วไป การกำหนดคำนิยามนั้นแต่เดิมมีการให้คำนิยามแรงงานบ้านแตกต่างกันออกไป เนื่องจากยังมีความเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่องของการดูแลบุคคลในครอบครัวของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นเด็ก คนป่วยหรือคนชรา ว่าควรรวมเป็นงานของแรงงานทำงานบ้านหรือไม่เนื่องจากงานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการทำงานซึ่งต่างจากงานบ้านที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก บางประเทศก็พิจารณาจากสถานที่ทำงานว่าเป็นงานที่ทำในบ้านหรือเกี่ยวกับบ้าน บ้างก็มองที่ลักษณะของงานว่าเป็นลักษณะของการให้บริการในลักษณะของงานที่ทำในบ้าน บ้างก็มองว่างานบ้านอาจไม่ได้หมายความว่าต้องทำงานในบ้านเสมอไป เนื่องจากใช้ลักษณะของงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยไม่คำนึงว่าจะได้ทำงานในสถานที่ใด เช่น ในโบสถ์ ในโรงแรม ในโรงพยาบาลหรือในสถานที่อื่น บางประเทศก็นำสถานที่ทำงานมาใช้ประกอบกับลักษณะงานด้วย กล่าวคือ ต้องเป็นการทำงานบ้านในครัวเรือน นอกจากนี้ลักษณะของงานบ้านอาจมิได้จำกัดแค่การทำทำความสะอาดบ้านเท่านั้นแต่อาจรวมถึงคนขับรถ คนสวน หรือคนเฝ้าประตูบ้าน เป็นต้น หรือบางครั้งก็มองว่างานใดที่ทำในลักษณะที่เป็นผู้ดูแลเด็ก หรือคนชรา พนักงานทำความสะอาดเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นแรงงานทำงานบ้าน

คำว่างานบ้านนั้นแท้จริงแล้วมีความหมายกว้างเนื่องจากมิได้จำกัดแค่เพียงการทำ ความสะอาดบ้าน ทำอาหาร ดูแลสัตว์เลี้ยงหรือทำสวนเท่านั้น แต่รวมไปถึงการดูแลสมาชิกของครอบครัว นายจ้างด้วย ซึ่งตาม International Standard Industrial Classification of All Economic Activities ได้กำหนดลักษณะของงานบ้านว่า หมายความว่าถึงงานที่ทำเกี่ยวกับการทำความสะอาดบ้าน และบริเวณบ้านหรือดูแลบ้านและบริเวณบ้าน ไม่ว่าจะเป็น การรับใช้ ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือคนใน บ้าน เลี้ยงเด็ก ซักผ้า ทำสวน เฝ้าประตู การคอยเป็นเลขาให้แก่นายจ้าง รวมไปถึงการดูแลและทำ ความสะอาดที่อยู่ของสัตว์เลี้ยง²⁶ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ที่มีความเห็น ว่างานบ้านนั้นหมายความว่าถึงงานที่ทำทั้งในครัวเรือนและเพื่อครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นการทำความสะอาดบ้าน ซักรีดเสื้อผ้า ดูแลเด็ก คนป่วยหรือคนชราที่เป็นสมาชิกในบ้านนายจ้าง การขับรถ การดูแลบริเวณบ้าน การออกไปจ่ายตลาดหรือคอยติดตามนายจ้างเพื่อทำไปกิจธุระข้างนอก²⁷

ด้วยเหตุนี้ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นได้ให้คำนิยามของแรงงานทำงานบ้านให้ชัดเจนมากขึ้น โดยให้คำนิยามว่าหมายถึง บุคคลใดก็

²⁶ Department of Economic and Social Affairs, "International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Isic) Revision 4 Division 97" (New York: United Nations, 2008).

²⁷ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report M(2)*, 385.

ตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานบ้านในครัวเรือนหรือเพื่อครัวเรือนตามที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน²⁸

จากคำนิยามดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคคลที่ทำงานบ้านเพียงบางโอกาสหรือนานๆครั้งและไม่ได้เป็นไปเพื่อการอาชีพไม่ถือเป็นแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาฯ นี้ สืบเนื่องจากการรับจ้างทำงานบ้านเป็นครั้งคราวนั้นลักษณะน่าจะเป็นการรับจ้างทำของมากกว่าการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นการอาศัยผลสำเร็จของงานเป็นหลัก เมื่อผู้รับจ้างรับทำงานบ้านตามที่ถูกจ้างว่าจ้างมาแล้วเสร็จก็ถือว่าจบกันไปโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน โดยไม่มีความสัมพันธ์ใดๆต่อกันอีก แต่คำว่าแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาฉบับนี้นั้น ต้องการคุ้มครองแรงงานบ้านที่ต้องทำงานตามอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง กล่าวคืองานที่ทำเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำโดยทำเป็นประจำ เป็นอาชีพ ซึ่งเนื่องจากการต้องทำงานตามอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะที่ก่อดิสทิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามลักษณะของการจ้างแรงงาน ซึ่งมีโอกาสที่แรงงานบ้านจะถูกกดขี่และได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมมากกว่าการรับทำงานแบบว่าจ้างเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ยังเป็นการเน้นว่าไม่ใช่เป็นการทำงานในครัวเรือนของตน²⁹

ด้วยเหตุนี้ตามคำนิยามของอนุสัญญาฉบับนี้ สามารถพิจารณาได้ว่า “งานบ้าน” หมายถึง

- งานที่มีลักษณะเป็นงานบ้านเช่น งานทำความสะอาด รวมไปถึง คนสวน คนเฝ้าประตูบ้าน คนขับรถ รวมไปถึงงานที่ดูแลคนป่วยหรือสมาชิกในบ้าน
- เป็นงานที่ทำในครัวเรือนหรือเพื่อครัวเรือนโดยอาจทำเพียงครัวเรือนเดียว หรือหลายครัวเรือนก็ได้³⁰ กรณีนี้จะเป็นกรณีแรงงานทำงานบ้านที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยมาปฏิบัติงานให้กับครัวเรือนหนึ่งเมื่องานเสร็จหรือครบตามจำนวนชั่วโมง ก็ไปปฏิบัติงานให้กับครัวเรือนอื่นๆได้ โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้าง ซึ่งสามารถทำงานให้กับนายจ้างหลายคนได้ ซึ่งนำไปสู่การคุ้มครองทั้งแรงงานทำงานบ้านที่ทำงานเต็มเวลาและ parttime³¹
- สถานที่ปฏิบัติงานโดยหลักเป็นการทำงานบ้านในบ้าน เนื่องจากการทำงานในบ้านทำให้แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานที่ถูกซ่อน ไม่สามารถเข้าถึงได้ อีกทั้งในบริบทของอนุสัญญาในบางมาตรา³² มีการกล่าวถึงการพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง การจัดหาที่พักให้เป็นส่วนตัว รวม

²⁸ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

For the purpose of this Convention:

- (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;
- (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

²⁹ ILO, *Hazardous Child Domestic Work : A Briefing Sheet*(Geneva: International Labour Office, 2007), 3.

³⁰ ILO, *Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)&Recommendation Concerning Decent Work on Domestic Workers(No.201) at a Glance*(Geneva: ILO, 2011), 8.

³¹ *Decent Work for Domestic Workers, Report M(2)*, 385.

³² Convention on Domestic Workers 2011 Article 9, 6, 17

ไปถึงการให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างซึ่งในที่นี้คือบ้านส่วนตัวของนายจ้างโดยเคารพและคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของนายจ้างด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาฉบับนี้เป็นการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านซึ่งเป็นคนรับใช้ในบ้าน

- ปฏิบัติงานเป็นลักษณะงานประจำ จุดประสงค์ของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้นเพื่อคุ้มครองการถูกล่วงละเมิดหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมของนายจ้าง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิดกับนายจ้างรวมถึงคนในครอบครัวนายจ้าง ต้องทำงานในบ้านนายจ้างหรือดูแลทรัพย์สิน และการที่ต้องทำงานประจำทุกวันการถูกล่วงละเมิดย่อมเกิดได้บ่อยและมีโอกาสมากกว่าการที่รับจ้างทำเป็นครั้งคราว
- ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบการจ้างแรงงาน ที่กำหนดเช่นนี้เนื่องจากความสัมพันธ์แบบจ้างแรงงานนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง กล่าวคือสามารถกำหนดหน้าที่และควบคุมลูกจ้างได้ ซึ่งต่างกับกรณีการจ้างทำของซึ่งหมายถึงการที่ผู้ว่าจ้างตกลงว่าจ้างผู้รับจ้างทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยผลสำเร็จของงานโดยงานหรือบริการนั้นเป็นการทำครั้งๆไปเมื่อเสร็จสิ้นแล้วก็จบกันไป หากงานที่ว่าจ้างสำเร็จและตรงตามที่ว่าจ้างก็ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ในส่วนของกรจ้างแรงงานนั้นกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญหมายความว่า สิ่งที่ว่าจ้างคือการที่นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้กับนายจ้างโดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา ควบคุม กำหนดพฤติกรรมของลูกจ้างให้ลูกจ้างทำตามหน้าที่ที่ตกลงกันตามระยะเวลาที่กำหนด และส่วนใหญ่การจ้างแรงงานมักไม่กำหนดระยะเวลาการว่าจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจ้างแรงงาน

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 17

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและยาวนานกว่าอีกทั้งนายจ้างยังมีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วยซึ่งอาจทำให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมากกว่าหรือมีการละเมิดต่อลูกจ้างได้

3.4.2 ลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน

ตามคำนิยามของแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่ว่า แรงงานทำงานบ้าน คือ บุคคลใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานบ้านที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่าได้ว่าแรงงานทำงานบ้าน คือ แรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็น การทำความสะอาดบ้าน ดูแลเด็ก คนป่วย หรือคนชราในบ้าน นอกจากนี้ยังรวมไปถึง งานดูแลสวน เป็นคนขับรถและล้างรถ คนเฝ้าประตู ซึ่งเป็นงานของเพศชาย ซึ่งแสดงว่าแรงงานทำงานบ้านมีได้ทุกเพศ แต่เพียงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเนื่องด้วยวัฒนธรรมของลักษณะงานที่เป็นงานของเพศหญิงและมักเป็นแรงงานเด็กอีกด้วยซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีหลายประเทศที่มีวัฒนธรรมในการนำเด็กส่งไปทำงานเพื่อใช้หนี้หรือส่งไปขายเพื่อหารายได้เข้าครอบครัว³³

ด้วยลักษณะของงานไม่ต้องอาศัยทักษะและความรู้มากนัก รวมถึงเป็นงานที่ถูกมองว่าสกปรก ไม่มีเกียรติจึงไม่มีใครอยากทำจึงดึงดูดแรงงานที่มาจากชนบทหรือเป็นแรงงานต่างชาติมาจากประเทศยากจน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเชื้อชาติ แห่ล่าก่าเนิด ภาษาและวัฒนธรรม และอาจไม่มีญาติหรือคนรู้จักในถิ่นที่ตนทำงานทำให้ส่วนใหญ่มักอาศัยอยู่กับนายจ้างทำให้นำไปสู่การถูกล่วงละเมิดได้ง่าย อีกทั้งเจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้³⁴

จากการที่สถานที่ทำงานของแรงงานทำงานบ้านคือภายในบ้านและรอบๆบ้าน อันนำไปสู่การต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวในบ้านที่เป็นสถานที่ส่วนบุคคลอันนำไปสู่การเข้าไม่ถึงของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง การต้องทำงานและอาศัยอยู่กับนายจ้างเสมือนเป็นการถูกแยกออกมาจากสังคมภายนอก ต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยว และถูกนายจ้างจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง การออกไปพบปะครอบครัวและเพื่อนฝูง และกรณีที่เป็นแรงงานเด็ก ก็ถูกพรากสิทธิในการได้รับการศึกษา และไม่ได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวเนื่องจากไม่มีโอกาสได้พบกับพ่อแม่ นอกจากนี้ยังต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานและมีเวลาพักไม่เพียงพอ อันเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับและกรณีของแรงงานเด็กก็ถือได้ว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอีกด้วย

³³ Amparita S. Sta. Maria, Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific, <http://www.ilo.org/ipecinfor/product/download.do?type=document&id=4809>. 1.

³⁴ S. Lyon and C.Valdivia, Towards the Effective Measurement of Child Domestic Workers : Building Estimates Using Standard Household Survey Instruments, (2010), <http://www.ucw-project.org/>attachment/St_Measuring_Child_Domestic_Work20110517_125820.pdf. 1.

อีกทั้งการมองว่าบ้านไม่ใช่สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ³⁵ ยิ่งทำให้แรงงานทำงานบ้านถูกมองว่าไม่ใช่งานประเภทหนึ่งแต่เป็นการทำงานในลักษณะผู้ช่วย หรือผู้ดูแลในครัวเรือนและการคุ้มครอง ควบคุม ดูแลก็จะมาจากความเมตตาของนายจ้างและการแก้ปัญหาของนายจ้างก็จะเป็นผู้จัดการเองโดยไม่มีคำวินิจฉัยถึงหลักกฎหมายใดๆทั้งสิ้น

นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในลักษณะของความสัมพันธ์ของการจ้างแรงงานเนื่องจากมีการบังคับบัญชาลูกจ้าง มีการออกคำสั่ง กำหนดงานและหน้าที่ให้ปฏิบัติตาม และงานที่จะต้องเป็นงานประจำ มีชั่วโมงการทำงานที่เป็นครั้งคราวหรือนานๆครั้ง เนื่องจากความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานจะนำไปสู่การเกิดหน้าที่ของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศสำหรับบรรณที่ประเทศนั้นๆเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเช่นว่านั้น

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดจึงนำไปสู่การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีเกียรติและสำคัญ ไม่ต่างจากแรงงานประเภทอื่น เพื่อไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากอาชีพ ฐานะ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ภาษา ที่แต่เดิมได้นำหลักการคุ้มครองด้านการไม่เลือกปฏิบัติมาใช้คุ้มครอง แต่เพื่อเป็นการย้ำและให้การรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่ง อีกทั้งเป็นการตรากฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้าน โดยเฉพาะดังเช่นแรงงานที่ควรต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์ในการให้ความคุ้มครองและเพิ่มมูลค่าจากอนุสัญญาอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่มีอยู่เดิมที่ไม่เพียงพอต่อแรงงานทำงานบ้าน³⁶ โดยการคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นผู้ทำวิทยานิพนธ์จะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

3.4.3 ภาพรวมการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

จากการคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่กำหนดความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอย่างครอบคลุมประกอบด้วยข้อแนะนำที่ 201 ที่กำหนดแนวทางในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านนั้น ผู้เขียนได้วิเคราะห์ถึงภาพรวมของอนุสัญญา ซึ่งก่อนที่จะอธิบายถึงรายละเอียดของการคุ้มครองตามอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวนี้ ผู้เขียนได้สรุปภาพรวมของหลักการคุ้มครองตามอนุสัญญาพร้อมทั้งข้อแนะนำโดยย่อเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจตามตารางดังนี้

³⁵ Maria, *Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific*. 1.

³⁶ ILO, *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 43.

ตาราง 3 ภาพรวมของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อเสนอฉบับที่ 201

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน	ข้อเสนอฉบับที่ 201
ด้านสิทธิขั้น พื้นฐาน	<p>มาตรา 3 ให้ประเทศสมาชิกคุ้มครองและสนับสนุนและเคารพหลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานทำงานบ้าน อันได้แก่</p> <p>(ก) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(ข) การขจัดทุกรูปแบบของแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน</p> <p>(ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ</p> <p>มาตรา 11 ให้มีสิทธิที่จะเก็บเอกสารเกี่ยวกับการเดินทางและบัตรประจำตัวไว้กับตนเอง</p>	<p>ข้อ 2(a) และ (b) ให้มีกฎหมายหรือมาตรการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านให้มีสิทธิได้เข้าร่วมองค์การตามที่ตนเองได้เลือกหรือก่อตั้งองค์การได้อย่างอิสระและบริหารงานขององค์การได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย และต้องไม่ดำเนินการอันเป็นอุปสรรคต่อการที่แรงงานทำงานบ้านได้ใช้สิทธิดังกล่าว</p> <p>ข้อ 3 และ 4 ห้ามบังคับให้แรงงานทำงานบ้านต้องตรวจร่างกายเพื่อหาเชื้อ HIV และตรวจการตั้งครรภ์ อันนำไปสู่การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน นอกจากนี้หากต้องมีการตรวจจะเก็บผลการตรวจไว้เป็นความลับ</p> <p>ข้อ 25 ให้มีนโยบายหรือแผนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงานทำงานบ้าน การวางสมดุลของชีวิต ความรับผิดชอบของครอบครัวของแรงงานทำงานบ้าน</p>

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงาน ทำงานบ้าน	ข้อเสนอฉบับที่ 201
ด้านชั่วโมง การทำงาน และเวลาพัก	<p>มาตรา10 ประเทศสมาชิกจะต้องให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก โดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น</p> <p>มาตรา 10(2) แรงงานทำงานบ้านจะต้องได้มีเวลาพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยที่ในวันหยุดดังกล่าวไม่ผูกมัดว่าจะต้องอยู่กับนายจ้างในวันหยุดนั้น</p>	<p>ข้อ 8 ควรให้มีการบันทึกชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลาและช่วงเวลาที่ได้รับคำสั่งโดยแรงงานทำงานบ้านสามารถเข้าถึงบันทึกดังกล่าวได้</p> <p>ข้อ 9 ให้มีการกำหนดชั่วโมงขั้นสูงในการรองรับคำสั่ง และจะต้องได้รับค่าตอบแทนจากชั่วโมงการรองรับคำสั่งนั้นด้วย</p>
ด้านค่าจ้าง	<p>มาตรา11แรงงานทำงานบ้านต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์ และมีค่าตอบแทนโดยไม่มี การเลือกปฏิบัติทางเพศ</p> <p>มาตรา 12 การจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทำงานบ้านอย่างสม่ำเสมอโดยจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง อีกทั้งต้องจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรง เว้นแต่มีกฎหมายหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และควรมีเอกสารเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างด้วย</p> <p>มาตรา 12(2) ต้องมีการกำหนดสัดส่วนในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าอาหารและที่พักและต้องรับรองว่าการหักค่าจ้างไปนั้นจะต้องเป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของแรงงานทำงานบ้าน</p>	<p>ข้อ 14 แรงงานทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างไม่ควรจะต้องถูกหักค่าที่พักเนื่องจากควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาให้ เว้นแต่แรงงานทำงานบ้านจะยินยอมให้หัก นอกจากนี้สิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานเช่นอุปกรณ์ในการทำ ความสะอาด มิให้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำมาหักจากค่าจ้าง</p> <p>ข้อ 15(1) รายละเอียดของหลักฐานในการจ่ายค่าจ้าง ควรระบุจำนวนค่าจ้าง และรายการที่หัก</p>

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตาม อนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน	ข้อแนะนำปีที่ 201
วันหยุด	มาตรา 10 แรงงาน ทำงานบ้านจะต้องได้รับ การคุ้มครองด้านชั่วโมง การทำงาน การทำงาน ล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำ สัปดาห์ และวันหยุด พักผ่อนประจำปี โดย ไม่ด้อยไปกว่าแรงงาน ประเภทอื่น	ข้อ 11 และ 12 ให้นายจ้างและแรงงานทำงานบ้านเป็นผู้ กำหนดวันหยุดร่วมกันโดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี การนับถือศาสนาและสังคมของแรงงานทำงานบ้าน และ หากนายจ้างประสงค์จะให้แรงงานทำงานบ้านอยู่กับ นายจ้างในวันหยุดดังกล่าว จะต้องได้รับความยินยอมจาก แรงงานทำงานบ้านเป็นคราวๆไป อีกทั้งจะต้องจ่ายค่าจ้าง สำหรับการต้องทำงานในวันหยุดนั้นด้วย ข้อ 13 ในช่วงที่ต้องไปกับนายจ้างในช่วงวันหยุดไม่ให้นับว่า ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของ แรงงานทำงานบ้าน
กลไกการ ร้องทุกข์และ การเข้าสู่ กระบวนการ ยุติธรรม	มาตรา 16 แรงงาน ทำงานบ้านสามารถ เข้าถึงกระบวนการใน การดำเนินการทางศาล สถิตยุติธรรม หรือกลไก ในการยุติข้อพิพาทอื่น อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา 17 ให้กำหนด เครื่องมือเกี่ยวกับการ ร้องทุกข์ที่เข้าถึงได้และ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อ รับรองว่ามีการ ดำเนินการที่มีความ สอดคล้องกับกฎหมาย กฏระเบียบในการ คุ้มครองคนงาน	ข้อ 7 ให้เจ้าหน้าที่มีการดำเนินการตามความเหมาะสมโดย ไม่เลือกปฏิบัติและมีความช่วยเหลือทั้งทางด้านความ ช่วยเหลือทางกฎหมายและให้มีการเยียวยา ข้อ 24 ให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรการในการให้ อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสอบสถานที่ ปฏิบัติงานอันได้แก่บ้านส่วนตัวของนายจ้างทั้งนี้ตราบ เท่าที่กฎหมายและหลักปฏิบัติของแต่ละประเทศ

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน	ข้อแนะนำปีที่ 201
ความเป็นอยู่ และคุณภาพ ชีวิต	<p>มาตรา9(a) แรงงานทำงานบ้านมีอิสระ ในการต่อรองกับนายจ้างหรือผู้ที่จะเป็น นายจ้างในอนาคตว่าจะพักอาศัยใน ครัวเรือนของนายจ้างหรือไม่</p> <p>(b) ผู้ซึ่งอาศัยอยู่ในครัวเรือนของ นายจ้าง จะไม่ถูกผูกมัดให้ต้องอยู่กับ นายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวของ นายจ้าง ระหว่างช่วงการหยุดพัก ประจำวัน หรือวันหยุด</p> <p>มาตรา 5 ให้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครอง จากการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุก รูปแบบ</p> <p>มาตรา 6 ให้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ แรงงานทำงานบ้านได้รับเงื่อนไขการจ้าง งานที่เป็นธรรม และได้รับการเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลหากต้องอยู่อาศัยใน ครัวเรือนของนายจ้าง</p>	ข้อ 17 นายจ้างจะต้องจัดหาที่พักและ อาหารโดยควรให้มีห้องสำหรับแรงงาน ทำงานบ้าน มีเครื่องใช้ที่จำเป็น สามารถล็อคได้ สามารถเข้าถึงสิ่ง อำนวยความสะดวกได้ เหมาะสมกับ ความเป็นอยู่และคุณภาพอาหาร จะต้องเพียงพอ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณีและศาสนาของแรงงาน ทำงานบ้าน
ด้านแบบ สัญญาจ้าง	มาตรา7กำหนดให้ทำสัญญาจ้างเป็นลาย ลักษณ์อักษร โดยมีรายละเอียดตามที่ กำหนด	ข้อ 6 ให้มีการช่วยเหลือแก่แรงงาน ทำงานบ้านในการเข้าใจเกี่ยวกับ ข้อตกลงและเงื่อนไขในสัญญาจ้าง แรงงาน อีกทั้งควรกำหนดแบบของ สัญญาจ้างให้สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ คิดค่าใช้จ่าย

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงาน ทำงานบ้าน	ข้อแนะนำปีที่ 201
ความปลอดภัยใน การทำงาน	<p>มาตรา13 ให้ประเทศสมาชิกจะต้องมี กฎหมายหรือหลักปฏิบัติหรือมาตรการใน การคุ้มครองด้านความปลอดภัย</p> <p>อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยให้สอดคล้องกับลักษณะงานของ แรงงานทำงานบ้าน</p>	<p>ข้อ 19 ขจัดหรือทำให้มีอันตรายหรือ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ น้อยที่สุด ให้มีกฎหมายและมาตรฐาน การคุ้มครองสำหรับแรงงานทำงาน บ้านโดยได้รับการปรึกษาจากองค์กร นายจ้างและองค์การลูกจ้าง อีกทั้ง ต้องมีบทลงโทษ รวมถึงให้มีการตรวจ แรงงาน จัดให้มีการอบรมแก่ทั้ง นายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งต้องมี การศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการ จัดรูปแบบการทำงานและอุปกรณ์ ทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เก็บ รวบรวมข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับ อันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางในการ ป้องกันการเกิดอันตรายและโรคที่เกิด จากการทำงาน</p>
คุ้มครอง แรงงาน ทำงานบ้านที่ เป็นเด็ก	<p>มาตรา 3 เคารพหลักตามอนุสัญญาว่าด้วย อายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และ อนุสัญญา ว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของ การใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999</p> <p>มาตรา4 ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ ทำงานบ้านได้ และรับรองว่าการทำงานจะ ไม่เป็นเหตุให้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมากกว่าอายุชั้น ต่ำของการจ้างงานต้องเสียโอกาสในเรื่อง การศึกษาและการฝึกอาชีพ</p>	<p>ข้อ 5 ต้องดูแลด้านสภาพการจ้างและ เงื่อนไขในการทำงานของเด็กที่มีอายุ ตั้งแต่อายุขั้นต่ำถึง18ปีโดยมิให้ ทำงานเวลากลางคืน กำหนดชั่วโมง การทำงาน ให้มีเวลาพักและมีเวลาทำ กิจกรรมกับครอบครัวของตน และให้ ได้รับการศึกษา ทั้งนี้ต้องมีกลไกใน การตรวจสอบและติดตามผลด้วย</p>

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน	ข้อแนะนำปีที่ 201
แรงงาน ต่างชาติ	<p>มาตรา 3 การคุ้มครองแรงงานทำงาน บ้านที่เป็นแรงงานต่างชาติต้องเคารพ หลักการไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>มาตรา 8 การว่าจ้างแรงงานทำงาน บ้านจากประเทศหนึ่งต้องมี สัญญา เป็นหนังสือซึ่งสามารถใช้บังคับได้ใน ประเทศที่ต้องไปทำงานโดยระบุ สภาพและเงื่อนไขการจ้างงาน และ ทราบเงื่อนไขในการทำงานก่อนการ เข้ามาทำงานในประเทศ</p>	<p>ข้อ 20 ให้แรงงานต่างชาติได้รับความ คุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคม การเข้าถึง สิทธิด้านประกันสังคมเท่าเทียมกับแรงงาน ในชาติ ทั้งนี้พิจารณาจากข้อตกลงทวิภาคี หรือพหุภาคีด้วย</p> <p>ข้อ 21 ให้มีความช่วยเหลือแก่แรงงาน ต่างชาติทุกด้านทั้งในยามปกติและยาม ฉุกเฉินเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>ข้อ 22 ให้มีกฎหมาย มาตรการ หรือ เงื่อนไขในการส่งตัวกลับ</p>
การสิ้นสุด สัญญาจ้าง	ไม่มีกำหนด	<p>ข้อ 15(2) แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิจะ ได้รับค่าจ้างและเงินตามสิทธิของตนทันที เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง</p> <p>ข้อ 16 แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิจะ เรียกร้องค่าจ้างทันที</p>

การคุ้มครอง	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน	ข้อเสนอฉบับที่ 201
ประกันสังคม	มาตรา 14 ประเทศสมาชิกต้องมี มาตรการที่เหมาะสมในการให้แรงงาน ทำงานบ้านได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม รวมถึงการคุ้มครองความเป็น มารดา โดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงาน ประเภทอื่น	ข้อ 20 การกำหนดการคุ้มครองควรต้อง ปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์การ ลูกจ้าง ต้องให้ความสะดวกในการส่งเงิน สมทบของแรงงานทำงานบ้านและ นายจ้าง และต้องสามารถเข้าถึงบริการ ทางด้านประกันสังคมได้อย่างสะดวก และทั่วถึง
หญิง	มาตรา 3 ให้เคารพหลักการไม่เลือก ปฏิบัติ มาตรา 11 ให้แรงงานทำงานบ้านที่ เป็นเพศหญิงได้รับค่าตอบแทนเท่า เทียมกับแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเพศ ชาย มาตรา 14 ให้มีการคุ้มครองความเป็น มารดา	ข้อ 7 ให้แรงงานทำงานบ้านที่ถูกล่วง ละเมิดได้เข้าสู่กลไกการร้องทุกข์และ กระบวนการยุติธรรม และมีการให้ความ ช่วยเหลือในการฟื้นฟูและมีที่พักชั่วคราว ให้

ซึ่งจากการสรุปภาพรวมของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาและข้อแเน่ดังกล่าวข้างต้น สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังนี้

3.4.3.1 หลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอันเกี่ยวกับการทำงาน

การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการทำงานนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาที่คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานด้านการทำงานอยู่หลายอนุสัญญาซึ่งถือเป็นอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็ได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าวและสนับสนุนและเคารพหลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานทำงานบ้าน³⁷ ซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการทำงานในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น มีดังต่อไปนี้

- การคุ้มครองด้านสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

จากหลัก “เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน” อันปรากฏตามปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย และหลักการคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน รวมถึงการดำเนินการใดๆโดยชอบด้วยกฎหมายอันเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน³⁸ อันนำไปสู่เป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้แรงงานทุกประเภทมีสิทธิในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม วัตถุประสงค์ของการให้ลูกจ้างรวมตัวและเจรจาต่อรองก็เนื่องมาจากต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างได้แสดงเจตนาเกี่ยวกับสิ่งที่ตนต้องประสงค์ได้อย่างเต็มที่ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อเรียกร้องของแต่ละฝ่ายได้โดยตรง ซึ่งจะทำให้บรรลุผลของการจ้างแรงงานที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งในการตราอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย

³⁷ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 3

(2). Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to

collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

³⁸ International Covenant on Economic Social and Culture Rights Article 8

แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการบรรจุหลักการคุ้มครองสิทธิในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมไว้อีกด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมแก่แรงงานทำงานบ้าน โดยระบุไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาตรา 3(2)(a) ว่าประเทศสมาชิกจักต้องให้ความคุ้มครอง สนับสนุนและตระหนักในสิทธิและเสรีภาพของแรงงานทำงานบ้านในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านมีสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม³⁹ และข้อแนะที่ 201 ข้อ 2(a) และ (b) ได้กำหนดแนวทางสำหรับการคุ้มครองโดยให้ประเทศสมาชิกต้องมีกฎหมายหรือมาตรการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านให้มีสิทธิได้เข้าร่วมองค์การตามที่ตนเองได้เลือกหรือก่อตั้งองค์การได้อย่างอิสระและบริหารงานขององค์การได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย⁴⁰ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมไม่ดำเนินการอันเป็นอุปสรรคต่อการที่แรงงานทำงานบ้านได้ใช้สิทธิดังกล่าว การกำหนดแนวทางการคุ้มครองเพื่อเป็นการกำหนดหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดในการให้แรงงานทำงานบ้านได้ใช้สิทธิดังกล่าว เนื่องจากด้วยลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านยากที่จะมีโอกาสได้เข้าร่วมตัวเพราะมักต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างกรณีที่เป็นแรงงานต่างชาติหรือแรงงานที่มาจากชนบททำให้ใกล้ชิดกับนายจ้างมากและถูกเรียกให้ปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และงานบ้านเป็นงานที่ต้องทำเกือบตลอดเวลาทำให้โอกาสใน

³⁹ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 3

.....

(2) Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

.....

⁴⁰ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS(NO.201)

2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:

(a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join

workers' organizations, federations and confederations;

(b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.

การออกไปจากสถานที่นายจ้างเป็นเรื่องที่ยากมาก ด้วยเหตุนี้ทำให้เสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองโดยอาศัยองค์กรของลูกจ้างแทบเป็นไปไม่ได้เลย

ในการรับรองเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมนั้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 โดยให้ลูกจ้างและนายจ้างต่างมีสิทธิรวมตัวกันก่อตั้งองค์การ รวมถึงสิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปราศจากความแตกต่างใดๆ ซึ่งก็หมายถึงว่าจะต้องรับรองสิทธิดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างและนายจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ เอกชน ไม่ว่าจะเป็นการประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรม การเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมไปถึงการไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างทางด้านอาชีพ เพศ อายุ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ความเชื่อ ศาสนา และความคิดเห็นทางการเมือง ดังนั้นหมายความว่า แรงงานทำงานบ้านก็เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ย่อมต้องได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่นอย่างไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางด้านอาชีพ เพศ อายุและเชื้อชาติหรือถิ่นกำเนิด ซึ่งในทางปฏิบัติแรงงานทำงานบ้านที่เป็นชาวต่างชาติมักถูกจำกัดสิทธิในการเข้าร่วมตัว อย่างเช่นการกำหนดสิทธิดังกล่าวเฉพาะแรงงานสัญชาติของประเทศตนเท่านั้น และต้องไม่ถูกเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆที่แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ในการก่อตั้งองค์การนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ใดและสามารถดำเนินกิจการขององค์การได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆอีกด้วย อีกทั้งต้องคุ้มครองมิให้นายจ้างแทรกแซงการรวมตัวและจัดตั้งองค์การทุกรูปแบบด้วย ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือการกำหนดสัญญาจ้างในการห้ามลูกจ้างเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และรัฐต้องสนับสนุนให้องค์กรที่นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งขึ้นนั้นได้มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศหรือระดับระหว่างประเทศก็ตาม⁴¹ นอกจากนี้ในส่วนของการเจรจาและต่อรองร่วมนั้นทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการกำหนดหรือแก้ไขสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานโดยสมัครใจอันตั้งอยู่บนพื้นฐานความสุจริต มิได้หวังจะทำลายหรือทำให้อีกฝ่ายเสียประโยชน์และเมื่อไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ก็จะต้องมีการระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี ไม่ว่าจะเป็นการประนีประนอม การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาท

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว เป็นช่องทางหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีเสรีภาพในการเดินทางและติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนฝูงหรือญาติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวจะส่งผลให้เป็นการสนับสนุนให้นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดเพื่อออกไปพบปะบุคคลภายนอก รัฐมีส่วนสำคัญในการให้การสนับสนุนองค์การนายจ้างและลูกจ้างให้แข็งแกร่ง ในความเป็นจริงพบว่าหลายประเทศที่แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิมีเสียงหรือสามารถเรียกร้องสิทธิของตนได้โดยประสบผลสำเร็จซึ่งแรงผลักดันหนึ่งเกิดจากองค์การลูกจ้างที่เกิดจากการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆจากประเทศหรือจากนายจ้างอย่างถูกกฎหมาย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือแรงงานทำงานบ้านที่ได้รับความเดือดร้อน ช่วยคุ้มครองสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน เป็น

⁴¹ ILO, *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*(Geneva: International Labour Office, 2012), 27.

ศูนย์ที่ให้ข้อมูล รวมถึงความรู้และฝึกฝนทักษะทางด้านอาชีพให้แก่แรงงานทำงานบ้านด้วย นอกจากนี้ยังมีที่พิทักษ์คราวในการให้ความช่วยเหลือแรงงานทำงานบ้านที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม⁴²

สิทธิในการคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม รวมตัว และเจรจาต่อรองร่วมดังกล่าวเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทุกประเภทซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการออกอนุสัญญาคุ้มครองสิทธิของแรงงานในเรื่องดังกล่าวโดยถือเป็นอนุสัญญาหลัก ซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องเคารพแม้ไม่ได้เป็นภาคีก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการเคารพสิทธิและเสรีภาพดังกล่าวของแรงงานทำงานบ้านด้วย เป้าหมายคือต้องการให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความเหลื่อมล้ำทางสังคมไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง มีอำนาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างจึงนำไปสู่ความจำเป็นในการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวนี้

- การยกเลิกการทำงานในลักษณะที่เป็นแรงงานบังคับ

หลักการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับเป็นหลักหนึ่งปรากฏอยู่ในปฏิญญาฟิลาเดลเฟียว่า “แรงงานไม่ใช่สินค้า” แต่อย่างไรก็ดีบ่อยครั้งที่พบว่าแรงงานทำงานบ้านถูกบังคับใช้แรงงานไม่ว่าจะในรูปแบบของการถูกค้ามนุษย์ ถูกหลอกลวงให้มาทำงานทำให้ต้องทำงานใช้หนี้ หรือบางครั้งถูกพ่อแม่ส่งมาขาย⁴³

การใช้แรงงานบังคับเกิดขึ้นมาเป็นเวลานานมาก และเปลี่ยนแปลงลักษณะไปตามยุคสมัย แต่เดิมอาจมองว่าแรงงานบังคับหมายถึงแต่เฉพาะการเกณฑ์แรงงานให้ทำงานอย่างไม่สมัครใจซึ่งมักพบได้จากการที่เชลยศึกถูกจับมาเป็นทาส⁴⁴ จากการล่าอาณานิคมเป็นต้น แต่ในปัจจุบันสังคมเปลี่ยนไป การล่าอาณานิคม หรือทำสงครามไม่มีแล้ว แต่แรงงานบังคับก็ยังมีให้เห็นอยู่ อย่างเช่นในกรณีของแรงงานทำงานบ้านที่ถูกบังคับให้ต้องทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติ การยึดเอกสารประจำตัวเพื่อไม่ให้ลูกจ้างออกไปหางานอื่น หรือป้องกันการหลบหนี สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นการใช้แรงงานบังคับอย่างหนึ่ง ซึ่งจำเป็นมากในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกเคารพและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในเรื่องการจัดการใช้แรงงานบังคับ⁴⁵ ซึ่งก่อให้เกิดพันธกรณีในการมีมาตรการในการจัดการบังคับใช้แรงงานแก่แรงงาน

⁴² Sayres, *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*, 29-30.

⁴³ ILO, “*Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013*”, 313.

⁴⁴ *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*, 1.

⁴⁵ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 2.

Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

.....

ทำงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดบทบัญญัติกฎหมายทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายอาญาในด้านการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง กักขัง หน่วงเหนี่ยว การให้สิทธิลูกจ้างในการเก็บเอกสารประจำตัวไว้กับตนเอง⁴⁶ การห้ามการค้ามนุษย์โดยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อาจต้องมีความร่วมมือทั้งในระดับภูมิภาคเนื่องจากจากการค้ามนุษย์มีได้มีเพียงภายในประเทศเท่านั้น มักมีการค้ามนุษย์เพื่อขายแรงงานยังประเทศที่มีเศรษฐกิจที่ดี รวมไปถึงการยกเลิกระบบในการนำเข้าแรงงานต่างชาติของบางประเทศ เช่น การมีระบบ sponsorship ในประเทศซาอุดี อาหรับ และประเทศสหรัฐอาหรับ เอมิเรต⁴⁷ ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างยึดเอกสารประจำตัว วิชาในการทำงานเพื่อป้องกันการหลบหนีหรือการขอเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นอกจากนี้การกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านได้มีวันหยุดก็จะช่วยให้จัดเรื่องการค้าเสรีภาพในการเดินทาง เพื่อให้มีโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับญาติและเพื่อนฝูง และให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ครอบครัวของแรงงานทำงานบ้านได้พบกับแรงงานทำงานบ้าน หรือมาเยี่ยมโดยอาศัยอยู่ด้วยชั่วคราวได้เป็นครั้งคราว โดยไม่หักค่าจ้างเพราะเหตุที่คนในครอบครัวของแรงงานทำงานบ้านมาพักอยู่กับลูกจ้างขณะมาเยี่ยม⁴⁸

สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของการที่แรงงานทำงานบ้านต้องถูกหลอกลวงให้มาทำงานและถูกใช้แรงงานบังคับ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะไม่มีการเอกสารประจำตัวและเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ทำให้ไม่ได้รับสิทธิที่แรงงานพึงได้รับ อันทำให้เป็นการถูกเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่งและแม้ว่าปัจจุบันนานาประเทศจะมีกฎหมายที่คุ้มครองในด้านของการค้ามนุษย์และการห้ามใช้แรงงานบังคับก็ตามแต่ก็ยังพบการกระทำความผิดดังกล่าวอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละประเทศจะต้องมีมาตรการใช้บังคับกฎหมายอย่างจริงจังและมีการให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่เหยื่อผู้ได้รับผลกระทบเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงานอีกครั้งอันเนื่องมาจากการถูกล่วงละเมิดเนื่องจากการค้ามนุษย์และใช้แรงงานบังคับดังเช่นว่านั้น ปัญหาขณะนี้คือการที่เจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้าง อันได้แก่พนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอ อีกทั้งข้อจำกัดเรื่องอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานของแรงงานทำงานบ้านอันเป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้างทำให้มีการใช้แรงงานบังคับมากยิ่งขึ้นไปอีก

- การใช้แรงงานเด็กและการขจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

แรงงานเด็กเป็นแรงงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญ เนื่องจากว่าแรงงานเด็กเป็นแรงงานที่พัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคตจึงเป็นแรงงานที่ต้องการการคุ้มครอง ตามกฎหมายระหว่างประเทศมีการให้ความคุ้มครองสิทธิของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการไม่

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

.....

⁴⁶ ILO, *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*, 30.

⁴⁷ อรุณชะกะ, "รายงานส่วนบุคคล เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรต : สภาพปัญหา การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย," 20-21.

⁴⁸ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, งานบ้าน งานที่มีคุณค่า คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2552), 7.

ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางอายุ การได้รับการคุ้มครองในด้านสิทธิทางด้านแรงงาน มีสิทธิที่จะเข้าถึงบริการทางสังคม รวมไปถึงการได้รับสิทธิในการศึกษา อบรม และสิทธิในการอยู่รอด

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก⁴⁹ ประเทศสมาชิกจะต้องมีกฎหมายหรือมาตรการใช้การจัดการใช้แรงงานเด็กและห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย นอกจากนี้ข้อแนะนำปีที่ 201 ได้กำหนดโดยให้ประเทศภาคีคำนึงถึงหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบเลวร้าย ค.ศ. 1999 ด้วย⁵⁰

⁴⁹ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 3

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

.....

(c) the effective abolition of child labour; and

.....

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

⁵⁰ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS(NO.201)

5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the

health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate

such child labour.

(2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic

workers who are under the age of 18 and above the minimum age of

โดยจะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองด้านอายุขั้นต่ำ ซึ่งคืออายุ 15 ปีขึ้นไปแต่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา หรือด้อยพัฒนาอาจกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี เนื่องจากหากแรงงานเด็กที่อายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำจะทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาที่เพียงพอ อีกทั้งเด็กที่อายุน้อยต้องมาทำงานที่หนักจะส่งผลเสียต่อสุขภาพรวมถึงจิตใจของเด็ก นอกจากนี้การกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้แรงงานเด็กได้ทำงานตามความเหมาะสมของสภาพร่างกายและวุฒิภาวะของตน เนื่องจากเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำถือว่าวุฒิภาวะน้อยมาก รวมทั้งเป็นวัยที่กำลังต้องการความเจริญเติบโต อันจะพัฒนาไปสู่แรงงานที่มีศักยภาพในภายภาคหน้า แม้ว่าจะมีการอนุญาตให้เด็กที่มีอายุน้อยสามารถทำงานเบาได้ อันได้แก่งานที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจและการศึกษาของเด็ก แต่อาชีพแรงงานทำงานบ้านไม่อาจถือเป็นงานเบาได้เนื่องจากการทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน กระทั่งการพักผ่อน อีกทั้งกระทบถึงการศึกษาของเด็กจึงย่อมไม่อาจถือว่าเป็นงานเบาได้ การที่เป็นแรงงานที่มีอายุน้อยเกินไป ทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาตนในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการศึกษา รวมถึงการใช้ชีวิตในวัยเด็ก นอกจากนี้การกำหนดแนวนโยบายในเรื่องการศึกษาภาคบังคับให้สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงสนับสนุนในการกำหนดให้เด็กได้มีโอกาสในการได้รับการศึกษามากขึ้นและช่วยให้ไม่ต้องออกไปหางานทำ เนื่องจากฐานะทางบ้านที่ยากจนไม่มีทุนทรัพย์ในการส่งเสียค่าเล่าเรียน และเมื่อออกจากโรงเรียนก็ต้องหางานทำเพื่อแบ่งเบาภาระทางบ้าน อีกทั้งการใช้แรงงานเด็กจะต้องให้เด็กทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจของเด็ก ต้องให้เด็กได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมด้วย รวมถึงไม่ตัดสิทธิในการได้รับการพัฒนาของเด็ก นอกจากนี้การว่าจ้างแรงงานเด็กนั้นจะต้องใช้แรงงานเด็กอย่างเหมาะสมอันไม่เข้าลักษณะการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย กล่าวคือ ไม่ปฏิบัติต่อแรงงานเด็กที่คล้ายคลึงกับระบบทาส รวมถึงบังคับให้ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก การว่าจ้างแรงงานเด็กจะต้องคำนึงถึงภาวะของสุขภาพร่างกาย จิตใจ การได้รับการศึกษาที่เพียงพอ ประเทศสมาชิกจะต้องมีกลไกในการคุ้มครองและต้องคำนึงถึงแรงงานเด็กเป็นพิเศษ ต้องมีกฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก การห้ามทำงานในเวลากลางคืน สิทธิในการได้พักผ่อน สิทธิในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัว ของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก การกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันจะมีผลดีในเรื่องของสุขภาพของแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งนำไปสู่เรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้วย ถ้าพักผ่อนน้อยจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการระมัดระวัง ซึ่งแม้ดูผิวเผินจะเห็นว่างานบ้านไม่น่าจะมีอันตรายมากนัก แต่แท้จริงแล้วงานบ้าน

employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

บางอย่างก็มีอันตรายต่อแรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกันโดยเฉพาะแรงงานบ้านที่เป็นเด็กเนื่องจากยังขาดวุฒิภาวะขาดความระมัดระวังและขาดความชำนาญ เช่นการทำอาหารย่อมเสี่ยงต่อการถูกมีดบาดหรือไฟดูดจากเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือถูกของร้อนลวก การทำความสะอาดห้องน้ำย่อมเสี่ยงต่ออันตรายที่ได้รับจากสารเคมีที่ใช้ในการล้างห้องน้ำหากใช้โดยไม่ถูกวิธีและไม่ได้รับคำแนะนำอย่างถูกต้องซึ่งบ่อยครั้งพบว่าแรงงานที่เป็นเด็กได้รับอันตรายจากการทำงานบ้านดังกล่าว

ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 182 นั้นลักษณะของการใช้แรงงานรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กนั้นพบว่าการใช้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเข้าข่ายการใช้แรงงานในรูปแบบของการใช้ทาสโดยเฉพาะกรณีที่เด็กต้องถูกขายหรือส่งเพื่อมาทำงานใช้หนี้⁵¹ นอกจากนี้ยังต้องทำงานอย่างหนักหน่วงในช่วงโมฆยาวนาน การทำงานในเวลากลางคืน รวมไปถึงการถูกปิดขังอยู่ในบ้านของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งตามข้อแนะนำฉบับที่ 190⁵² กำหนดให้เป็นการเข้าข่ายงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและถือเป็นงานที่อยู่ภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ อันทำให้ประเทศสมาชิกจะต้องมีกฎหมายและมาตรการอย่างจำเป็นและเร่งด่วนในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดรวมถึงการช่วยเหลือเด็กออกจากการใช้งานในรูปแบบเช่นว่านั้นรวมถึงการเยียวยาให้เด็กสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ โดยเฉพาะการคำนึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิงซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของแรงงานทำงานบ้านอีกด้วย

ในประเด็นของการใช้แรงงานเด็กนั้นนานาประเทศได้มีการตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวเช่นการมองว่าการซื้อหรือสนับสนุนสินค้าที่ได้มาจากการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่ถูกต้องเป็นสิ่งที่ไม่สมควรบางประเทศได้มีการใช้มาตรการทางการค้าต่างๆในการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและแรงงานบังคับ รวมไปถึงการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งนอกจากจะเป็นการกระทำผิดตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 แล้วยังถือเป็นการเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้วย โดยปฏิเสธไม่รับซื้อสินค้าที่ผลิตจากการกระทำเหล่านั้นรวมถึงการระงับการช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการค้า^{**} ซึ่งถือว่านานาประเทศได้ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบ

⁵¹ Maria, *Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific*. 3.

⁵² ข้อแนะนำฉบับที่ 190 ข้อ 3(e)

In determining the types of work referred to under Article 3(d) of the Convention, and in identifying where they exist, consideration should be given, inter alia, to:

.....

(e) work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during the night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer.

^{**} ประเทศสหรัฐอเมริกาอาศัยการดำเนินการตาม Traffick Victims Protection Act 2000 : TVPA ของสหรัฐอเมริกาโดยการจัดระดับประเทศคู่ค้าที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานของ TVPA ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเรียกว่า Tier Watch List โดยมี 3 ระดับด้วยกัน โดย Tier 1 เป็นประเทศที่อยู่ในระดับที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามการจัดการค้ามนุษย์ แต่ในระดับ 2 เป็นประเทศที่ไม่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามการจัดการค้ามนุษย์ แต่ได้ใช้ความพยายามในการปรับปรุงแก้ไข ส่วนในระดับ 3 เป็นกลุ่มประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับการจัดการค้ามนุษย์ซึ่งสหรัฐอเมริกามีการเลิกส่งสินค้าจากประเทศดังกล่าว ซึ่งประเทศไทยมีกลุ่มสินค้าส่งออกที่ถูกจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier 2 เนื่องจากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ผิดกฎหมายกับการผลิตสินค้าประเภทกุ้งและปลาอันทำให้เสี่ยงต่อการถูกกีดกันทางการค้าจากสหรัฐอเมริกาได้ โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมจาก http://www.thai-frozen.or.th/labor_info02.php

อีกทั้งการจ้างแรงงานเด็ก ต้องไม่เป็นการจำกัดสิทธิในการได้รับการศึกษา การฝึกอบรม อีกด้วย ซึ่งตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน⁵³ ทั้งนี้ตาม มาตรา 4(2) เพราะแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเด็กจึงสมควรต้องได้รับความคุ้มครองอย่างมาก

- การจัดการเลือกปฏิบัติ

หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นหลักที่นานาประเทศรับรองว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิทธิที่มีมาแต่กำเนิดอันถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนย่อมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มีการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ความคิดเห็นทางการเมือง ลัทธิทางศาสนารวมถึงสภาพร่างกายด้วย กฎหมายระหว่างประเทศได้มีการรับรองและคุ้มครองหลักการไม่เลือกปฏิบัติไว้ ไม่ว่าจะเป็นในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986

นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานในเรื่องดังกล่าวได้ปรากฏอยู่ในหนึ่งในหลักของปฏิญญาฟีลาเดลเฟียด้วยว่า “มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศโดยย่อมมีสิทธิที่จะแสวงหาความสะดวกสบายทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตใจ ตลอดจนมีเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน” อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตราอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958 และในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องมีการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพแก่แรงงานทำงานบ้าน⁵⁴ โดยคำนึงถึงหลักของอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวด้วย

⁵³ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 4

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

⁵⁴ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 3

ประเทศสมาชิกต้องรับรองสิทธิของแรงงานทำงานบ้านในการได้รับการคุ้มครองในเรื่องต่างๆ อย่างไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น ซึ่งตามอนุสัญญาจะระบุไว้ในแต่ละมาตราของแต่ละบทบัญญัติเพื่อเป็นการรับรองให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง นอกจากนี้การบังคับให้แรงงานทำงานบ้านต้องตรวจโรคและตรวจการตั้งครรภ์เพื่อจะเป็นเงื่อนไขในการเลือกรับเข้าทำงานนั้นก็ถือเป็นเรื่องหนึ่งที่ได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างมาก ซึ่งตามข้อเสนอแนะฉบับที่ 201 ข้อ 3 และ 4 ได้กำหนดแนวทางไว้ว่าห้ามมีการบังคับให้แรงงานทำงานบ้านต้องตรวจร่างกายเพื่อหาเชื้อ HIV และตรวจการตั้งครรภ์ อีกทั้งหากมีการตรวจแล้วนั้นข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจจะต้องไม่เก็บรักษาเป็นความลับและจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากผลของการตรวจนั้น⁵⁵ แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกจะต้องให้ข้อมูลทั้งแก่แรงงานทำงานบ้านและนายจ้างให้ตระหนักในด้านเกี่ยวกับสุขภาพ รวมถึงการตรวจสุขภาพโดยสมัครใจและการรักษาโรค เพื่อป้องกันโรคที่สามารถติดต่อได้อันอาจติดต่อไปสู่สมาชิกในบ้าน

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

.....

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

⁵⁵ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:

(a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;

(b) prevent any discrimination related to such testing; and

(c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.

4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:

(a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;

(b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and

(c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.

การที่สัดส่วนของแรงงานทำงานบ้านเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานหญิง⁵⁶ เนื่องจากลักษณะของงานเป็นการทำงานบ้าน หรืองานทำความสะอาดซึ่งวัฒนธรรมแต่ดั้งเดิมมองว่างานลักษณะเช่นนี้เป็นงานของเพศหญิง นอกจากนี้สังคมส่วนใหญ่ให้โอกาสทางด้านการจ้างงานแก่เพศชายมากกว่าสาเหตุก็มองว่าการใช้แรงงานเพศชายมีความสะดวกและคล่องตัวมากกว่า ไม่มีปัญหาด้านการตั้งครรภ์หรือความเสี่ยงอันตรายที่เกิดจากการถูกคุกคามทางเพศและมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงกว่าซึ่งจะส่งผลให้งานที่ได้ออกมามีปริมาณมากกว่าหรือดีกว่า ทำให้แรงงานหญิงถูกผลักดันสู่การจ้างงานที่หลีกเลี่ยงเพศชาย เช่น การเป็นแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงทั้งในเรื่องการถูกเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้างและการจ้างงาน ซึ่งก็หมายความว่า แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับแรงงานทำงานบ้านเพศชาย การวัดคุณค่าของงานต้องขึ้นอยู่กับปริมาณงานและประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้สำหรับแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงนั้นจะต้องไม่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ซึ่งเป็นการขจัดปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับการจ้างงานเพราะมีครรภ์หรือลาคลอด ซึ่งเป็นการยกมาตรฐานการรับรองให้แรงงานหญิงมีโอกาสที่จะอยู่ในระบบการจ้างงานต่อไปและแสดงให้เห็นว่าการตั้งครรภ์มิใช่อุปสรรคในการที่จะถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างจะเลิกจ้างแรงงานชาย

การให้ความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนาของแรงงานทำงานบ้านก็เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งช่วยลดการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความเชื่อทางศาสนา จะเห็นได้จากการที่ต้องให้ที่พักและอาหารที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงศาสนาและวัฒนธรรมของแรงงานทำงานบ้านก็เป็นการรับรองสิทธิในด้านดังกล่าวแก่แรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากบางศาสนาก็งดเว้นไม่รับประทานอาหารบางประเภทรวมถึงต้องการพื้นที่ในการประกอบศาสนกิจอีกด้วย หรือการกำหนดวันหยุดก็ให้คำนึงถึงประเพณีและวัฒนธรรมของแรงงานทำงานบ้านซึ่งอาจไม่เหมือนกับวันหยุดของแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ในสังคมหรือวัฒนธรรมที่มีการไม่ยอมรับทางด้านเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์เมื่อต้องทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้านมักถูกนายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานดังกล่าวแบบไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้วยวาจาหรือทางร่างกาย ในด้านอาหารก็ได้รับประทานอาหารที่แตกต่างจากนายจ้างอย่างมาก และไม่มีคุณค่าทางอาหาร หรือบางครั้งต้องทานอาหารที่เหลือจากคนในบ้าน⁵⁷ ในด้านค่าจ้างก็ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ เนื่องจากมองว่าเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าทั้งที่จริงแล้วค่าจ้าง คือ ผลตอบแทนจากการทำงานที่ถูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้าง โดยจำนวนค่าจ้างจะต้องคำนึงถึงผลของการทำงานตามลักษณะของงานแต่ละประเภทนั้น⁵⁸ เมื่อถูกจ้างทำงานอย่างเต็มที่แม้เป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้และทักษะแต่มีการใช้แรงงานเพื่อทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ดังนั้นย่อมต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม การอ้างเหตุว่าเป็นงานที่ไร้ทักษะและความรู้นั้นถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านเป็นอย่างมาก

⁵⁶ ILO, Domestic workers across the world : Global and regional statistics and the extent of legal protection, Geneva : ILO, 2013 page 21

⁵⁷ อีเลียส เพียร์สัน, งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1, 96.

⁵⁸ Available from : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200944/lang-en/index.htm

ด้วยเหตุดังกล่าวอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมระหว่างแรงงานชายและหญิง⁵⁹ อีกด้วย

3.4.3.2 หลักการคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน

แรงงานทุกประเภทย่อมมีสิทธิในการทำงาน มีสิทธิที่จะได้รับการทำงานที่เป็นธรรม ไม่ว่าจะในด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการได้รับบริการทางสังคม อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี⁶⁰ ซึ่งปัญหาของแรงงานทำงานบ้านนั้นคือการมีสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรมแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆทั่วไป สาเหตุหลักก็เนื่องมาจากการไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอันถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นอย่างมาก⁶¹ ด้วยเหตุนี้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 จึงได้มีการคุ้มครองทางด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้าน ดังนี้

(1) ด้านชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

การทำงานทุกประเภทย่อมมีข้อจำกัดในด้านชั่วโมงการทำงานเนื่องจากว่าการทำงานที่หนักเกินไปจะมีผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้การให้แรงงานทำงานบ้านต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน โดยไม่มีเวลาพัก ถือได้ว่าเป็นการใช้แรงงานบังคับอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักเพื่อให้แรงงานได้พักผ่อน ไม่ทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานนั้นนอกจากจะมีผลดีในต่อสุขภาพร่างกายแล้วยังมีผลดีในเรื่องของการได้รับค่าล่วงเวลาด้วย เนื่องจาก การทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติแรงงานจะต้องได้รับค่าล่วงเวลานอกเหนือจากค่าจ้างปกติที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ดีในการทำงานล่วงเวลาก็น่าจะมีขีดจำกัดเช่นเดียวกันเนื่องจากว่าแรงงานไม่สามารถที่จะทำงานได้ตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงต่อวัน แม้นายจ้างจะยอมจ่ายค่าล่วงเวลาให้แต่ร่างกายของแรงงานทำงานบ้านอาจทนต่อการทำงานที่ยาวนานเกินไปไม่ได้

⁵⁹ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189) Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

⁶⁰ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Universal Declaration of Human Rights Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

⁶¹ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*, 389.

ตามอนุสัญญา ได้กำหนดหลักไว้ว่า ประเทศสมาชิกจะต้องให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก โดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น⁶² นอกจากนี้ยังต้องมีการคุ้มครองในกรณีการรอรับคำสั่ง (standby หรือ on call) ให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงานด้วย ซึ่งหมายความว่าหากการรอรับคำสั่งนั้นเกินชั่วโมงการทำงานปกติก็ย่อมถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา อีกทั้งข้อแนะนำปีที่ 201 ได้กำหนดเกี่ยวกับแนวทางการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก โดยให้ประเทศสมาชิกต้องมีกฎหมายในการคุ้มครอง อีกทั้งในด้านการรอรับคำสั่งนั้นจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงขั้นสูงในการรอรับคำสั่ง และจะต้องได้รับค่าตอบแทนจากชั่วโมงการรอรับคำสั่งนั้นด้วย⁶³

⁶² CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

⁶³ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

(a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;

(b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and

(c) the rate at which standby hours should be remunerated.

ซึ่งปัญหาของการกำหนดชั่วโมงการทำงานเนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานทำงานบ้านที่ต้องทำงานตลอดเวลา แต่อาจมีบางช่วงที่ยังวินิจฉัยได้ยากกว่าเป็นชั่วโมงการทำงานหรือไม่ ซึ่งคือช่วงเวลาที่ได้รับคำสั่ง ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็มองว่าช่วงเวลาที่บ้านรอรับคำสั่งนั้นเป็นช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงานอันจะถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงาน แต่ในส่วนของแรงงานทำงานบ้านก็มองว่าในช่วงระหว่างที่รอนั้นแม้ไม่ได้ทำงานแต่ต้องรอเพื่อปฏิบัติงานตามที่นายจ้างสั่งซึ่งถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้มักเกิดปัญหาในทางปฏิบัติที่ยากจะกำหนดชั่วโมงการทำงานได้ ดังนั้นในการกำหนดบทบัญญัติของแต่ละประเทศจึงต้องมีการปรึกษาคณะกรรมาธิการนายจ้างและองค์การลูกจ้างเพื่อให้ได้ข้อยุติและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายอีกทั้งเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านด้วย

โดยหลักการการทำงานของแรงงานทำงานบ้านไม่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอนเนื่องจากลักษณะงาน ทำให้จะต้องพร้อมทำงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับว่านายจ้างจะเรียกใช้เมื่อใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เวลามีคนในบ้านเจ็บป่วย หรือมีเด็กเล็ก หรือมีผู้สูงอายุให้ดูแล⁶⁴ แต่การจะมองว่าลักษณะของงานไม่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานได้เลยจะเป็นการยิ่งเปิดช่องให้แรงงานทำงานบ้านถูกใช้แรงงานมากเกินไปกว่าแรงงานประเภทอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกว่างานบ้านจะต้องทำงานหนักกว่าแรงงานประเภทอื่นทั้งที่ก็เป็นงานที่ทำและได้รับค่าจ้างดังเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานให้ชัดเจนซึ่งอาจมีการกำหนดชั่วโมงแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นบ้างอันสืบเนื่องมาจากลักษณะของงานนั่นเอง นอกจากนี้เพื่อช่วยให้การทำงานของที่เกินชั่วโมงการทำงานที่กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าล่วงเวลา แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานล่วงเวลานั้นย่อมต้องมีกำหนดขั้นสูงด้วยเพื่อเป็นการช่วยรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจของแรงงานทำงานบ้านด้วย

ในด้านของเวลาพักนั้น อนุสัญญา ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา มาตรา 10(2) โดยคุ้มครองให้ แรงงานทำงานบ้านจะต้องได้มีเวลาพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยที่ในวันหยุดดังกล่าวไม่ผูกมัดว่าจะต้องอยู่กับนายจ้างในวันหยุดนั้น⁶⁵

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

⁶⁴ Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*, 27.

⁶⁵ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

อีกทั้งการกำหนดวันหยุดควรให้นายจ้างและแรงงานทำงานบ้านเป็นผู้กำหนดร่วมกันโดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี การนับถือศาสนาและสังคมของแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากว่าแรงงานทำงานบ้านอาจประสงค์จะหยุดในวันที่ตนสามารถไปประกอบพิธีทางศาสนาได้ หรือวันที่สถาบันศึกษาเปิดสอนในวันดังกล่าว สาเหตุก็เพื่อให้มีโอกาสดูแลครอบครัวไปพบปะสมาคมรวมไปถึงการได้เข้าร่วมกลุ่มองค์กรต่างๆ หรือไปทำกิจกรรมส่วนตัว ได้ออกไปพบครอบครัวแต่อย่างไรก็ตามหากนายจ้างประสงค์จะให้แรงงานทำงานบ้านอยู่กับนายจ้างในวันหยุดดังกล่าว จะต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานทำงานบ้านเป็นคราวๆไป อีกทั้งจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการต้องทำงานในวันหยุดนั้นด้วย⁶⁶

อย่างไรก็ดีการกำหนดเวลาพักแทนการกำหนดชั่วโมงการทำงานก็เป็นช่องทางหนึ่งในการแก้ปัญหาที่ไม่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างแน่นอนได้ โดยกำหนดเวลาพักในแต่ละวันว่าต้องมีเวลาพักไม่ต่ำกว่ากี่ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งตามอนุสัญญาได้กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านต้องได้มีเวลาพักในแต่ละวัน และแต่ละสัปดาห์ซึ่งเวลาพักประจำสัปดาห์นั้นต้องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกันเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านมีโอกาสได้พักและเป็นการกำหนดชั่วโมงการทำงานแบบทางอ้อมได้ด้วย

(2) ด้านค่าจ้าง

เมื่อกล่าวถึงแรงงาน คือการใช้กำลังกายหรือความคิดในการให้ได้ผลงานออกมาไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบสิ่งของหรือการบริการให้แก่ นายจ้างโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทนอย่างไรก็ดีจากการที่แรงงานทำงานบ้านถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่มีเกียรติ ไม่ต้องอาศัยทักษะหรือความชำนาญมากนักทำให้ถูกประเมินค่าของงานต่ำ⁶⁷ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีจุดมุ่งหมายให้ทุกอาชีพได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน โดยในการจ่ายค่าจ้างโดยอาศัยลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงานที่แท้จริง ไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ วัฒนธรรม อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนมุมมองว่าแรงงานทำงานบ้านก็เป็นงานที่คุณค่าประเภทหนึ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญใน

.....

⁶⁶ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS(NO.201)

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

⁶⁷ ILO, *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 84.

การดูแลสวัสดิภาพของสมาชิกในครอบครัว ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวออกไปทำงานนอกบ้านได้จะทำให้แรงงานทำงานบ้านถูกยอมรับว่าเป็นงานซึ่งสมควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งที่เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำคือการไม่มีอำนาจต่อรองจากนายจ้าง ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นแรงงานต่างชาติที่ถูกจัดส่งมาเพื่อทำงานบางครั้งไม่ได้มีการต่อรองค่าตอบแทนโดยตรงจากนายจ้าง การมีสัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรจะช่วยให้รับรองเกี่ยวกับค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างได้ หากนายจ้างชำระค่าจ้างล่าช้า หรือไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้อง รวมถึงนายจ้างอาจต้องชดใช้ดอกเบี้ย เป็นต้น

หลักการคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในด้านค่าจ้างนั้น คือ การให้แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเพียงการกำหนดค่าจ้างที่ต่ำสุดสำหรับแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่แน่นอนว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้นได้ เนื่องจากบางครั้งแรงงานโดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านมีหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเงินเลี้ยงดูครอบครัว หรือบางกรณีแรงงานทำงานบ้านต้องถูกหักค่าจ้างเนื่องจากค่ารักษาพยาบาล หรือการทำงานใช้หนี้ อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศด้วยอันเป็นตัวแปรสำคัญในการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติ ดังนั้น การคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำอนุสัญญาได้เปิดช่องให้แต่ละประเทศให้ความคุ้มครองได้ตามความเหมาะสม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดให้ แรงงานทำงานบ้านต้องได้รับความคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ⁶⁸ อันเป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าซึ่งมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ด้อยไปกว่าการคุ้มครองของแรงงานประเภทอื่นๆ โดยอาจให้ความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังเช่นแรงงานประเภทอื่นหรืออาจกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะสำหรับแรงงานทำงานบ้าน การที่ยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นการเลือกปฏิบัติทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศด้วยเนื่องจากการมองว่างานบ้านเป็นงานของเพศหญิงและเป็นการใช้ทักษะที่ติดตัวมาแต่กำเนิดจึงไม่สมควรได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกับแรงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอันเป็นการขัดต่อหลักการคุ้มครองตาม อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 ที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้รับรองให้ประเทศสมาชิกคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว

⁶⁸ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

การหักค่าจ้าง

เป็นที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านที่ต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้างนั้น จะต้องมีการมีเรื่องค่าอาหารที่พักเข้ามาเกี่ยวข้อง บางครั้งนายจ้างบางรายก็ให้ที่พักและอาหารโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย แต่บางรายก็มีการหักค่าที่พักและอาหารออกจากค่าจ้าง ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างของลูกจ้างควรระบุตามข้อตกลงให้ชัดเจนว่าค่าจ้างดังกล่าวรวมถึงค่าที่พักและอาหารและค่าสาธารณูปโภคหรือไม่ ถ้าจะหักหักเป็นจำนวนเท่าใด นอกจากนี้ควรต้องมีการกำหนดจำนวนค่าจ้างที่จะหักขึ้นสูง⁶⁹ เพื่อเป็นการประกันว่าค่าจ้างที่เหลือจากการหักแล้วนั้นจะเพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานทำงานบ้าน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดให้ต้องมีการกำหนดสัดส่วนในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าอาหารและที่พักและต้องรับรองว่าการหักค่าจ้างไปนั้นจะต้องเป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของแรงงานทำงานบ้าน⁷⁰ ซึ่งหมายความว่าสิ่งที่จำเป็นต่อแรงงานทำงานบ้านนั้นได้แก่ค่าอาหารและที่พัก อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างไม่ควรจะต้องถูกหักค่าที่พักเนื่องจากว่าธรรมชาติของงานที่ต้องทำงานอยู่กับบ้านนายจ้างตลอดเวลา นายจ้างจะต้องให้แรงงานนั้นพักอยู่กับนายจ้างอยู่แล้ว เว้นแต่จะมีการตกลงกัน นอกจากนี้สิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานเช่นอุปกรณ์ในการทำความสะดวก มิให้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁶⁹ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2b)*(Geneva: International Labour Office, 2011), 137-140.

⁷⁰ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189)
Article 12

.....

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

จะนำมาหักจากค่าจ้างได้⁷¹ บางกรณีมีการหักค่ารักษาพยาบาลกรณีที่นายจ้างต้องพาลูกจ้างไปรักษา ยามเจ็บป่วยหรือบางกรณีมีการหักค่าไปขึ้นทะเบียนและออกบัตรประจำตัวในการทำงาน ซึ่งอย่างน้อยเมื่อหักค่าจ้างไปแล้วแรงงานทำงานบ้านก็ควรได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เดิม ในทางปฏิบัติหลายประเทศตัวอย่างเช่นประเทศไทย ไม่มีกำหนดในเรื่องดังกล่าวและมีการหักค่าจ้าง ในค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากที่จำเป็น เช่น ค่านายหน้าในการจัดหางาน หรือในบางกรณีกลุ่ม แรงงานที่เป็นเด็กถูกบิดามารดาส่งมาเพื่อทำงานใช้หนี้ ซึ่งทำให้ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเปรียบเสมือนการ ถูกใช้แรงงานในลักษณะบังคับอีกด้วย แต่สำหรับกรณีของประเทศภาคี เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ นั้นมี การกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาที่พักและอาหารให้แก่แรงงานทำงานบ้านโดยไม่คิด ค่าใช้จ่ายใดๆ อีกทั้งในส่วนของกรณีแรงงานทำงานบ้านที่อายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างมีหน้าที่ต้องให้ โอกาสได้ศึกษาขั้นต่ำในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนหรือฝึกอบรมนั้น นายจ้างนำค่าใช้จ่ายในการศึกษามาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างได้⁷²

นอกจากนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทำงานบ้านอย่างสม่ำเสมอโดยจ่ายอย่างน้อย เดือนละหนึ่งครั้ง อีกทั้งต้องจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรง เว้นแต่มีกฎหมายหรือมี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกทั้งได้รับความยินยอมจากแรงงานทำงานบ้านอย่างชัดเจนว่าจะจ่าย ด้วยวิธีใด เช่น การโอนเงินเข้าบัญชีหรือโดยวิธีการอื่นๆตามที่อนุสัญญาได้กำหนดไว้ ซึ่งหากนายจ้าง จะจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีอื่นที่แตกต่างไปจะต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานทำงานบ้าน⁷³ ควรมีการ

⁷¹ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

- (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
- (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
- (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;
- (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and
- (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

⁷² Republic Act No.10361

⁷³ CONVENTION ON DOMESTIC WORKERS, 2011 (NO.189) Article 12

กำหนดวันว่าจะจ่ายทุกวันที่เท่าไร ความถี่ในการจ่าย และควรมีเอกสารเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างด้วย⁷⁴

ส่วนใหญ่ในประเทศที่มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้น เช่น ประเทศแอฟริกาใต้⁷⁵ และประเทศฟิลิปปินส์⁷⁶ จะมีการกำหนดเรื่อง การจ่ายค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องหลักฐานในการจ่ายค่าจ้าง โดยระบุรายละเอียดของจำนวนค่าจ้าง และรายการที่หัก ซึ่งเป็นไปตามข้อแนะนำฉบับที่ 201 ข้อ 15(1) ซึ่งเป็นผลดีต่อแรงงานทำงานบ้านไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบและใช้เป็นหลักฐานในกรณีที่มีข้อโต้แย้งเรื่องค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย

(3) ด้านแบบของสัญญาจ้าง

จากการที่แรงงานทำงานบ้านจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยให้มีสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานในรูปแบบของลายลักษณ์อักษร ข้อดีของการกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างให้มีความชัดเจนและรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานนั้น ก็คือจะช่วยให้แรงงานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามสัญญา รวมไปถึงป้องกันมิให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงตามอำเภอใจ ในส่วนของแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศอื่นนั้นจะช่วยให้แรงงานเหล่านั้นได้ทราบถึงข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานก่อนที่ตนจะเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางซึ่งจะทำให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิต่อรองและปฏิเสธไม่เข้าทำงานหากเห็นว่าข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานเป็นการเสียเปรียบ

การว่าจ้างแรงงานทำงานบ้านมักไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่แรงงานต่างชาตินั้นหากมีการเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายกล่าวคือ ผ่านจากจัดหางานจากตัวแทนจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตย่อมจะได้ทราบถึงสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน รวมไปถึงค่าจ้างด้วย แต่ในกรณีที่แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการถูกค้ามนุษย์มา การหางานผ่านนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาตจัดหางาน หรือการมาทำงานผ่านคนรู้จักก็มักไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นยังเป็นช่องทางให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการมอบหมายงานโดยไม่มีขอบเขตของงานที่แน่นอน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ไม่แน่นอนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยขึ้นอยู่กับนายจ้าง ทำให้แรงงานทำงานบ้าน ไม่ทราบแน่ชัดว่างานประจำวันของตนเองที่แน่นอนคืออะไร นายจ้างสามารถเพิ่มงานให้กับลูกจ้างโดยไม่สอบถาม

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

⁷⁴ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

⁷⁵ SECTORAL DETERMINATION 7: DOMESTIC WORKER SECTOR, section 6

⁷⁶ Republic Act No. 10361, Rule V Rights & Obligations of the employer section 2

ความสมัครใจของตนได้หรือไม่ นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านยังต้องทำงานจากบุคคลอื่นในบ้านที่ไม่ใช่ นายจ้างโดยตรงด้วย ดังนั้นต้องมีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อตกลงและเงื่อนไขที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความชัดเจนอีกทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนในการเลือกข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานด้วยซึ่งเป็นการช่วยให้ลูกจ้างมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น สัญญาจ้างมีใช้เพียงแค่นี้เป็นหลักฐานในการจ้างงานเท่านั้น แต่ช่วยให้คู่สัญญาสามารถกำหนดสิทธิและหน้าที่ และเงื่อนไขในการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในบางประเทศมีการทำข้อตกลงระหว่างประเทศขึ้นเกี่ยวกับการที่คนในประเทศตนจะเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งโดยมีการกำหนดให้มีสัญญาและได้ทราบข้อตกลงและเงื่อนไขของงานก่อนที่ตนจะเข้าไปทำ ซึ่งข้อตกลงและเงื่อนไขของสัญญาจ้างต้องสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศที่จะเข้าไปทำงาน และสัญญาจ้างนี้จะต้องถูกรับรองจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและสถานทูตหรือกงสุลประเทศตนที่ตั้งอยู่ในประเทศที่จะเข้าไปทำงาน⁷⁷

หลักของอนุสัญญาในเรื่องการกำหนดให้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร⁷⁸ นอกจากจะให้มิข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานอย่างเหมาะสมแล้ว ในสัญญาจะต้องมีข้อตกลงในเรื่องชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง สถานที่ทำงาน วันเริ่มต้นสัญญาและระยะเวลาของสัญญา

⁷⁷ ILO, *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*, 21.

⁷⁸ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน วิธีการคำนวณค่าจ้าง และช่วงเวลาการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ปกติ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและเวลาพักประจำวันและวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อกำหนดด้านเกี่ยวกับอาหารและที่พักอาศัย(ถ้ามี) ระยะเวลาการทดลองงาน ระยะเวลาในการส่งกลับถิ่นฐานเดิมถ้ามี ระยะเวลาและเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลิกจ้างรวมถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยลูกจ้างหรือนายจ้าง

นอกจากนี้ข้อเสนอได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องมีการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมในการให้แรงงานทำงานบ้านได้ทราบข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงาน และจัดให้มีแบบของสัญญาจ้างงาน โดยปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการจัดทำรูปแบบเพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถนำแบบดังกล่าวไปใช้ได้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

การกำหนดแบบของสัญญาจ้างนั้นทำให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นและเป็นธรรมต่อแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากจะเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานทำงานบ้านสามารถตกลงและต่อรองเกี่ยวกับการจ้างได้ในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่เหมาะสม อีกทั้งจะสามารถตกลงกับนายจ้างว่าจะสมัครใจอยู่กับนายจ้างหรือไม่⁷⁹ เพราะจากการต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างจะมีโอกาสถูกเอาเปรียบได้ง่าย อีกทั้งสามารถตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขในความเป็นอยู่ นอกจากนี้อาจยังช่วยให้เกิดความชัดเจนกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบเอกสารเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างหรือใช้เป็นหลักฐานในการพิสูจน์ข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อพิพาททางด้านแรงงานเกิดขึ้นเมื่อนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

(4) ด้านวันทำงานและวันหยุด

หลักการคุ้มครองดังกล่าวเป็นการช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มบังคับใช้แรงงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม เนื่องจากการที่แรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะที่อาศัยอยู่ในบ้านนายจ้าง จะต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด ทั้งที่จริงแล้วย่อมต้องมีวันหยุดพักผ่อนทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดประจำปี รวมถึงวันหยุดตามประเพณีด้วย ซึ่งตามอนุสัญญา ได้กำหนดเรื่องของวันหยุดไว้ว่า แรงงานทำงานบ้านจะต้องได้รับการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น⁸⁰ อีกทั้งข้อเสนอฉบับที่ 201 ยังกำหนดให้การ

⁷⁹ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b)

⁸⁰ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 10

กำหนดวันหยุดนั้นควรให้นายจ้างและแรงงานทำงานบ้านเป็นผู้ตกลงกำหนดวันหยุด โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมประเพณี ศาสนา และสังคม ซึ่งเป็นการเคารพถึงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนาของแรงงานทำงานบ้าน⁸¹ ซึ่งหากมีความจำเป็นจะต้องทำงานในวันหยุดหรือเวลาพักจะต้องได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานนั้น และในช่วงที่ต้องไปกับนายจ้างในช่วงวันหยุดไม่ให้นับว่าช่วงเวลาดังกล่าวเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานทำงานบ้าน⁸² อันเป็นไปตามแนวทางของข้อแนะนำฉบับที่ 201 ซึ่งจากการคุ้มครองดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้แรงงานทำงานบ้านมีโอกาสได้ไปศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือของตน โดยเฉพาะแรงงานเด็กที่มีสิทธิในการได้รับการศึกษา รวมไปถึงเปิดโอกาสให้แรงงานทำงานบ้านได้เดินทางกลับถิ่นฐานเดิมของตน ได้มีโอกาสพบปะญาติ เพื่อนฝูงอันจะช่วยให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและระบายนปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไวใจได้ การคุ้มครองในด้านวันหยุดของแรงงานทำงานบ้านนั้นจะสอดคล้องกับเรื่องชั่วโมงการทำงานเนื่องจากทั้งสองกรณีมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านไม่ต้องทำงานหนักมากเกินไปอันอาจมีผลต่อสุขภาพอีกด้วย

(5) ด้านสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิต

นายจ้างจะต้องให้สิ่งที่ดีและเหมาะสมโดยปราศจากอคติเพราะเหตุทางเชื้อชาติและถิ่นกำเนิด กรณีที่แรงงานทำงานบ้านต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างอาจเป็นเพราะมีถิ่นที่อยู่ห่างไกล มาจากชนบท หรือเป็นแรงงานต่างชาตินอกจากนี้ลูกจ้างยังสามารถที่จะเลือกว่าจะอยู่กับนายจ้างหรือไม่ รวมถึงในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอกลับถิ่นเดิมของตน⁸³

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

.....

⁸¹ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

⁸² RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

⁸³ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 9

นอกจากนี้กรณีที่แรงงานทำงานบ้านพักอาศัยอยู่กับนายจ้างจะต้องได้รับสภาพความเป็นอยู่ที่ถูกสุขลักษณะ ที่พักอาศัยจะต้องเหมาะกับการพักอาศัย มีความปลอดภัยและเป็นส่วนตัว⁸⁴ มิใช่ต้องนอนร่วมกับบุคคลในบ้าน ซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ จึงทำให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจำเป็นที่จะครอบคลุมไปถึงเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอีกด้วย รวมถึงเสี่ยงต่อการถูกเรียกใช้งานตลอดทั้งคืนและใช้แรงงานเกินความจำเป็น นอกจากนี้ข้อแนะนำปีที่ 201 ยังกำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดหาที่พักและอาหารโดยควรให้มีห้องสำหรับแรงงานทำงานบ้าน มีเครื่องใช้ที่จำเป็น สามารถล็อคได้ สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกได้ เช่น ห้องน้ำ มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสมกับความเป็นอยู่และคุณภาพอาหารจะต้องเพียงพอ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณีและศาสนาของแรงงานทำงานบ้านด้วย⁸⁵

การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการถูกล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน การถูกล่วงละเมิดในที่ทำงานเป็นการกระทำใดๆ ที่ลูกจ้างถูกข่มขู่ ล่วงละเมิด กระทำในทางที่มิชอบ ไม่ว่าจะร่างกายหรือจิตใจหรือเพศในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายอันมีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพ⁸⁶ ซึ่งตามอนุสัญญา⁸⁷ ก็ได้กำหนดให้แรงงานทำงานบ้าน

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

.....

- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and

.....

⁸⁴ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

⁸⁵ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

- (a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;

- (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;

- (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and

- (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

⁸⁶ Kimberly Ann Rogers and Duncan Chappel, *Preventing and Responding to Violence at Work*(Geneva: International Labour Office, 2003), 8.

⁸⁷ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 5

ได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพให้พ้นจากการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ ปัจจัยของการถูกล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานมีหลายประการ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือสถานที่ทำงาน ซึ่งลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านนั้นย่อมมีโอกาสเสี่ยงในการถูกล่วงละเมิดมากกว่าอาชีพอื่น เนื่องจากการทำงานต้องทำงานอยู่ในบ้านของนายจ้างซึ่งเป็นที่ยอมรับของนายจ้างบุคคลภายนอกโดยทั่วไปไม่สามารถเข้าไปได้ นอกจากนี้ งานบ้านเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดกับนายจ้างหรือบุคคลในบ้านของนายจ้างอย่างมาก ทำให้มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดอย่างยิ่ง และการล่วงละเมิดเกิดขึ้นได้ทั้งร่างกาย จิตใจ รวมถึงการเพศด้วย แต่อย่างไรก็ตามการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวค่อนข้างจะดำเนินการลำบาก เนื่องจากจะไปเกี่ยวข้องกับเรื่องของวัฒนธรรมประเพณี และสภาพความเป็นอยู่ของนายจ้างเนื่องจากบางประเทศมีวัฒนธรรมที่คนในครอบครัวอาศัยหลับนอนอยู่รวมกัน หรือบางบ้านไม่ได้มีฐานะทางการเงินที่สูงมากนักทำให้ไม่สามารถจัดหาความเป็นอยู่ที่เป็นส่วนตัวโดยเฉพาะให้กับลูกจ้างได้ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับกลไกของแต่ละประเทศในการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งอนุสัญญาก็ได้เปิดช่องให้คุ้มครองตามความเหมาะสมโดยให้ปรึกษากับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างด้วย⁸⁸

นอกจากนี้ในการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวอาจต้องอาศัยกลไกของรัฐในการเข้าตรวจสอบไม่ว่าจะเป็นการให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและการปฏิบัติงานของลูกจ้างซึ่งในอนุสัญญาได้มีการให้การคุ้มครองในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน⁸⁹ ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องพัฒนามาตรการและนำไปปฏิบัติเพื่อการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงานบ้าน ทั้งนี้ตามกฎหมายและ

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

⁸⁸ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

⁸⁹ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

กฎระเบียบแห่งชาติ โดยมาตรการดังกล่าวต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเข้าไปในครัวเรือนได้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคล อีกทั้งในส่วนของการคุ้มครองในเรื่องการถูกล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานยังสัมพันธ์กับเรื่องของการคุ้มครองในการให้สิทธิแรงงานทำงานบ้านในการได้รับสิทธิทางประกันสังคมในด้านการคลอดบุตรและการเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ และสิทธิในการเข้าสู่ระบบสุขภาพเนื่องจากกรณีที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ อาจก่อให้เกิดการติดเชื้อ นอกจากนี้การที่มีความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะอาจก่อให้เกิดโรคได้

ในด้านอาหารนั้น แรงงานทำงานบ้านมักประสบปัญหาในด้านอาหารที่บริโภค บางครั้งต้องทานอาหารที่เหลือจากนายจ้างและทานหลังจากที่นายจ้างรับประทานอาหารเสร็จ ในบางคั้งนายจ้างก็ให้ทานอาหารคนละแบบกับที่นายจ้างรับประทานที่ไม่มีความสะอาดและมีคุณค่าดังเช่นอาหารของนายจ้าง⁹⁰ การได้รับสิ่งบริโภคที่ดี ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับ อาหารที่ได้รับประทานต้องเป็นอาหารที่มีความสะอาด และมีคุณค่า แม้ว่าแต่เดิมนานาประเทศมิได้กำหนดการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวแต่เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดทำให้โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่ต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง นอกจากนี้ในกรณีที่มีการหักค่าจ้างในส่วนของค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าสาธารณูปโภคอื่นๆที่จำเป็น ถือว่าลูกจ้างต้องเสียเงินเพื่อแลกกับสิ่งเหล่านั้น ดังนั้นจึงต้องได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

การจัดหาที่พักและอาหารให้กับแรงงานทำงานบ้านอย่างเหมาะสมและเพียงพอถือว่าเป็นการกระทำที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากการยอมรับและให้เกียรติแก่แรงงานทำงานบ้านในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่งย่อมต้องได้รับความเป็นอยู่ที่เหมาะสมและดีพอสำหรับมนุษย์คนหนึ่งที่จะดำรงชีวิตดังเช่นมนุษย์ทั่วไป อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางด้านภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เพราะมนุษย์ทุกเผ่าพันธุ์ย่อมได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

(6) การคุ้มครองความเป็นมารดา

เนื่องด้วยแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีโอกาสที่จะตั้งครรภ์ได้ ซึ่งนอกจากการคุ้มครองด้านสิทธิการคลอดบุตรแล้วยังต้องมีการคุ้มครองความเป็นมารดาอีกด้วย⁹¹ การกำหนดความคุ้มครองดังกล่าวในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เพื่อเป็นการรับรองและเน้นย้ำให้มีการคุ้มครองความเป็นมารดา มีสิทธิในการลาคลอด มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขสภาพการทำงานในระหว่างตั้งครรภ์ การได้รับค่าจ้างในวันลาคลอด ถูกคุ้มครอง

⁹⁰ ILO, *Domestic Work-Decent Work : A 'Smart' Guide for Domestic Workers in Thailand*, 7.

⁹¹ โปรดดูหลักการคุ้มครองความเป็นมารดา ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 Available from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/>

มิให้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุตั้งครุภ⁹² ซึ่งการถูกเลิกจ้างก็ย่อมต้องการการคุ้มครองในด้านการว่างงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคม อีกทั้งต้องการการคุ้มครองในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกด้วยโดยเมื่อเจ้าหน้าที่รับเรื่องแล้วจะต้องดำเนินการให้รวดเร็วจนถึงที่สุด ไม่ปฏิเสธการรับเรื่องเพราะเหตุติดขัดด้านภาษา หรือปล่อยให้การดำเนินคดีเนิ่นช้าเนื่องจากเห็นว่าแรงงานทำงานบ้านมีความอ่อนแอไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิ่งใดมากมายนัก⁹³

(7) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานทำงานบ้านไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาก็พบปัญหาอุบัติเหตุและโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แรงงานทำงานบ้านต้องประสบกับความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ และโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นโรคเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเนื่องจากการถูบ้านมาก โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจเนื่องจากต้องเผชิญกับฝุ่นจากการปิดกวาดเช็ดถูบ้าน นอกจากนี้อุบัติเหตุต่างๆที่เกิดจากของร้อน ของมีคม หรือการสัมผัสสารเคมีที่ใช้ในการทำความสะอาด สิ่งเหล่านี้บางครั้งอาจไม่แสดงอาการในเริ่มแรก แต่มักจะสะสมและแสดงอาการเมื่อเวลาผ่านไปช่วงเวลาหนึ่ง ตามอนุสัญญา ได้กำหนดให้ แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิที่จะได้รับการทำงานอย่างปลอดภัย ประเทศสมาชิกจะต้องมีกฎหมายหรือหลักปฏิบัติหรือมาตรการในการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยให้สอดคล้องกับลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งการกำหนดกฎหมายหรือมาตรการต่างๆต้องปรึกษารองคการนายจ้างและองค์การลูกจ้างด้วย⁹⁴ นอกจากนี้ข้อแนะนำฉบับที่ 201 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิก

⁹² Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers

generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

⁹³ ILO, *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 92.

⁹⁴ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and

health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with

จะต้องขจัดหรือทำให้มีอันตรายหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้น้อยที่สุด ต้องให้มีกฎหมาย และมาตรฐานการคุ้มครองสำหรับแรงงานทำงานบ้านโดยได้รับการปรึกษาจากองค์การนายจ้างและ องค์การลูกจ้าง อีกทั้งต้องมีบทลงโทษสำหรับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติในการคุ้มครอง⁹⁵ การ คุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานย่อมต้องคุ้มครองสำหรับงานทุกประเภทโดยไม่มีการ แบ่งแยกงานประเภทใดที่เห็นว่าไม่น่าจะมีความเสี่ยงก็จะต้องไม่มีการคำนึงการคุ้มครองด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน

หลักการคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนั้น ปรากฏอยู่ในอนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 โดยกำหนดให้นายจ้าง ต้องพิจารณาว่าเป็นงานที่มีอันตรายต่อสุขภาพหรือไม่เพื่อให้ข้อมูลแก่ลูกจ้างอย่างถูกต้อง มีการ แนะนำและมีการเตือนให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยต้องใช้ภาษาที่ลูกจ้างสามารถเข้าใจได้ ส่วนลูกจ้างเองก็มีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างด้วยและมีสิทธิปฏิเสธไม่ทำงานที่ เห็นว่าเป็นอันตรายกับตน⁹⁶ ซึ่งการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงานนั้นจำต้องมีกลไกของรัฐเข้า มาร่วมคุ้มครองด้วยไม่ว่าจะเป็นพนักงานตรวจแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการ ทำงาน เพื่อในบางครั้งจะเป็นช่องทางในการที่ให้ลูกจ้างได้ร้องเรียน เมื่อถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานที่ อันตราย แต่อย่างไรก็ตามด้วยลักษณะของแรงงานทำงานบ้านนั้น สถานที่ทำงานเป็นบ้านส่วนตัวทำ ให้พนักงานตรวจแรงงานยากที่จะเข้าไปตรวจสอบ ดังนั้น ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการคุ้มครองในส่วนของการเข้าไปตรวจสอบการ

organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

⁹⁵ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS(NO.201)

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

(a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;

(b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations; (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;

(d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and

(e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

⁹⁶ โปรดดูรายละเอียดใน อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 เพิ่มเติม

Available from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/>

ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างรวมถึงการทำงานของลูกจ้าง โดยให้คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของนายจ้างด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับการเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้าง

การคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานสิ่งสำคัญคือการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดให้มีการอบรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการฝึกอบรมนอกจากจะช่วยพัฒนาทักษะฝีมือด้านอาชีพแล้วยังช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยมากขึ้น ทางด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีหลักสูตรดังกล่าวสอดแทรกไปด้วยกันกับการฝึกอบรมด้านอาชีพสำหรับแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งประเทศเองก็ต้องมีการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการจัดรูปแบบการทำงานและอุปกรณ์ทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับอันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางในการป้องกันการเกิดอันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงานด้วย

(8) การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

หากจะกล่าวถึงการสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้นย่อมมีอยู่หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสิ้นสุดสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด หรือการถูกนายจ้างเลิกจ้าง หรือการที่ลูกจ้างลาออก ซึ่งการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดนั้นมักไม่เกิดปัญหา แต่การสิ้นสุดสัญญาจ้างเพราะเหตุนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างนั้นย่อมส่งผลต่อแรงงานทำงานบ้าน โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานต่างถิ่นและอาศัยอยู่กับนายจ้าง

หลักในการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างนั้น อาศัยหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างงาน ค.ศ. 1982 โดยในการเลิกจ้างนั้นจะต้องมีเหตุในการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม มิได้เกิดเพราะการกลั่นแกล้งหรือเพราะเหตุที่ไม่เป็นธรรม เช่น การเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ เลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกองค์การลูกจ้าง เลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนตามกฎหมาย นอกจากนี้การเลิกจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้เวลาแก่ลูกจ้างในการหางานและที่อยู่ใหม่ อีกทั้งเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบเหตุผลของการเลิกจ้างและมีโอกาสโต้แย้งได้⁹⁷ ซึ่งระยะเวลาของการบอกกล่าวนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศที่กำหนดให้ตามความเหมาะสมและเพียงพอที่จะให้แรงงานสามารถเตรียมตัวสำหรับการถูกเลิกจ้างได้โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ⁹⁸

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์และนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้โดยเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการให้และติดตามเรื่องจนถึงที่สุดโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่เป็นแรงงานต่างชาติ

⁹⁷ โปรตดูอนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างงาน ค.ศ. 1982 เพิ่มเติม Available from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/>

⁹⁸ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

3.4.3.3 หลักการคุ้มครองด้านสุขภาพและสิทธิประกันสังคม

จากหลัก “การคุ้มครองสิทธิในการได้รับสวัสดิการสังคมและการประกันสังคมของมนุษย์ทุกคน”⁹⁹ และการให้บุคคลทุกคนได้รับหลักประกันความมั่นคงทางสังคม¹⁰⁰ นำไปสู่การคุ้มครองแรงงานในด้านการคุ้มครองทางความมั่นคงของสังคม ซึ่งการได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอและความมั่นคงทางสังคมถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของบุคคลทุกคนมนุษย์¹⁰¹ ทุกคนย่อมมีการเจ็บป่วยและมีความต้องการในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าว

ระบบการประกันสังคมมีขึ้นเพื่อเป็นการประกันความมั่นคงของชีวิตในการได้รับความช่วยเหลือจากสิ่งที่ตนได้สะสมมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีผู้ร่วมสมทบในเงินสะสมนั้นคือนายจ้างและหรือรัฐ ซึ่งมาจากหลักการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งในแต่ละประเทศจะได้รับการคุ้มครองในสิทธิประกันสังคมมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและความสามารถของแต่ละประเทศ การประกันสังคมเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการคุ้มครองทางสังคมกล่าวคือ ช่วยให้ทุกคนได้เข้าถึงสิทธิประกันสังคมที่ประเทศได้จัดหาให้อย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมเนื่องจากยึดหลักความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงสิทธิ ซึ่งสิทธิในการได้รับการคุ้มครองทางสังคมถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งอันปรากฏอยู่ในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่มีการรองรับสิทธิดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศตระหนักว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ได้ผลและมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจและโลกอนาคต อย่างไรก็ตาม แรงงานทำงานบ้านในบางประเทศยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคมอยู่

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดหลักการของการประกันสังคมซึ่งนำมาปรับใช้กับแรงงานทำงานบ้านด้วย¹⁰² โดยหลักการประกันสังคมจะมีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้างและมีลักษณะเป็นการบังคับ โดยรัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้ โดยอัตราเงินสมและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน ซึ่งมักจะกำหนดอัตราการส่งเงินสมทบตามรายได้ของผู้ประกันตนการเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น

ตามอนุสัญญาฯ ได้มีการกำหนดไว้ว่า ประเทศสมาชิกต้องมีมาตรการที่เหมาะสมในการให้แรงงานทำงานบ้านได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น¹⁰³ โดยในการ

⁹⁹ International Covenant on Economic Social and Culture Rights, Article 9 Available from : <http://www.un.org/en/databases/>

¹⁰⁰ Universal Declaration of Human Right Article 22 and 25(1) - (2) Available from : <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

¹⁰¹ ILO, "Introduction of Social Security ", 1.

¹⁰² *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization, Report VI*(Geneva: International Labour Office, 2011), 8.

¹⁰³ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 14

กำหนดการคุ้มครองควรต้องปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างอีกทั้งประเทศสมาชิกจะต้องให้มีความสะดวกในการส่งเงินสมทบของแรงงานทำงานบ้านและนายจ้าง และต้องสนับสนุนให้ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นอีกทั้งต้องสามารถเข้าถึงบริการทางด้านประกันสังคมได้อย่างสะดวกและทั่วถึง¹⁰⁴

ดังนั้นแรงงานทำงานบ้านจะต้องได้รับการคุ้มครองในการได้รับสิทธิด้านการประกันสังคม ดังเช่นแรงงานประเภทอื่นทั่วไป โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องของสิทธิประโยชน์ด้านการคลอดบุตรเนื่องมาจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีโอกาสตั้งครรภ์ได้ ไม่ว่าจะเนื่องจากการมีครอบครัวหรือการถูกล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้างหรือบุคคลในบ้านของนายจ้าง ซึ่งปัจจุบันแรงงานทำงานบ้านเปรียบเสมือนหนึ่งแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและเข้าถึงสิทธิประกันสังคม ซึ่งการไม่ได้รับสิทธิทางด้านประกันสังคมส่งผลให้แรงงานทำงานบ้านต้องรับภาระในค่าใช้จ่ายเอง หรือบางครั้งต้องขอให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนแล้วนำมาหักจากค่าจ้างทีหลัง ในกรณีของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงมักประสบปัญหากรณีตั้งครรภ์ซึ่งนอกจากจะเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์แล้วยังต้องเสี่ยงต่อการรับภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตรอีกด้วย

ซึ่งหลักการคุ้มครองด้านการประกันสังคมนั้น ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาหลายฉบับเกี่ยวกับการประกันสังคม ซึ่งฉบับหลักคืออนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 ซึ่งตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของการประกันสังคมไว้ 9 ประการ คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์ครอบครัว กรณีชราภาพ ว่างาน การดูแลผู้ที่ขาดการ

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

¹⁰⁴ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

อุปการะ และกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน¹⁰⁵ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีสิทธิที่จะเข้าถึงการคุ้มครองด้านประกันสังคมโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ภาษา ศาสนาและความคิดเห็นทางการเมือง แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการประกันสังคมต้องเกี่ยวข้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศจึงมีความยืดหยุ่นให้แต่ละประเทศอาจมีความคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคมเฉพาะในบางประเภทได้แต่อย่างน้อยต้องมีความคุ้มครองสามประการ¹⁰⁶ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ดังนั้นแต่ละประเทศที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอาจมีการคุ้มครองประกันสังคมได้ต่างกันด้วย นอกจากนี้แม้ว่าประเทศภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อาจมิได้เป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 ก็ตามแต่ก็สามารถนำหลักการคุ้มครองของอนุสัญญาดังกล่าว มาปรับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านดังเช่นแรงงานประเภทอื่นได้ เนื่องจากหลักของการประกันสังคมอย่างหนึ่งคือต้องการลดความไม่เท่าเทียมกัน และยกมาตรฐานแรงงานทุกประเภทให้ได้สิทธิประกันสังคมอย่างถ้วนหน้าอันนำไปสู่ความเป็นธรรมทางสังคม^{***} ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการสนับสนุนให้คนในสังคมมีรายได้ มีงานทำ สร้างงานให้มีคุณค่า โดยการตรามาตรฐานแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานและสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆที่ลูกจ้างพึงได้รับอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้สำหรับบางประเทศที่การประกันสังคมครอบคลุมถึงการคุ้มครองด้านเงินทดแทน ซึ่งเป็นการคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีที่ได้รับอันตราย เจ็บป่วย เป็นโรค สูญหายหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้นย่อมต้องมีการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยเช่นกันและอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติหรือแรงงานในประเทศ

3.4.3.4 หลักการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

ตามอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติแทบทุกฉบับได้มีการกำหนดความคุ้มครองในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ภาษา วัฒนธรรม อีกทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้มีการคุ้มครองแรงงานต่างชาติโดยมีเจตจำนงที่จะคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของแรงงานต่างชาติดังปรากฏในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1919 โดยให้แรงงานต่างชาติได้มีโอกาสทำงานที่มีคุณค่าในสภาพที่เสรี เป็นธรรม ปลอดภัย ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของการทำงาน รวมถึงได้รับการคุ้มครองจากการถูกกีดกันด้าน เพศ อายุ วัฒนธรรม เชื้อชาติ ภูมิภาคหลังทางสังคม ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในประเทศปลายทางและได้รับสิทธิอันพึงได้รับ ไม่ว่าแรงงานต่างชาติจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

¹⁰⁵ โปรตดูรายละเอียดอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 ว่าด้วย ความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 เพิ่มเติม Available from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/>

¹⁰⁶ ILO, *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization*(Geneva: ILO, 2011), 13.

^{***} ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) เป็นการทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม โดยไม่มีการแบ่งแยก โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

ในส่วนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญในลักษณะของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานต่างชาติจึงได้มีการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน นอกเหนือ จากการคุ้มครองดังเช่นแรงงานทำงานบ้านอื่นๆที่มีอยู่แล้วและยังให้ความคุ้มครองแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะ¹⁰⁷ ได้แก่

(1) ด้านควบคุมการจัดหางานโดยองค์กรเอกชน โดยจะต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐในการให้บริการจัดหางาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการถูกปฏิบัติโดยมิชอบในการจัดหาหรือลักลอบการนำบุคคลเข้ามาในประเทศซึ่งนำไปสู่การค้ามนุษย์

(2) ด้านการส่งตัวกลับถิ่นฐานเดิมเมื่อถูกเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ของประเทศปลายทางจะต้องช่วยเหลือและให้ความสะดวกในการจัดการด้านเอกสารและพิธีการอื่นๆในกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง นอกจากนี้อาจให้มีการผ่อนผันให้อยู่ต่อในช่วงที่รอกลับประเทศของตน นอกจากนี้แรงงานต่างชาติจะต้องได้รับค่าจ้างที่คงค้างอยู่ ค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ค่าชดเชยวันหยุดที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิ ซึ่ง

¹⁰⁷ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)
Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

อาจต้องอาศัยกระบวนการยุติธรรมและอาจต้องอยู่ในประเทศที่ตนเข้าไปทำงานเป็นเวลาพอสมควร เพื่อให้สามารถเรียกร้องค่าชดเชยและผลประโยชน์ต่างๆเหล่านี้¹⁰⁸ ดังนั้นรัฐควรต้องมีมาตรการในการขยายระยะเวลาในการอยู่ประเทศเพื่อดำเนินคดีหรือเรียกร้องสิทธิต่างๆหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง^{****} ซึ่งเรื่องดังกล่าวก็ต้องอาศัยการให้ความช่วยเหลือจากรัฐในการดำเนินขั้นตอนต่างๆ รวมถึงการมีล่ามแปลภาษาหรือเอกสารที่ต้องใช้ในการดำเนินการต่างๆ อย่างไรก็ตามในกรณีที่แรงงานต่างชาติจำต้องกลับประเทศเนื่องจากไม่ได้ทำงานที่ได้รับว่าจ้างโดยมิใช่ความผิดของแรงงานต่างชาติ เช่น งานที่ได้ไม่ตรงกับที่สำนักจัดหางานแจ้งไว้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวแรงงานจะต้องไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของตนรวมถึงครอบครัวที่ติดตามมาด้วย หรือในกรณีที่ถูกเนรเทศ แรงงานอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางแต่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งเนรเทศ เช่น ค่าใช้จ่ายสำหรับตำรวจที่นำไปส่งชายแดน เป็นต้น¹⁰⁹

(3) ด้านสิทธิในการครอบครองเอกสารประจำตัว ซึ่งถือว่าเป็นการรับรองในการมีเสรีภาพในการเดินทาง กลับถิ่นกำเนิด ป้องกันมิให้ถูกบังคับไม่ให้เปลี่ยนแปลงงาน ซึ่งหากการถูกยึดเอกสารประจำตัวไว้ก็เปรียบเสมือนการบังคับให้แรงงานทำงานบ้านทำงานอย่างไม่สมัครใจ ซึ่งเข้าข่ายการเป็นแรงงานบังคับ^{****} บางประเทศได้มีการกำหนดให้แรงงานต่างชาติมีกำหนดระยะเวลาในการเข้ามาทำงานในประเทศตน ซึ่งหลังจากนั้นควรอนุญาตให้มีเสรีภาพในการเปลี่ยนแปลงงานได้

นอกจากนี้สิทธิในการเดินทางนั้นยังมีผลต่อเสรีภาพในการรวมตัวเนื่องจากหากแรงงานทำงานบ้านสามารถเดินทางออกจากสถานที่ทำงานได้อย่างเสรีในวันหยุด ก็จะเป็นการเปิดช่องให้ได้พบเพื่อนฝูง ญาติ หรือกลุ่มแรงงานทำงานบ้านทำให้มีโอกาสรวมตัวกัน ทราบถึงปัญหาของกันและกันและให้ความช่วยเหลือแก่กันได้

(4) การทราบข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานโดยมีสัญญาจ้างก่อนจะออกไปทำงานในต่างประเทศ ก่อนที่แรงงานต่างชาติจะเข้าไปทำงานในต่างประเทศนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ที่พักอาศัยในการเข้าไปทำงานในต่างประเทศ โดยอนุสัญญาได้มีการกำหนดให้รัฐต้องมีมาตรการในการควบคุม โดยเฉพาะองค์กรเอกชนที่จัดหางานต้องเป็นองค์กรที่

¹⁰⁸ กรณีเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนมีการกำหนดระยะเวลาให้แรงงานต่างชาติที่สิ้นสุดสัญญาจ้างต้องออกจากประเทศภายใน 2 อาทิตย์นับแต่วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง

**** ตามข้อแนะนำที่ 201 ได้มีการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้โดยย่อ ดังนี้

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

.....

(e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned;

.....

¹⁰⁹ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551), 42.

**** แรงงานบังคับ (Forced Labour) เป็นการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับให้บุคคลใดๆทำงานโดยไม่สมัครใจ รวมไปถึงการต้องทำงานต่อเนื่องเป็นเวลายาวนานไม่มีเวลาพัก หรือการต้องทำงานในวันหยุดโดยที่ลูกจ้างมิได้สมัครใจ นอกจากนี้รวมถึงการทำงานเพื่อใช้หนี้ หรือการต้องทำงานเนื่องมาจากการถูกค้ำมนุษย์

ได้รับอนุญาตอีกทั้งต้องมีการกำหนดค่าใช้จ่ายหรือค่าธรรมเนียมตามสมควร ในปี ค.ศ. 1997 ที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดคำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้สำนักงานจัดหางานเอกชนที่จัดหางานในต่างประเทศมีการกำกับดูแลตนเอง ภายหลังจากคณะประศาสน์การได้รับรองคำแนะนำซึ่งระบุให้มีแนวปฏิบัติ¹¹⁰ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกอบอาชีพของสำนักงานจัดหางานเอกชนรวมทั้งข้อกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของพนักงานและผู้จัดการ ในการจัดส่งแรงงานไปทำงานนั้นจะต้องให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและเงื่อนไขทั้งหมดในการให้บริการต่อลูกค้า โดยจะต้องไม่จัดส่งแรงงานไปทำงานที่มีความเสี่ยงหรืองานที่ถูกเลือกปฏิบัติและต้องจัดหาข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานให้เป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ อีกทั้งทำบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ต้องช่วยรักษาผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างโดยไม่ต่อรองค่าจ้างจากแรงงานต่างชาตินี้เนื่องจากปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานต่างชาตินั้นจำเป็นต้องมีการหาที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และของใช้ที่จำเป็น โดยมักมีการกำหนดว่ารวมอยู่ในค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งในกรณีดังกล่าวจะต้องมีการกำหนดมูลค่าให้ยุติธรรมและเพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน

นอกจากนี้องค์การลูกจ้างในประเทศต้นทางสามารถช่วยแรงงานให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานในประเทศที่แรงงานต้องเข้าไปทำงานเพื่อให้แรงงานได้เตรียมพร้อมในการใช้ชีวิตโดยให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ อีกทั้งสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ประเด็นปัญหาทั่วโลกคือการที่แรงงานต่างชาติดกับแรงงานในประเทศมักมีความไม่เสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าจ้าง การได้รับสิทธิประกันสังคม สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคม เป็นต้น ซึ่งแท้จริงแล้วสหภาพแรงงานต่างๆมีส่วนช่วยในการผลักดันรัฐบาลให้มีการกำหนดนโยบาย กฎหมายและระเบียบต่างๆได้อย่างมาก¹¹¹

3.4.3.5 หลักการคุ้มครองด้านการเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการ

ยุติธรรม

หลักการคุ้มครองในเรื่องนี้เป็นการช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นกลไกที่ทำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและถูกลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน จากการศึกษาพบว่า การร้องเรียนหรือนำคดีขึ้นสู่ศาลของแรงงานทำงานบ้านยังมีจำนวนน้อยมาก ส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ทราบถึงสิทธิและขั้นตอนของการดำเนินการดังกล่าว อีกปัจจัยหนึ่งคือความเกรงกลัวที่ถูกเสียเงินในการถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างข่มขู่ที่จะเลิกจ้างเมื่อมีการร้องเรียนหรือนำคดีขึ้นสู่ศาล อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวไม่มีหลักประกันว่าผลของคดีจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ระยะเวลาในการดำเนินการ ความยุ่งยากของขั้นตอนก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมไปถึงปัญหาทางด้านภาษาและการขาดความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมดนี้เป็น

¹¹⁰ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ, 28.

¹¹¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, นโยบายและการจัดการแรงงานย้ายถิ่น, 1 ed.(กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550).

อุปสรรคของกระบวนการร้องทุกข์ของแรงงานทำงานบ้านและการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในหลายประเทศได้รับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ รวมถึงสำนักงานบริหารแรงงานหรือสถานทูตที่ตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ แต่อย่างไรก็ตามการได้รับความช่วยเหลืออาจไม่ทั่วถึงหากแรงงานทำงานบ้านไม่มีโอกาสได้เข้าถึงองค์กรต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศจึงเล็งเห็นความสำคัญโดยเรื่องดังกล่าวเป็นการช่วยให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความเป็นธรรม ดังนั้นในอนุสัญญาให้มีการให้การคุ้มครอง โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกกำหนดกฎระเบียบในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและมาตรการในการร้องทุกข์ รวมถึงต้องพัฒนามาตรการและเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจแรงงานและกำหนดมาตรการในการลงโทษของพนักงานตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงาน อีกทั้งมาตรการดังกล่าวต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเข้าไปในครัวเรือนได้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคลด้วย¹¹²

หลักสำคัญของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในด้านกลไกการร้องทุกข์และเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมนั้น จะต้องรับรองได้ว่าแรงงานทำงานบ้านจะต้องได้เข้าถึงสิทธิดังกล่าวอย่างไม่มีถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนาและความเห็นทางการเมือง โดยจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเต็มที่และดำเนินคดีได้อย่างรวดเร็ว ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและอำนวยความสะดวก เป็นต้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาตินี้มีข้อจำกัดด้านภาษาและมีความเสี่ยงต่อการไร้ที่พำนักในระหว่างเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

กลไกแรกของการเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับตน คือ การร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ ซึ่งนานาประเทศมักกำหนดให้ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947 กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่คอยตรวจสอบให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานที่เป็นเด็กนายจ้างยังมีหน้าที่ในการแจ้งการจ้างแรงงานเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานด้วย ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานการตรวจสอบการจ้างงานของเด็กซึ่งมีอายุไม่ถึง 18 ปี โดยเข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบการของนายจ้างในเวลากลางวัน แนะนำข้อมูลที่ถูกต้องแก่นายจ้างและลูกจ้าง มีคำสั่งหรือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้

¹¹² Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย รับเรื่องร้องเรียน รวบรวมข้อมูล พยานหลักฐาน สอบสวน ตรวจสอบ ข้อเท็จจริง พิจารณาเรื่องที่มีการร้องทุกข์และมีการออกคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว การดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานต้องมีความเป็นอิสระไม่ต้องตกอยู่ภายใต้คำสั่งของผู้ใดหรือหน่วยงานใด นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานเองก็ต้องเก็บข้อมูลเป็นความลับ¹¹³ เดิมมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพนักงานตรวจแรงงาน มีเพียงการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เหมืองและขนส่ง และเกษตรกรรม¹¹⁴ นอกจากนี้ในกรณีงานเกษตรกรรมนั้นมิให้สิทธิพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปในบ้านส่วนตัวของนายจ้างโดยพลการ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ดำเนินงานหรือได้รับมอบอำนาจพิเศษจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

อย่างไรก็ตามในกรณีของแรงงานทำงานบ้านซึ่งไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างซึ่งจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการตรวจแรงงานแต่ละฉบับไม่คุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นทำให้ยากต่อการที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจสอบและแรงงานทำงานบ้านก็ไม่มีโอกาสที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ อย่างไรก็ตามในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ทำงานของแรงงานทำงานบ้าน โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคลของนายจ้าง ดังนั้นการที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบการทำงานของแรงงานทำงานบ้านนั้นต้องกำหนดอำนาจหน้าที่แก่พนักงานตรวจแรงงานเช่นเดียวกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างดังเช่นแรงงานประเภทอื่น อีกทั้งยังต้องกำหนดกลไกการตรวจสอบว่ามีอำนาจเข้าตรวจสอบได้มากน้อยเพียงใด และขั้นตอนในการตรวจสอบเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอันเป็นบ้านพักส่วนตัวของนายจ้าง ซึ่งในเรื่องการเคารพความเป็นส่วนบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและต้องพิจารณาว่าการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงานนั้นสามารถเข้าถึงได้ขนาดไหน เช่น พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจสอบเฉพาะในส่วนที่นายจ้างให้ตรวจสอบได้ หรือที่พักของลูกจ้าง แต่จะไม่ก้าวล่วงเข้าไปตรวจสอบในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ห้องนอนส่วนตัวของนายจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้อาจพิจารณาว่าการเข้าไปตรวจสอบนั้นจะต้องมีใบอนุญาตจากผู้มีอำนาจในการเข้าตรวจสอบด้วย

กลไกประการที่สองในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม คือ การนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือการนำกลไกเข้าสู่การระงับข้อพิพาท ซึ่งตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดกลไกให้แรงงานทำงานบ้าน สามารถเข้าถึงกระบวนการในการดำเนินการทางศาลด้วยไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรือคดีอาญาหรือกลไกในการยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะกระทำโดยตนเองหรือโดยผู้แทน¹¹⁵ ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ต้องไป

¹¹³ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947 ที่

Available from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::81>

¹¹⁴ โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมใน <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>

¹¹⁵ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 16

กว่าแรงงานประเภทอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นการรับรองให้แรงงานทำงานบ้านสามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้อย่างเต็มที่โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุใดๆ และเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการให้เหมาะสม¹¹⁶

ในกรณีแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานต่างชาติควรได้รับความช่วยเหลือจากประเทศที่ตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของแรงงานทำงานบ้านอีกทั้งได้ทราบถึงสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวในภาษาที่ตนเข้าใจได้¹¹⁷ และที่สำคัญจะต้องได้รับการช่วยเหลือด้านการดำเนินคดีอย่างไม่เลือกปฏิบัติด้วย

การยื่นฟ้องคดีต่อศาลหรือการนำคดีเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทเป็นสิ่งที่ยากสำหรับแรงงานทำงานบ้านอยู่แล้ว เนื่องมาจากหลายสาเหตุไม่ว่าจะเป็น การขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินคดี มองว่ามีขั้นตอนสลับซับซ้อนและยุ่งยาก อีกทั้งมีค่าใช้จ่ายที่สูง นอกจากนี้การที่ไม่มีพยานหลักฐานในการฟ้องร้องคดี เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านมักไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีหลักฐานในการจ่ายค่าจ้าง เมื่อถูกละเมิดเกี่ยวกับสัญญาจ้าง ก็ขาดพยานหลักฐานและเอกสารในการใช้ประกอบการยื่นฟ้องซึ่งมีผลทำให้แพ้คดี มีหน้าซ้ำยังประสบปัญหาด้านภาษาและเจ้าหน้าที่ที่ไม่รู้ภาษาของแรงงาน เช่นเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถยื่นเรื่องได้ หรือมีเช่นนั้นก็ประสบปัญหาการดำเนินคดีล่าช้า คดีไม่มีความคืบหน้าเนื่องมาจากการถูกเลือกปฏิบัติ การมองว่าแรงงานที่มีความอ่อนแอและด้อยค่าไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิใดๆ มากนักจึงทิ้งเรื่องไว้ไม่ดำเนินคดีต่อซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้กรณีที่เป็นแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก็เกรงว่าการจะไปฟ้องคดีอาจมีผลทำให้ตนถูกจับกุมได้ ดังนั้นตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นจึงได้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องการคุ้มครองนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยบังคับใช้กับแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายและควรต้องมีความ

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

¹¹⁶ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

(a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;

(b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and

(c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

¹¹⁷ ILO, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก, กรุงเทพฯ 2550 หน้า 42

ช่วยเหลือทั้งทางด้านความช่วยเหลือทางกฎหมายและให้มีการเยียวยา เช่น มีที่พักชั่วคราว และ ศูนย์บริการทางแพทย์ เป็นต้น¹¹⁸

ในหลายกรณีการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมหาได้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือการดำเนินคดีเรียกร้องค่าเสียหายทางแพ่งอย่างเดียวไม่ เนื่องจากบ่อยครั้งที่แรงงานทำงานบ้านถูกทำร้ายร่างกายอันถือเป็นการละเมิดและเป็นความผิดทางอาญา ซึ่งอาจต้องมีการแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้นประเทศสมาชิกจำเป็นต้องมีมาตรการและกลไกในการสร้างความตระหนักแก่เจ้าหน้าที่ในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการนำคดีขึ้นสู่ศาล อาจเป็นลักษณะการอบรมความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การมีเจ้าหน้าที่ที่รู้ภาษาของแรงงานต่างชาติในการให้ความช่วยเหลือ การมีแบบฟอร์มต่างๆหรือเอกสารต่างๆที่ทำไว้ในภาษาของแรงงานต่างชาติ อีกด้วย¹¹⁹

3.5 พันธกรณีของประเทศภาคีภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ในกรณีที่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ศึกษาถึงผลกระทบของอนุสัญญากับกฎหมายและกลไกต่างๆของประเทศตนและเห็นว่าตนมีความพร้อมในการปรับปรุงกฎหมายของตนและสามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาก็จะให้สัตยาบันในอนุสัญญา ซึ่งหน้าที่ของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว คือการอนุวัติการกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ตนได้ให้สัตยาบันแล้ว นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับปรุงกลไกการใช้บังคับกฎหมายของตนให้สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ประเทศภาคียังต้องมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีเพียงแค่การให้ประเทศภาคีอนุวัติการกฎหมายและใช้บังคับกฎหมายให้เป็นไปตามอนุสัญญาเท่านั้น แต่ต้องการให้ประเทศ

¹¹⁸ RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK ON DOMESTIC WORKERS (NO.201)

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

.....

(c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

¹¹⁹ อีเลี่ยน เพียร์สัน, งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1, 104.

ภาคีตระหนักถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านและดำเนินการต่างๆอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยมีการติดตามผลเป็นระยะและต่อเนื่องเพื่อให้การใช้บังคับกฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการส่งรายงานประจำปี ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญา โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วงเป็นรายกรณีไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและแต่ละประเทศได้รับทราบด้วย ดังนั้นประเทศใดที่ได้รับการตรวจสอบและติดตามผลโดยไม่ได้รับข้อทักท้วงจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ย่อมแสดงถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

ในการส่งรายงานประจำปีให้แก่ผู้อำนวยการใหญ่เพื่อสรุปข้อมูลและรายงานให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้และรัฐบาลจะต้องส่งรายงานให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างด้วย หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹²⁰ ได้กำหนดไว้โดยต้องทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ตนให้สัตยาบัน นอกจากนี้ยังต้องรายงานเกี่ยวกับข้อแนะนำที่แม้ว่าจะไม่มีผลผูกพันให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตาม แต่ต้องมีการรายงานเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการแก้ไขเพิ่มเติมข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับข้อแนะนำและการนำข้อแนะนำไปปฏิบัติ โดยรายงานเกี่ยวกับข้อแนะนำจะต้องเสนอต่อผู้อำนวยการใหญ่ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด¹²¹ และรูปแบบของรายงานจะเป็นไปตามที่คณะกรรมการได้กำหนดด้วย อีกทั้งต้องส่งสำเนาข้อมูลรายงานดังกล่าวให้แก่ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างอีกด้วย¹²²

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านขึ้นอยู่กับการมีกฎหมายที่คุ้มครองและใช้บังคับเป็นหลัก และไม่ใช่แค่มีการกำหนดกฎหมายให้มีขอบเขตครอบคลุมถึงแรงงานทำงานบ้านเท่านั้นแต่ต้องมีการใช้บังคับกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นประเทศที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 จะต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญา อีกทั้งต้องมีมาตรการในการใช้บังคับกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่แต่ละประเทศมีความกังวลอย่างมากเนื่องจากว่าการใช้บังคับที่เป็นไปได้ยากเนื่องจากแต่ละประเทศอาจมีข้อจำกัดและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการวางนโยบายอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้ประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติ ซึ่งสำหรับประเทศที่ได้เข้าเป็นภาคีและมีความพร้อมสูงก็อาจให้การคุ้มครองมากกว่าที่อนุสัญญากำหนด นอกจากนี้อนุสัญญา

¹²⁰ ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 22

¹²¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 19

¹²² เรื่องเดียวกัน มาตรา 3

ยังมีการเปิดช่องให้รัฐบาลมีการปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในการอนุวัติการกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วย¹²³

นอกจากนี้ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างแรงงานทำงานบ้านและนายจ้างเนื่องจากบางครั้งกฎหมายนั้นไม่อาจสะท้อนหรือเหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง มีมากมายที่นายจ้างเลี่ยงกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจึงต้องอาศัยความตระหนักและความเข้าใจถึงเป้าหมายของการคุ้มครองอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามการมีกฎหมายหรือเครื่องมือในการปกป้องคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก็เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานทำงานบ้านควบคู่กับการมีมาตรการและกลไกในการใช้บังคับกฎหมายเพื่อให้กฎหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นอีกด้วย

3.6 กลไกสำคัญในการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา

กลไกด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการติดตามผลของการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศภาคีของอนุสัญญา อันนอกเหนือจากการอนุวัติการกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบัน ซึ่งกลไกการตรวจสอบนั้นซึ่งถือว่าเป็นกลไกในการช่วยให้อนุสัญญามีผลใช้บังคับได้มากขึ้น อีกทั้งจะช่วยให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาซึ่งจะช่วยแก้ไข้ปัญหาโดยการมีข้อเสนอแนะหรือการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเพื่อให้การปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นบรรลุผลได้มากยิ่งขึ้น โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีกลไกในการ ตรวจสอบ อยู่ 2 กลไกได้แก่

1. กลไกด้านคณะกรรมการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วเป็นระยะ สำหรับประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่ายังปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้ไม่เพียงพอ ก็จะทำให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วงรายกรณีไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกได้รับทราบด้วย โดยกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าวจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ประเทศสมาชิกทุก

¹²³ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

ประเทศต้องรายงานมาตรการต่างๆที่ได้กำหนดขึ้นทั้งทางกฎหมายและทางปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามอนุสัญญาทุกฉบับที่ตนได้รับรองในขณะเดียวกันก็ต้องส่งสำเนารายงานให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างซึ่งมีสิทธิที่จะให้ข้อมูลต่างๆด้วย ซึ่งขั้นตอนของการพิจารณารายงานมีดังนี้

(1) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและสังคม 20 ท่านซึ่งมีความเป็นกลางและมีอิสระ ดำเนินการตรวจสอบและส่งรายงานและข้อสังเกตหรือความเห็นแล้วแต่กรณีให้กับที่ประชุมใหญ่

(2) คณะกรรมการไต่รภาคีโดยของที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะซึ่งเป็นคณะกรรมการไต่รภาคีที่ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างจะตรวจรายงานและข้อสังเกตหรือความเห็นของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

(3) เมื่อพิจารณาเสร็จสิ้นจะต้องเสนอรายงานให้แก่ที่ประชุมใหญ่นั้นเพื่อให้การรับรอง

อย่างไรก็ดีในกรณีที่ที่ประชุมใหญ่มีมติว่าประเทศสมาชิกใดๆปฏิบัติไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาก็จะร้องขอให้ประเทศสมาชิกลงกล่าวยอมรับคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือทางด้านทางวิชาการเพื่อช่วยให้ประเทศนั้นๆสามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาได้

นอกจากนี้ในส่วนเสรีภาพของการสมาคมนั้น จะมีการตรวจสอบพิเศษจากกรณีอื่นๆ เนื่องจากจะมีคณะกรรมการสองคณะ¹²⁴ คือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและไกล่เกลี่ย ทำหน้าที่ตรวจสอบและทำรายงานเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวซึ่งรายงานนั้นจะมีการตีพิมพ์เผยแพร่และคณะกรรมการอีกคณะหนึ่ง คือ คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ซึ่งเป็นคณะกรรมการแบบไต่รภาคีซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะประศาสน์การ ประกอบด้วย ประธานและกรรมการจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ในการดำเนินการนั้นจะแสวงหาข้อเท็จจริงจากรัฐบาลที่เกี่ยวข้องและทำรายงานโดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยเสนอไปยังคณะประศาสน์การ^{*****} นอกจากนี้อาจมีการเสนอให้รัฐบาลยอมรับคณะทำงานเฉพาะกิจในการช่วยเหลือทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวด้วย

2. กลไกการร้องเรียน

นอกเหนือจากการมีกลไกด้านคณะกรรมการในการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกทุกปีแล้วนั้น ยังมีการตรวจสอบโดยประเทศสมาชิกอื่นๆหรือองค์การนายจ้างและลูกจ้างของประเทศนั้น โดยการร้องเรียนและร้องทุกข์ต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยหากองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้างหรือประเทศสมาชิกอื่นใดเห็นว่าประเทศภาคีใดที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้ก็สามารถใช้กลไกการร้องเรียนได้ ดังนี้

(ก) กลไกด้านการร้องเรียนโดยผ่านทางองค์การนายจ้างและลูกจ้าง (representation)¹²⁵ นอกจากกระบวนการตรวจสอบที่กระทำเป็นประจำดังกล่าวแล้ว องค์การนายจ้างและองค์การ

¹²⁴ ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 3

***** คณะประศาสน์การ (Governing Body) คือคณะกรรมการบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงบริหารและกำหนดนโยบายและระเบียบวาระการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีองค์คณะเป็นแบบไต่รภาคี

¹²⁵ ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตรา 24-25

ลูกจ้างยังสามารถริเริ่มกระบวนการโต้แย้งซึ่งเรียกว่าการคัดค้านเพื่อกล่าวหารัฐบาลของประเทศสมาชิกในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้รับรองไว้ได้โดยร้องเรียนไปยังคณะกรรมการ คณะประสานการพิจารณาว่าการคัดค้านนั้นรับฟังได้แล้ว คณะประสานการจะตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนจากนั้นคณะกรรมการคณะนี้จะรายงานผลการสอบสวนและข้อแนะต่างๆให้คณะประสานการทราบ

(ข) กลไกด้านการร้องทุกข์โดยประเทศสมาชิก (complaint)¹²⁶ ประเทศสมาชิกสามารถร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นสำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหน้าที่ทางด้านธุรการ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานด้วย ซึ่งการร้องทุกข์นั้นเป็นการที่ประเทศสมาชิกนั้นร้องทุกข์กล่าวหาประเทศสมาชิกอื่นใดที่ตนเห็นว่าไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองประเทศนั้นได้ให้สัตยาบันไว้แล้วอย่างน่าพอใจ คณะประสานการอาจตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนและเสนอรายงานผลการสอบสวนในประเด็นที่เป็นปัญหา โดยคณะกรรมการอาจดำเนินการสอบสวนเองหรือดำเนินการตามคำร้องทุกข์ของผู้เข้าร่วมการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศคนใดคนหนึ่งก็ได้ ถ้าจำเป็นคณะกรรมการตรวจสอบสามารถออกข้อแนะเกี่ยวกับมาตรการต่างๆที่เห็นควรให้ปฏิบัติได้ ถ้ารัฐบาลนั้นไม่ยอมรับข้อแนะ รัฐบาลนั้นก็ยังสามารถฟ้องศาลยุติธรรมระหว่างประเทศได้

3.7 ผลทางกฎหมายและมาตรการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีแนวนโยบายในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองและได้รับสิทธิของตนที่พึงมีพึงได้อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการออกอนุสัญญาอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานและข้อแนะต่างๆที่เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศสมาชิกลงไปปรับใช้

อย่างไรก็ดีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นไม่มีบทกำหนดโทษไว้ เนื่องจากให้ประเทศสมาชิกมีความตระหนักถึงหน้าที่ของตนในการปฏิบัติตามอนุสัญญา แต่อย่างไรก็ดีมิใช่ว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะไม่สามารถบังคับให้ประเทศสมาชิกที่เข้าเป็นภาคีปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนให้สัตยาบันได้เลย เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีอำนาจในทางบริหารที่จะตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่นการตรวจสอบรายงานของประเทศภาคีโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในการรายงานผลการปฏิบัติตามอนุสัญญา ซึ่งหากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามอนุสัญญาของประเทศภาคีโดยยังไม่เป็นไปตามพันธกรณีจะมีการส่งหนังสือสอบถามกลับมาซึ่งหากประเทศภาคีดังกล่าวตอบคำถามมาเป็นที่น่าพอใจ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะใช้วิธีประณามผ่านทางเอกสารในที่ประชุมใหญ่ แต่หากประเทศภาคีตอบคำถามมาเป็นที่น่าพอใจ ทางองค์การแรงงาน

¹²⁶ เรื่องเดียวกัน 26-34

ระหว่างประเทศจะสอบถามไปยังประเทศภาคีนั้นเพื่อเสนอความช่วยเหลือ เช่น การส่งผู้เชี่ยวชาญเข้าไปช่วยเหลือในการทำให้บรรลุผลในการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น

จากที่กล่าวมาข้างนั้นสรุปได้ว่าแม้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะไม่มีบทลงโทษสำหรับประเทศภาคีในการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญา แต่ก็มีหน่วยงานในการตรวจสอบและควบคุมดูแลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ดังนี้

- คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและสังคม 20 ท่าน เป็นคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง โดยทำหน้าที่ตรวจรายงานประจำปีของรัฐภาคีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้ นอกจากนี้ยังตรวจสอบข้อมูลและรายงานของรัฐบาลแต่ละประเทศที่เสนอเกี่ยวกับสถานการณ์ทางกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะที่ประเทศสมาชิกนั้นมิได้ให้สัตยาบันหรือรับรอง

ในการพิจารณานั้นหากพบว่าประเทศภาคีมิได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันไว้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญจะมีรายงานส่งไปยังประเทศสมาชิกเพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องและกำหนดขั้นตอนและวิธีการให้ปฏิบัติ

- คณะประสานงาน ทำหน้าที่รับเรื่องจากองค์การนายจ้างและลูกจ้างในการคัดค้านว่าประเทศสมาชิกไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการกำหนดวาระการประชุมสำหรับการประชุมใหญ่ประจำปี โดยรับประเด็นปัญหาต่างๆจากประเทศสมาชิก รวมถึงข้อเสนออันจะนำไปสู่การพิจารณาให้เป็นอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะจากที่ประชุมใหญ่ต่อไป
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ทำหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์จากประเทศสมาชิกในกรณีที่มีการกล่าวหาว่าประเทศสมาชิกอื่นไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญา เพื่อให้คณะประสานงานตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและดำเนินการต่อไป ซึ่งได้กล่าวไว้โดยละเอียดแล้ว นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการรับเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างหรือรัฐบาลที่ต้องการเสนอให้เป็นอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ จากคณะประสานงานเพื่อนำมาศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและทางปฏิบัติของแต่ละประเทศสมาชิกในเรื่องดังกล่าวเพื่อทำรายงานต่อคณะประสานงานเพื่อนำไปพิจารณาต่อไป
- กรณีที่เป็นการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม จะมีกระบวนการตรวจสอบพิเศษ คือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและไกล่เกลี่ยซึ่งแต่งตั้งขึ้นโดยได้รับความยินยอมจากรัฐบาลที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่คล้ายคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมซึ่งเป็นคณะกรรมการแบบไตรภาคีได้รับการแต่งตั้งมาจากคณะกรรมการประสานงานโดยจะเป็นผู้ดำเนินคดีต่างๆเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
- คณะกรรมการสิทธิการไตรภาคีของที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วยประธานจากผู้แทนผ่านรัฐบาลหนึ่งคน รองประธานจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างละ 1 คน และผู้รายงานอีกหนึ่งคน ทำหน้าที่พิจารณารายงานและมาตรการของสมาชิกเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ตนให้สัตยาบัน รวมถึงข้อเสนอแนะ

ต่างๆและข้อสังเกตจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งเสนอส่งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจให้ช่วยเหลือประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนให้สัตยาบัน

อย่างไรก็ดีการนำแนวคิดในด้านการใช้มาตรการทางการค้า ไม่ว่าจะเป็นการห้ามนำเข้าสินค้าจากประเทศที่มีการผลิตและส่งออกสินค้าที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก การคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ หรือการตั้งกำแพงภาษี มาใช้ในการลงโทษประเทศที่ส่งออกสินค้าโดยไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนา แม้ว่าจะมีผลดีก็คือทำให้นานาประเทศตระหนักและมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักทำให้แรงงานในประเทศได้รับความคุ้มครองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากต้องการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานหลัก อีกทั้งป้องกันปัญหาด้านการลดต้นทุนการผลิตของผู้ผลิตและส่งออกสินค้าโดยการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักเพื่อให้ได้ขายสินค้าที่ต่ำกว่าผู้ผลิตรายอื่น^{*****} แต่อย่างไรก็ตามก็ย่อมก่อให้เกิดผลเสียเช่นเดียวกัน เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนานั้นมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่แข็งแกร่งดังประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นการจะปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานนั้นอาจเป็นการยากลำบากและค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากต้องใช้ทั้งบุคลากรและทุนในการพัฒนาระบบแรงงานในประเทศของตน¹²⁷ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาส่วนใหญ่มักไม่ค่อยได้ให้สัตยาบันในมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเท่าใดนัก เนื่องมาจากยังไม่มีความพร้อม ซึ่งสภาพสังคมและเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศย่อมมีผลทำให้การกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ต่างกัน¹²⁸ นอกจากนี้ยังเล็งเห็นว่าเมื่อมีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับใดแล้วย่อมก่อให้เกิดหน้าที่ในการอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศของตนเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบัน อีกทั้งยังต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาทุกปีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งหากไม่สามารถปฏิบัติตามได้หรือปฏิบัติตามได้ไม่ครบถ้วนก็จะเกิดปัญหาอื่นตามมามากมาย นอกจากนี้ผลเสียอีกประการหนึ่งคือหากประเทศที่กำลังพัฒนาหรือด้อยพัฒนาซึ่งเป็นประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีอยู่แล้วต้องมาถูกกีดกันทางการค้าไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ยิ่งส่งผลทำให้ประเทศนั้นๆตกต่ำลงไปอีก การพัฒนาประเทศก็ซาลงไปด้วย ยิ่งเหมือนเป็นการซ้ำเติมประเทศเหล่านั้นและคงมิใช่วัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้า และย่อมก่อให้เกิดปัญหาด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไปอีก เช่น เมื่อส่งออกสินค้าไม่ได้ผู้ประกอบการก็จำเป็นต้องลดจำนวนแรงงานลงทำให้แรงงานเหล่านั้นตกงาน และต้องไปทำงานนอกระบบแทนซึ่งการคุ้มครองก็น้อยกว่าแรงงานในระบบ¹²⁹

***** ดังคำกล่าวที่ว่า race to the bottom of labour standard เช่น ผู้ประกอบการมักว่าจ้างแรงงานเด็กเนื่องจากเด็กมีวุฒิภาวะน้อยไม่กล้าตอรอง นายจ้างจึงเอาเปรียบด้วยการจ่ายค่าจ้างต่ำ หรือมักไปลงทุนในประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าประเทศอื่นๆ

¹²⁷ นิรมล สุธรรมกิจ, มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ เอกสารวิจัยหมายเลข 6(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 158.

¹²⁸ ทิชชัมย์ ถูกษะสุด, มาตรฐานแรงงานกับข้อตกลงการค้าเสรีของสหรัฐอเมริกา : นัยต่อประเทศกำลังพัฒนา, ใน รายงานผลการวิจัย มาตรฐานแรงงานกับการค้า : อุปสรรคและโอกาสเพื่อการพัฒนา(กรุงเทพมหานคร: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา(องค์การมหาชน), 2551), ข-11.

¹²⁹ Ibid., ข-12.

บางครั้งต้องไปทำงานที่ผิดกฎหมายอีกด้วย หรือสำหรับนักลงทุนต่างชาติก็ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักหรือประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานที่ต่ำกว่า¹³⁰

เมื่อข้อถกเถียงของการใช้มาตรการกีดกันทางการค้ากับประเทศที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักยังไม่ยุติ เนื่องจากมีการมองว่าอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างแท้จริงอีกทั้งอาจนำไปสู่ความตึงเครียดของประเทศที่ไม่มีความพร้อมโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนา ทำให้ยังไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับนานาประเทศทั่วโลกทำให้กลไกการใช้บังคับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังเป็นเช่นเดิมอยู่ต่อไป แต่ในบางประเทศได้มีการนำมาตรการทางการค้ามาใช้บังคับกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักโดยวิธีการทำข้อตกลงการค้าระดับภูมิภาคและแบบทวิภาคีโดยมีการกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของประเทศคู่ค้าด้วย¹³¹

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมักไม่กำหนดบทลงโทษเนื่องจากการให้สมาชิกเลือกที่จะให้สัตยาบันในมาตรฐานแรงงานฉบับใดๆโดยสมัครใจอีกทั้งเน้นความตระหนักในด้านการคุ้มครองที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนั้นๆเอง แต่ก็มีกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาและใช้วิธีประณามผ่านทางเอกสารกล่าวคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีกลไกการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการของประเทศที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาแต่ละฉบับซึ่งรายละเอียดของกลไกต่างๆผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ซึ่งหากประเทศที่ให้สัตยาบันมีการดำเนินการไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีที่ตนมีหน้าที่พึงกระทำ เช่นนี้ก็จะถูกสอบถามในที่ประชุมของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญซึ่งจัดขึ้นในการประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงการตีพิมพ์ผ่านทางเอกสารรายงานประจำปีของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

3.8 มาตรการด้านการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มิได้มีการกำหนดเรื่องของการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญาไว้ โดยทั่วไปแล้วอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมักกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อเป็นหลักให้ประเทศที่เข้าเป็นภาคีนำไปปรับใช้กับกฎหมายภายในประเทศของตน และมักไม่มีการกำหนดบทลงโทษ รวมไปถึงมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามอนุสัญญา ดังนั้นจึงต้องเป็นหน้าที่ของประเทศที่จะเข้าเป็นภาคีในการกำหนดมาตรการเยียวยาในเรื่องดังกล่าวในกฎหมายภายในของตนเพื่อเป็นการชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหาย อย่างไรก็ตามมีบางอนุสัญญาที่

¹³⁰ สุธรรมกิจ, มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ เอกสารวิจัยหมายเลข 6, 83.

¹³¹ Ibid., 105.

กำหนดให้ประเทศภาคีต้องมีการเยียวยาแก่แรงงานผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ดังกล่าว

การเยียวยาแก่แรงงานผู้ที่ได้รับผลกระทบนั้นเป็นการฟื้นฟูให้แรงงานดังกล่าวสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ ซึ่งทำได้โดยการมีศูนย์พักพิงชั่วคราว การบำบัดทางด้านกายและจิตใจ การให้บริการทางการแพทย์สำหรับผู้ที่ถูกละเมิด การให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย การให้ได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะเพื่อโอกาสในการจ้างงานต่อไป และสำหรับแรงงานต่างชาต้อาจมีการช่วยเหลือในด้านการส่งตัวกลับ อีกทั้งด้านการเงินในการกลับถิ่นฐานของตน การเยียวยาแก่แรงงานที่ได้รับผลกระทบนั้นจะช่วยให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขและช่วยมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกกีดกัน ถูกแบ่งแยกอันเนื่องมาจากการถูกรังเกียจจากสังคม

อย่างไรก็ดีแรงงานทำงานบ้านนั้นมักจะเป็นแรงงานที่ถูกค้ามนุษย์มาและส่วนใหญ่เป็นแรงงานเด็ก ดังนั้นภายใต้กรอบของอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 นั้นสามารถช่วยให้เด็กที่ถูกค้ามนุษย์หรือถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานในรูปแบบของการเอาตัวลงเป็นทาส การทำงานเพื่อใช้หนี้ การทำงานที่หนักในชั่วโมงที่ยาวนาน หรือทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของเด็กให้ได้รับการช่วยเหลือและเยียวยาฟื้นฟูให้กลับคืนสู่สังคมได้ อีกทั้งยังให้การช่วยเหลือในด้านการฟื้นฟูและเยียวยาสำหรับเด็กเหล่านั้น

สำหรับประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 บางประเทศก็มีการกำหนดเรื่องของการเยียวยาและฟื้นฟูแรงงานทำงานบ้านผู้ได้รับความเสียหาย ดังเช่นในกรณีประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะ¹³² ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองในการเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์และดำเนินคดีรวมถึงการให้ความช่วยเหลือและดูแลแรงงานทำงานบ้านกรณีที่ถูกล่วงละเมิดไม่ว่าทั้งด้วยกาย วาจา จิตใจ รวมไปถึงการล่วงละเมิดทางเพศซึ่งมีการกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านผู้ถูกละเมิดหรือผู้เกี่ยวข้องตามที่กำหนดแจ้งเรื่องดังกล่าวต่อหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของรัฐจะมีความช่วยเหลือ ไม่

ดังเช่นอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 มาตรา 7 (2) ให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะ

(ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

(ข) จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม

(ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกลำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถ

เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่าและการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม

(ง) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ

(จ) ดำเนินถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

¹³² Republic Act No. 10361, Rule XII Unlawful Acts and Penalties

ว่าจะเป็นการดำเนินการสอบสวนหรือดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือและฟื้นฟูแรงงานทำงานบ้านที่ถูกล่วงละเมิด ไม่ว่าจะเป็นการให้ที่พักชั่วคราว การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การให้บริการรักษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ การให้การฝึกอบรม การช่วยเหลือทางด้านการดำรงชีพ และการช่วยเหลืออื่นๆที่จำเป็น

จากการศึกษาพบว่าหลายประเทศทั้งที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มักไม่มีบทบัญญัติในการกำหนดมาตรการเยียวยาความเสียหายของแรงงานทำงานบ้านที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการกำหนดมาตรการเยียวยาความเสียหายสำหรับแรงงานที่ถูกค้ำมนุษย์และเด็กที่ถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายซึ่งการใช้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กนั้นมักเข้าข่ายการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอยู่ด้วยจึงมักได้รับการช่วยเหลือและเยียวยาไปในตัว อย่างไรก็ตามในการกำหนดบทบัญญัติในการเยียวยาความเสียหายของผู้ได้รับผลกระทบนั้นอาจต้องมีการเพิ่มหน่วยงานในการรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว รวมถึงงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจากการเยียวยาอาจมีได้หลายวิธีไม่จำเป็นที่จะเป็นการช่วยเหลือด้านการเงิน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือด้านอื่นๆ เช่นการส่งตัวกลับกรณีเป็นแรงงานต่างชาติ หรือแรงงานที่มาจากต่างถิ่น การช่วยจัดหางานใหม่ให้ การเปิดฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ รวมไปถึงการบำบัดฟื้นฟูให้แรงงานสามารถกลับคืนสู่สังคมได้ เป็นต้น

3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

จากการศึกษาพบว่าหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นมีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆด้วย โดยมีการนำหลักความคุ้มครองของอนุสัญญาบางฉบับมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน และเป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านต่างก็ได้รับความคุ้มครองในด้านต่างๆเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ อันเป็นการยอมรับว่างานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า อย่างไรก็ตามในการคุ้มครองบางด้านที่เป็นลักษณะเฉพาะสำหรับแรงงานทำงานบ้านก็ได้มีการกำหนดความคุ้มครองโดยเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็น ด้านที่พักอาศัย ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการรอรับคำสั่งจากนายจ้าง (standby) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดความคุ้มครองเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาและช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถนำหลักการตามอนุสัญญาไปใช้กำหนดความคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง โดยผู้เขียนได้สรุปรวบรวมไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านกับอนุสัญญาว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่ 201 ไว้ในภาคผนวก ค ท้ายวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

3.10 หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางประการที่สัมพันธ์กับนานาประเทศ

ในแต่ละประเทศได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่แตกต่างกันไป ตามสภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศ บางประเทศก็ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน บางประเทศก็มีกฎหมายคุ้มครอง โดยความคุ้มครองที่แตกต่างกันที่เห็นได้ชัดได้แก่เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานได้ และการประกันสังคม ซึ่งก่อนที่จะมีการตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 นานาประเทศที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านต่างได้นำหลักการของอนุสัญญาฉบับต่างๆมาใช้ คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย อย่างไรก็ตามหลังจากที่ได้มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีหลายประเทศที่ให้สัตยาบันและได้มีการอนุวัติการกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว นอกจากนี้ในบางประเทศแม้ไม่ได้ให้สัตยาบันก็มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยนำหลักตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 มาปรับใช้ซึ่งถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนานาประเทศ

จากการวิเคราะห์หลักบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานเด็ก การคุ้มครองด้านการประกันสังคม การคุ้มครองแรงงานหญิง การคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน และการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ได้มีความสัมพันธ์กับนานาประเทศ ซึ่งก่อนที่จะมีการออกอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ประเทศสมาชิกทั้งที่เป็นภาคีและไม่เป็นภาคีของอนุสัญญาดังกล่าวนั้น ต่างก็อาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ในการคุ้มครองตามหลักบางประการเช่นว่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการนำหลักอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการจ้างงาน ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 มาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก เช่น ประเทศโคลัมเบียที่อนุญาตให้เด็กอายุ 12-14 ปีสามารถประกอบอาชีพแรงงานทำงานบ้านได้ แต่มีการกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กต้องลดหลั่นลงไปตามอายุของแรงงานเด็กจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองด้วย¹³³ ประเทศฟินแลนด์มีการกำหนดด้านการทำงานล่วงเวลา บางประเทศมีการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่อนุญาตให้สามารถทำงานล่วงเวลาได้อีกทั้งต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานเด็กด้วย¹³⁴

สำหรับในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงก็มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง ค.ศ. 1951 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ ค.ศ. 1958 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 มาใช้คุ้มครอง

¹³³ Labor Code of Columbia 1950 section 30

¹³⁴ Young Workers' Act, 1993 Section 5(1) และ 6

สำหรับการคุ้มครองด้านการประกันสังคม มีการนำหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 และอนุสัญญาอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมมาใช้บังคับ การประกันสังคมที่ประเทศต่างๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคง ในการดำรงชีวิต แม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ซึ่งหลักประกันสังคมที่นานาประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน¹³⁵ คือ การประกันการเจ็บป่วย การประกันการคลอดบุตร การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน การประกันทุพพลภาพ การประกันชราภาพ การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว การประกันการเสียชีวิต การประกันการว่างงาน การประกันสังคมเป็นการที่นายจ้าง ลูกจ้าง และในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนที่เรียกว่ากองทุนประกันสังคม ซึ่งกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือนร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชนโดยให้ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้มีเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดหมายทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข¹³⁶ นอกจากนี้มีบางประเทศที่การคุ้มครองด้านการประกันสังคมมีการครอบคลุมไปถึงการคุ้มครองด้านเงินทดแทน ก็ได้มีการนำหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ ค.ศ. 1925 มาใช้บังคับ โดยให้แรงงานทั้งในประเทศและแรงงานต่างชาติได้รับเงินทดแทนกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย เป็นโรค สูญหายหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน

ในด้านการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน ประเทศส่วนใหญ่ไม่ให้การคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่ก็มีบางประเทศที่ให้ความคุ้มครองโดยอาศัยหลักการตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานสำหรับงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1919 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ค.ศ. 1936 เช่นประเทศฝรั่งเศสมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานทำงานบ้านไว้ว่าชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹³⁷ ประเทศเวียดนามกำหนดให้ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹³⁸ นอกจากนี้บางประเทศก็มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานแยกระหว่างแรงงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง และมีได้อาศัยอยู่กับนายจ้าง ซึ่งจะมีการกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ต่างกัน เป็นต้น

¹³⁵ ILO, *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization, Report Vi*, 9.

¹³⁶ แหล่งที่มา : <http://www.ssc.go.th/wpr/category.jsp?lang-th&cat=863>

¹³⁷ The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers, dated 24 November 1999 article 15(a)

¹³⁸ Vietnam, Labour Code of the Socialist Republic of Viet Nam, dated 23 June 1994 Article (1)68

ในด้านการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำก่อนที่จะมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการนำหลักความคุ้มครองของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันค.ศ. 1951 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

อย่างไรก็ตามหลังจากมีการตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ในด้านประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาดังกล่าวย่อมมีพันธกรณีในการอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศของตนให้เป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อยู่แล้ว ซึ่งในขณะนี้ก็มีประเทศ Bolivia, Italy, Mauritius, Nicaragua, Paraguay, Philippines, South Africa, Ecuador, Guyana, Germany และ Uruguay¹³⁹ ที่ให้สัตยาบันแล้ว โดยพยายามผลักดันให้กลายเป็นแรงงานในระบบ โดยใช้กลไกของรัฐและมีการพยายามปรับนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานทำงานบ้านอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศที่มีได้เป็นภาคีก็อาจให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยเช่นกัน โดยการนำเอาหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาปรับใช้กับกฎหมายหรือหลักปฏิบัติในประเทศตน

3.10.1 การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านสำหรับประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานเด็กประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น มองว่าการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก อีกทั้งการนำหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการจ้างงาน ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สมควรอย่างมาก เนื่องจากปัญหาของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในปัจจุบันก็คือการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำ อีกทั้งสภาพการทำงานก็เข้าข่ายการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งประเทศที่เป็นภาคีนั้นส่วนใหญ่ก็เป็นภาคีของอนุสัญญาทั้งสองฉบับด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งย่อมมีกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแก่แรงงานเด็กและรวมไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย โดยการให้ความคุ้มครองในแต่ละประเทศนั้นก็มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ เช่น ประเทศแอฟริกาใต้ซึ่งได้มีการกำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก โดยกำหนดให้ การจ้างแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี การใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึง 18 ปี จะต้องไม่ใช่แรงงานเด็กในทางที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะไปการ

¹³⁹ International Labour Organization, Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), Sep 5, 2013. Available from : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

ใช้แรงงานในการที่จะเสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายและจิตใจ งานที่ไม่ปลอดภัย หรืองานที่ผิดศีลธรรม เด็กจะต้องได้รับการคุ้มครอง เรื่อง เวลาทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิการลา วันหยุด เวลาพัก เช่นเดียวกับแรงงานทำงานบ้านอื่นๆ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องไม่จำกัดสิทธิในการศึกษาของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ต้องให้โอกาสแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในการได้รับการศึกษาอบรม อีกทั้ง นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับชื่อ วันเดือนปีเกิด และที่อยู่ของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กไว้เป็นเวลา 3 ปี¹⁴⁰

ในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งก็เป็นประเทศภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็ได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก เช่นเดียวกัน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานโดยให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และห้ามทำงานในเวลากลางคืน อีกทั้งห้ามใช้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในลักษณะรูปแบบที่เลวร้าย ในด้านค่าจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและห้ามหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินประกัน นอกจากนี้แรงงานเด็กจะต้องไม่ถูกจำกัดสิทธิในการศึกษาและอบรม อีกทั้งยังมีโอกาสในการเข้าถึงสิทธิประกันสังคม การมีสิทธิหยุดพักผ่อน การได้มีเวลาพักประจำวัน และประจำสัปดาห์¹⁴¹

อย่างไรก็ตามในด้านอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็กนั้นก็ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันอยู่ว่า สำหรับแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานนั้นควรจะกำหนดอายุขั้นต่ำให้สูงกว่า 15 ปีหรือไม่เพื่อป้องกันมิให้เด็กถูกค้ามนุษย์และใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย อย่างไรก็ตามการกำหนดอายุขั้นต่ำที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานในประเทศกับแรงงานต่างชาติอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติได้¹⁴²

ในด้านการประกันสังคมนั้นนานาประเทศต่างเห็นด้วยกับการที่ประชาชนในประเทศควรได้รับการคุ้มครองด้านความมั่นคงในชีวิต เพื่อจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากหลักการประกันสังคมจะต้องมีการร่วมสมทบของรัฐซึ่งต้องใช้งบประมาณของประเทศ ดังนั้น สำหรับประเทศที่มีเศรษฐกิจไม่สู้ดีนักอาจประสบปัญหาและไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่ ปัญหาด้านสภาพเศรษฐกิจจึงเป็นอุปสรรคในการให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมแก่ผู้ประกันตน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังได้รับข้อจำกัดในการได้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนด้วย ซึ่งประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น มองว่าการคุ้มครองให้แรงงานทำงานบ้านได้มีสิทธิในระบบประกันสังคมถือว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมเช่นเดียวกัน เนื่องจากจะเป็นการช่วยให้ลดความอ่อนแอของแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งผลักดันให้แรงงานทำงานบ้านได้เข้าสู่การเป็นแรงงานในระบบ โดยไม่ต้องพึ่งพิงนายจ้างเมื่อยามเจ็บป่วย รวมไปถึงการมีหลักประกันเมื่อยามชีวิตประสบปัญหา เช่นการถูกเลิกจ้าง การคลอดบุตร เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องเข้าถึงสิทธิด้านประกันสังคมอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

¹⁴⁰ Sectoral Determination 7, 2002 Part F, Article 23

¹⁴¹ Republic Act No. 10361, Rule VI Standards for employment of working children

¹⁴² ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report Iv(2)*, 89.

หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านการได้รับสิทธิประกันสังคมนั้นในบางประเทศมีกฎหมายประกันสังคมให้ความคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ได้ให้ความคุ้มครองประชาชนในด้านประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง นายจ้าง รวมไปถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและบุคคลทั่วไปที่ประสงค์จะประกันตนโดยสมัครใจโดยในส่วนของลูกจ้างนั้นได้มีการคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย โดยให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่น โดยกำหนดให้นายจ้างต้องร่วมส่งเงินสมทบด้วย โดยแรงงานทำงานบ้านจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านกรณีเจ็บป่วย กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ ไม่ว่าจะเป็นทุพพลภาพเพียงบางส่วนหรือโดยสิ้นเชิง กรณีชราภาพ¹⁴³

ประเทศแอฟริกาใต้ก็ได้มีการคุ้มครองสิทธิทางประกันสังคมให้แก่แรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกันตามรัฐธรรมนูญของประเทศแอฟริกาใต้ที่มีการกำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงสิทธิประกันสังคม¹⁴⁴ การประกันสังคมในประเทศแอฟริกาใต้ได้มีการคุ้มครองทั้งที่เป็นลักษณะของการช่วยเหลือทางสังคม โดยรัฐจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือฝ่ายเดียว และในด้านการประกันสังคมในกรณีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน และตัวลูกจ้างและนายจ้างจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามที่กฎหมายกำหนด โดยสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมที่ให้แก่มูลงจ้างนั้น ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีว่างงาน กรณีสงเคราะห์บุตร¹⁴⁵

ในส่วนของแรงงานหญิงเป็นที่แน่นอนว่ามีกฎหมายแรงงานคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง เนื่องจากมีพันธกรณีในการอนุวัติการกฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่ตนเข้าเป็นภาคี เช่นประเทศฟิลิปปินส์ได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านทั้งหมด รวมถึงแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหญิงไม่ว่าจะเป็น การเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและฝึกอบรม การได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกับเพศชาย นายจ้างจะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่แรงงานหญิง ไม่ว่าจะเป็นที่พักที่เหมาะสมและความเป็นส่วนตัว เพื่อป้องกันการถูกล่วงละเมิดทั้งร่างกายและจิตใจและทางเพศ ซึ่งหากได้รับการละเมิดจะได้รับการฟื้นฟูและบำบัดเพื่อให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้ อีกทั้งยังได้รับความคุ้มครองในด้านการเข้าถึงสิทธิประกันสังคมด้วยโดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ด้านการคลอดบุตร¹⁴⁶

สำหรับกรณีของประเทศแอฟริกาใต้ นอกจากจะคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงเช่นเดียวกับแรงงานทำงานบ้านอื่นๆแล้ว ยังมีการคุ้มครองในเรื่องสิทธิการลาคลอด โดยจะต้องบอกกล่าวแก่นายจ้างในการลาและกลับเข้าทำงานก่อนที่จะใช้สิทธิลา โดยให้สิทธิในการลาคลอดได้ 4 เดือนโดยเริ่มลาได้ตั้งแต่ 4 สัปดาห์ก่อนการคลอด และไม่ต้องทำงานหลังจากคลอด 6 สัปดาห์เว้นแต่มีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถปฏิบัติงานได้¹⁴⁷

¹⁴³ Social Security Act, 1996 and Republic Act No. 10361

¹⁴⁴ The South African Constitution, section 27(1)(c)

¹⁴⁵ Social Assistance Act, 2004, Unemployment Insurance Act, 1966 (as amended, 2001), Unemployment Insurance Contribution Act, 2002 เว้นแต่ Compensation for Occupation Injuries and Diseases Act, 1993 (as amended), 1997

¹⁴⁶ Republic Act No. 10361

¹⁴⁷ Sectoral Determination 7, 2002 Part E, Article 22

ในด้านชั่วโมงการทำงานประเทศส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่เป็นภาคีหรือไม่ได้เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็ตามต่างมีการตระหนักว่าแรงงานทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองให้ได้รับสภาพการทำงานที่เป็นธรรม¹⁴⁸ การที่ต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานนอกจากจะไม่เป็นธรรมต่อแรงงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานด้วย อย่างไรก็ตามด้วยเหตุที่ลักษณะของงานบ้านโดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านประเภทที่อาศัยอยู่กับนายจ้างมีโอกาสที่ต้องถูกเรียกใช้ตลอดเวลาแม้แต่เวลากลางคืนซึ่งเป็นเวลาพัก ทำให้เป็นการยากที่กฎหมายแต่ละประเทศจะสามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างแน่นอนของแรงงานทำงานบ้านได้ ซึ่งการไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานทำให้ไม่สามารถทราบถึงชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ด้วยเหตุนี้ในแต่ละประเทศมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานทำงานบ้านที่ต่างกันไปบางประเทศก็มีการกำหนดในลักษณะของชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ บางประเทศก็กำหนดในลักษณะเวลาพัก เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ มิได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรงแต่ใช้วิธีกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน¹⁴⁹

ส่วนประเทศแอฟริกาใต้ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานทำงานบ้านว่าห้ามเกิน 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดย¹⁵⁰

- ในกรณีที่ทำงานเพียง 5 วันต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่านั้น ห้ามแรงงานทำงานบ้านทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน
- ในกรณีที่ทำงานมากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ ห้ามแรงงานทำงานบ้านทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

ในด้านประเทศอูรุกวัย กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁵¹

นอกจากนี้การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติให้แก่แรงงานทำงานบ้านจะมีผลในเรื่องของการทำงานล่วงเวลาของแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากการทำงานที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดจะถือเป็นการทำงานล่วงเวลา อย่างไรก็ตามในการทำงานล่วงเวลาก็ต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาขั้นสูงไว้เช่นเดียวกันเพื่อป้องกันกรณีที่แรงงานทำงานบ้านต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไป เช่นกรณีของประเทศแอฟริกาใต้¹⁵² มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาไว้ว่าห้ามลูกจ้างทำงานเกิน 12 ชั่วโมงต่อวันโดยรวมชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลาแล้ว อีกทั้งการทำงานล่วงเวลานั้นจะต้องไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กรณีประเทศฝรั่งเศส มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาไว้ว่าห้ามเกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁵³ อีกทั้งการทำงานล่วงเวลานั้นย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนด้วย ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศว่าจะกำหนดเช่นไร¹⁵⁴

¹⁴⁸ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*, 152.

¹⁴⁹ Republic Act No.10361 Article IV Employment-Terms and Conditions section 20

¹⁵⁰ Sectoral Determination 7, 2002, Article 10

¹⁵¹ Uruguay's Act No.18.065, article2

¹⁵² Sectoral Determination 7, Article 11

¹⁵³ France's national collective agreement : section 15(b)(3)

¹⁵⁴ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*, 150-1 60.

ในด้านการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำแนวคิดของประเทศสมาชิกต่างเห็นว่าควรให้ความสำคัญคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานทำงานบ้าน โดยอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้อัตราเดียวกันกับแรงงานประเภทอื่น หรืออาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานทำงานบ้านเป็นการเฉพาะแต่การกำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานทำงานบ้านนั้นจะต้องเหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตและครอบครัว

อย่างไรก็ดีแต่ละประเทศมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ บางประเทศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็แตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่ เช่นเขตเมืองหลวงจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าเขตชนบท ดังเช่นในประเทศแอฟริกาใต้¹⁵⁵ และประเทศฟิลิปปินส์ที่อัตราค่าจ้างจะต่างกันไปตามเขตเมืองต่างๆ อีกทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเรื่องผลตอบแทนอื่นๆที่มีใช้ตัวเงิน เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหารว่าไม่ให้หักออกจากค่าจ้างได้¹⁵⁶

3.10.2 การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านสำหรับประเทศที่ไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

สำหรับประเทศที่ไม่ได้เป็นภาคีเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นสิ่งที่ดี แต่ด้วยความไม่พร้อมหลายประการทำให้จึงไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา แต่อย่างไรก็ตามบางประเทศก็เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่คุ้มครองแรงงานในแต่ละเรื่องอยู่แล้ว เช่นกรณีของการคุ้มครองแรงงานเด็ก ก็มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการจ้างงาน ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 ซึ่งก็ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กทั้งในด้านอายุขั้นต่ำและการมิให้ใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยบางประเทศก็มีการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กด้วย เช่น ในกรณีของประเทศออสเตรเลีย¹⁵⁷ กำหนดให้นายจ้างจะต้องใช้แรงงานโดยพิจารณาตามกำลังและความสามารถของเด็ก นายจ้างจะต้องป้องกันมิให้เด็กทำงานอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของเด็ก โดยแนะนำและเตือนในการทำงานที่มีความเสี่ยง และนายจ้างจะต้องให้เด็กตรวจร่างกายอย่างน้อยทุกๆ 6 เดือนเพื่อรายงานผลสุขภาพต่อหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งนายจ้างจะต้องให้สิทธิในการศึกษาแก่เด็ก นอกจากนี้ในด้านชั่วโมงการทำงานของเด็คนั้น ยังแยกเป็นกรณีพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง 100-106 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนกรณีมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง 80-84 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่อายุยังไม่ถึง 18 ปี นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีเวลาพัก โดยมีการกำหนดแตกต่างระหว่างแรงงานเด็กที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างและไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยกรณีพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ต้องได้พักอย่างน้อย 12 ชั่วโมงต่อวัน และในระหว่างวันจะต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 3 ชั่วโมง ส่วนในกรณีไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ต้องได้พักอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อวันและในระหว่างวันจะต้องมีเวลาพักไม่เกิน 4.5 ชั่วโมง

¹⁵⁵ Sectoral Determination 7, Minimum Wage Table 1-2

¹⁵⁶ Republic Act No. 10361, Rule IV Rights of the Kasambahay section 2

¹⁵⁷ Act Governing Domestic Help and Domestic Employees, Federal Law Gazette no.235/1962 as

อย่างไรก็ดีสำหรับบางประเทศถึงแม้เป็นภาคีของอนุสัญญาหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เด็กทั้งสองฉบับและมีกฎหมายคุ้มครองเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานเด็กแต่ก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กอย่างครบถ้วนด้วย เช่น ในกรณีของประเทศไทยที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเฉพาะบางเรื่องอันได้แก่ การกำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็กและการห้ามหักเงินประกันการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานเด็ก¹⁵⁸

ในด้านการคุ้มครองด้านประกันสังคมสำหรับประเทศที่ไม่ได้เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ส่วนใหญ่มักไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมแก่แรงงานทำงานบ้านในฐานะลูกจ้าง เช่นกรณีประเทศไทย พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มิได้มีการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในฐานะลูกจ้าง แต่ให้ความคุ้มครองในฐานะผู้ประกันตนโดยสมัครใจซึ่งเป็นการประกันตนแบบไม่บังคับ อีกทั้งสิทธิประโยชน์มีเพียง 3 กรณีคือเจ็บป่วย ทูพพลภาพและเสียชีวิต ซึ่งถือว่ายังไม่สอดคล้องกับหลักการในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ในด้านการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง บางประเทศที่มีได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เช่นประเทศเวียดนาม¹⁵⁹ นั้น ได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องการห้ามหญิงทำงานอันตราย งานหนักหรืองานที่ต้องเกี่ยวกับสารพิษ นอกจากนี้ยังคุ้มครองในเรื่องแรงงานหญิงที่มีครรภ์ซึ่งห้ามใช้เป็นที่ในการเลิกจ้าง นอกจากนี้ต้องให้ทำงานที่เบากว่าเดิม อีกทั้งลดชั่วโมงการทำงาน 1 ชั่วโมง และสามารถลาคลอดได้ตั้งแต่ก่อนคลอดถึงหลังคลอดตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการตระหนักในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเป็นเป้าหมายของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่นานาประเทศตระหนักดีว่าเป็นเพศหญิงเกือบทั้งหมด ซึ่งการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก็เสมือนหนึ่งการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงไปในตัวด้วย แต่บางประเทศ เช่นประเทศไทยไม่มีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงโดยเฉพาะ

ในด้านการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการคุ้มครองอาจเป็นเพราะเนื่องจากลักษณะของการทำงานที่ยากต่อการกำหนดชั่วโมงหรือแต่ละบ้านมีวัฒนธรรมและหลักปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างกันไป มีเพียงบางประเทศที่ได้มีการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานทำงานบ้าน เช่น ในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างและไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างแตกต่างกัน โดยในกรณีของแรงงานทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานทำงานปกติที่ยาวกว่ากล่าวคือ

¹⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 และมาตรา 51 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 14 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2555

¹⁵⁹ Labour Code of Vietnam, 1994

12 ชั่วโมงต่อวันแต่ในกรณีของแรงงานทำงานบ้านที่ไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานปกติคือ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁶⁰

สำหรับการคุ้มครองในด้านค่าจ้างขั้นต่ำนั้นประเทศที่ไม่ได้เป็นภาคีส่วนใหญ่ก็ยังไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเช่นประเทศไทย มาเลเซีย เกาหลี ญี่ปุ่น อาร์เจนตินา ชิลี เป็นต้น¹⁶¹

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหลักบางประการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อันได้แก่ หลักการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน หลักการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ หลักการคุ้มครองด้านประกันสังคม หลักการคุ้มครองด้านแรงงานเด็ก และหลักการคุ้มครองด้านแรงงานหญิง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับนานาประเทศ โดยประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็จะมีบทบัญญัติซึ่งเป็นกฎหมายภายในคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อันเป็นไปตามพันธกรณีที่ต้องอนุวัติการกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ตนเข้าเป็นภาคี แต่อย่างไรก็ตามมีหลายประเทศที่ไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา แต่ก็ยังมีบทบัญญัติของกฎหมายภายในที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอันสอดคล้องกับหลักบางประการของอนุสัญญาอยู่บ้างซึ่งเป็นสิ่งที่ดีเนื่องจากแท้จริงแล้วมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นการกำหนดแนวนโยบายขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานโดยให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้กับกฎหมายภายในของตนเอง แต่แท้จริงแล้วสิ่งที่สำคัญกว่านั้นคือการที่แต่ละประเทศมีความตระหนักและยอมรับถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านนั้น ดังนั้นประเทศต่างๆอาจให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่าการที่ต้องเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในบทที่ 3 นี้สรุปได้ว่าหลักในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านแต่เดิมอาศัยหลักการคุ้มครองการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งปรากฏตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนรวมไปถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ เนื่องจากแต่เดิมไม่มีการยอมรับว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นงานประเภทหนึ่งเนื่องจากโดยวัฒนธรรมดั้งเดิมงานบ้านเป็นงานที่ทำภายในครัวเรือนโดยอาศัยคนในครอบครัว หรือญาติเป็นผู้ทำแต่ในปัจจุบันสังคมเปลี่ยนไปจากการใช้บุคคลในครัวเรือนมาเป็นการว่าจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานอันถือว่าการจ้างแรงงานอย่างหนึ่ง แต่กลับพบว่าสภาพการจ้างและการปฏิบัติของนายจ้างยังดูเหมือนการการคุ้มครองคนในครอบครัวอยู่ ซึ่งสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และการแก้ปัญหาต่างๆก็อาศัยความเมตตาและกรุณาของนายจ้าง อีกทั้งกฎหมายภายในของนานาประเทศก็ยังไม่ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านดังเช่นแรงงานประเภทอื่นส่งผลให้แรงงานทำงานบ้านถูกปฏิบัติแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆ

¹⁶⁰ Employment Rights Act, 1996

¹⁶¹ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report Iv(1)*, 40.

การที่แรงงานทำงานบ้านถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ย่อมต้องได้รับความคุ้มครองดังเช่น แรงงานประเภทอื่นๆ อย่างไรก็ตามที่ลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านมีความแตกต่างจากงาน ประเภทอื่นทำให้ต้องการการคุ้มครองที่มากกว่า อีกทั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศอื่นอาจยังคุ้มครองไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงมีการตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้นมา โดยมีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น และจะช่วยทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ถูกเลือก ปฏิบัติเพราะเหตุทางอาชีพอีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าจ้าง สภาพและเงื่อนไขการทำงาน การเข้าถึง สิทธิต่างๆเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ยังพบว่าหลักบางประการของอนุสัญญาได้มี ความสัมพันธ์กับนานาชาติ โดยหลายประเทศมีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านสอดคล้อง กับอนุสัญญาทั้งที่เป็นภาคีและไม่ได้เป็นภาคีของอนุสัญญาก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำหรับประเทศที่ ไม่เป็นภาคีและได้มีการคุ้มครองนั้นได้มีการตระหนักและยอมรับว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงาน ประเภทหนึ่งอันควรได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่นทั่วไป

การตระหนักถึงการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นสิ่งสำคัญไม่แพ้การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา ดังนั้นบางประเทศที่ไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ทั้งหมด อาจนำหลักบางประการมา ปรับใช้กฎหมายภายในของตน อย่างไรก็ตามการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาก็มีข้อดีเช่นเดียวกันเนื่องจาก นอกเหนือจากการช่วยให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองที่มากขึ้นและสอดคล้องกับลักษณะ ของแรงงานทำงานบ้านแล้ว ยังมีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานตามที่อนุสัญญาได้ กำหนด โดยประเทศภาคีต้องมีการส่งรายงานประจำปีให้แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกปี โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบ รวมถึงการตั้งคำถามกรณีเห็นว่าประเทศ ภาคียังไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าว อีกทั้งยังให้คำแนะนำ รวมถึงการช่วยเหลือทางเทคนิคแก่ ประเทศสมาชิกในกรณีจำเป็น นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยจัดการใช้แรงงานเด็กและเป็นการจัดการ เลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานหญิงเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านทั่วโลกมีเป็นจำนวนมากและส่วนใหญ่ เป็นแรงงานหญิงและเด็ก ดังนั้นหากมีการกำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็กและมีการ คุ้มครองทุกด้านแก่แรงงานทำงานบ้านก็จะช่วยให้ลดการใช้แรงงานเด็กที่ต่ำกว่าอายุขั้นต่ำและทำให้ แรงงานหญิงถูกเลือกปฏิบัติได้น้อยลงไปในตัว ซึ่งถือว่าเป็นมูลค่าเพิ่มนอกเหนือจากการมีกฎหมาย คุ้มครองให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองที่มากขึ้น

สำหรับประเทศไทยแม้จะยังมีได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา แต่ก็สามารถนำหลักการของ อนุสัญญา มาปรับใช้กับกฎหมายของไทยเพื่อให้ดียิ่งขึ้นได้โดยก่อนที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักบาง ประการของอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายไทยนั้นย่อมต้องศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ตามกฎหมายไทยก่อน ซึ่งการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทย ผู้เขียนจะได้กล่าวในบท ต่อไป

บทที่ 4

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทย

กฎหมายของประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอยู่บ้าง ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจากกฎหมายส่วนใหญ่มีการยกเว้นไม่ใช้กับแรงงานทำงานบ้าน บางฉบับก็มีการคุ้มครองแต่ให้ความคุ้มครองเฉพาะบางเรื่อง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่แรงงานทำงานบ้านในประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยก่อนที่จะศึกษาถึงกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ผู้เขียนได้ศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย ได้ดังนี้

4.1 สถานการณ์แรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย

แรงงานทำงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาตินานาชาติที่ลี้ภัยมาจากประเทศเพื่อนบ้าน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากแรงงานไทยเองมักไม่นิยมทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากมองว่าเป็นงานไม่มีเกียรติ ประกอบกับการได้รับการศึกษาภาคบังคับทำให้มีความรู้ในการไปประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ทำให้แรงงานทำงานบ้านถูกแทนที่ด้วยแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานนั้นก็เข้ามาเพราะหนีปัญหาภายในประเทศ ปัจจุบันแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยมีเป็นจำนวนถึง 1,133,851 คน¹ ซึ่งในจำนวนนี้ยังไม่รวมถึงแรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองและมิได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างชาติปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยมีทั้งที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายและเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งอดีตใช้วิธีควบคุมแรงงานข้ามชาติโดยการทำข้อตกลงแบบทวิภาคี แต่ก็ยังไม่สามารถควบคุมการอพยพได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งยังมีกรณีที่น่ายหน้าทีแอบลักลอบนำเข้ามาเพื่อนำมาค้าแรงงานโดยผิดกฎหมาย อันเข้าข่ายลักษณะการค้ามนุษย์² จากแถบประเทศเพื่อนบ้านของประเทศปลายทาง เช่น แรงงานจากกัมพูชา ลาว พม่า โดยแรงงานชายถูกนำมาทำงานก่อสร้าง ประมง เกษตรกรรมและแรงงานหญิงถูกนำมาประกอบอาชีพขายบริการและแรงงานทำงานบ้าน² อันนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับ เช่น กลุ่มนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตมักหลอกลวงชาวโรฮิงญาว่าจะพามาหางานในประเทศมาเลเซีย โดยเรียกเก็บค่านายหน้าจากแรงงานเหล่านั้น แต่กลับนำมากักขังหรือส่งให้มาทำงานในประเทศไทยและเป็นงานที่ไม่อยากทำ โดยมีสภาพการจ้างและเงื่อนไขการ

¹ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, "สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555," วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555 (2555).

² การค้ามนุษย์ คือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการเป็นรัฐจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใดๆโดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น ซึ่งในกรณีของการค้าเด็กไม่จำเป็นต้องมีการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ฉ้อฉล หรือหลอกลวงก็ได้

² ILO, "Application of International Labour Standards 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report iii (Part a), International Labour Conference, 99th Session, 2010, 273.

ทำงานที่ย่ำแย่ นอกจากนี้ในระหว่างการรอการส่งตัวเพื่อไปทำงานก็ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว โดยมีสภาพความเป็นอยู่อย่างอึดอัด ได้รับประทานอาหารเพียงวันละหนึ่งมื้อและอาศัยอยู่อย่างแออัด นอกจากนี้ยังมีการเรียกค่าไถ่ตัวแรงงานดังกล่าวจากญาติของแรงงาน เพื่อแลกกับเสรีภาพในการปล่อยตัวแรงงานให้กลับไปยังประเทศของตน³

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้าน ยังจัดอยู่ในแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่ง ซึ่งคำนิยามของแรงงานนอกระบบนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายว่า เป็นแรงงานที่ไม่อยู่ในข่ายความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานในอันที่จะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ และเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือคุ้มครองโดยกฎหมายและไม่มีกรรมรวมตัวเป็นองค์กร⁴ ส่วนกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้ให้คำนิยามของแรงงานนอกระบบว่า หมายถึงแรงงานที่มีได้อยู่ในกรอบของความคุ้มครองของกฎหมาย มีการทำงานที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีการรวมตัวจัดตั้งองค์กร ไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานและไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งทำให้ขาดการดูแลและไม่มีความสัมพันธ์ใดๆในการคุ้มครองดังเช่นแรงงานอื่นทั่วไป⁵ นอกจากนี้ยังไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นทางการ ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอนแม้จะทำงานในลักษณะและคุณค่าเดียวกันกับงานประเภทอื่น และเป็นแรงงานกลุ่มที่ได้รับ ความคุ้มครองอย่างจำกัด ซึ่งปัจจุบันแรงงานนอกระบบมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบ โดยจากผลการสำรวจในปี 2555 พบว่าในจำนวนผู้มีงานทำ 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบถึง 24.8 ล้านคน⁶ แต่หน่วยงานรัฐกลับขาดข้อมูลของแรงงานนอกระบบ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มักประกอบอาชีพไม่แน่นอนไม่เป็นหลักแหล่ง บางครั้งก็เปลี่ยนงานบ่อย หรือในบางกรณีเป็นแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายทำให้ไม่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่กล้าเปิดเผยตนเองหรือเรียกร้องอื่นใดเพราะกลัวจะถูกจับและกลัวถูกส่งตัวกลับ ส่งผลให้ไม่ได้รับบริการและการสนับสนุนจากรัฐ เช่น โอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ การได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่เหมาะสม และจากการที่รัฐไม่มีข้อมูลของแรงงานเหล่านี้ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงและแรงงานเองมักไม่ได้รับข่าวสารต่างๆหรือไม่ทราบถึงสิทธิของตน ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทยได้ตั้งหัวข้อที่จะกล่าวต่อไป

³ John Sparks, "Nightmare Island Where Traffickers Imprison Burma's Rohingya," *Channel4 online*, 8 August 2013.

⁴ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2546), 8.

⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 10

⁶ ฐานข้อมูลสภาพแรงงานไทย, "สำรวจแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน รายได้เฉลี่ย 5,000 บาทต่อเดือน,"(สหภาพแรงงานไทย, 2556).

4.2 สภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย

ปัญหาการใช้แรงงานบังคับเป็นปัญหาที่แรงงานทำงานบ้านต้องประสบไม่ว่าจะเป็นแรงงานทำงานบ้านสัญชาติไทยหรือแรงงานต่างชาติ เนื่องจากการไม่มีกฎหมายคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน อีกทั้งมีการมองว่าแรงงานทำงานบ้านไม่ได้ทำงานตลอดแปดชั่วโมงต่อวันเพราะในช่วงเวลาพักของคนในบ้านแรงงานทำงานบ้านก็ได้พักด้วย แรงงานจำนวนมากถูกเรียกให้ทำงานตั้งแต่เช้าตรู่หรือกลางดึก หรือวันหยุด หรือแล้วแต่นายจ้างจะสั่ง และหากขอลาหยุดก็จะถูกหักค่าจ้าง บางกรณีแรงงานการทำงานก็ถูกล่อลวงให้มาทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้าน โดยถูกนำมาหักขังและบังคับให้ทำงานบ้านและดูแลคนชรา โดยห้ามออกจากบ้านและไม่ได้รับค่าจ้างอันเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานอย่างหนึ่ง⁷ การถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารประจำตัวทำให้ถูกจำกัดเสรีภาพในการเปลี่ยนแปลงงาน และเมื่อไม่มีบัตรก็เกรงว่าจะถูกจับ หรือถูกส่งตัวกลับ การใช้แรงงานบังคับมักนำไปสู่ความรุนแรงในที่ทำงาน⁸ ไม่ว่าจะเป็นการถูกนายจ้างกักขังทารุณกรรม จนร่างกายเสียหายและพิการ บังคับให้ทำงานบ้าน โดยไม่จ่ายเงินเดือน บางวันก็ไม่ได้ทานอาหาร ไม่มีห้องนอนเป็นการส่วนตัว เมื่อญาติหรือคนรู้จักมาหานายจ้างจะกีดกันไม่ให้พบ⁹ การถูกหลอกลวงจากนายหน้าหรือตัวแทนจัดหางานเอกชนก็เป็นการนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับเช่นเดียวกัน เพราะการถูกLOYแพในต่างถิ่นหรือต่างประเทศนั้นทำให้แรงงานขาดไร้ที่อยู่และไม่มีที่ปรึกษาจึงไม่มีทางเลือก และต้องจำใจทำงานที่ตนไม่ประสงค์อยากจะทำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ดีอันดับด้านการค้ามนุษย์ถึงแม้มีพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แต่กลับพบว่ายังปรากฏเรื่องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์อีกมากมาย และในทางปฏิบัติพบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังไม่เข้าใจหลักการของกฎหมายมากนัก อีกทั้งการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องยังมีไม่มาก¹⁰ นอกจากนี้ เจ้าพนักงานบางส่วนยังใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มีขอบแสวงหาผลประโยชน์จากการค้าผู้หญิงและเด็กหญิง ไม่ว่าจะเป็นการรับสินบนจากผู้กระทำความผิดหรือการมีส่วนร่วมในการกระทำความผิด ดังเช่นกรณี ชาวโรฮิงญาที่ถูกจับกุมและให้อยู่ในบ้านพักหญิงและเด็กที่จังหวัดพังงา ซึ่งได้หลบหนีจากที่พักแต่ในระหว่างหลบหนีถูกลักพาไปข่มขืน ซึ่งในเหตุดังกล่าวพบว่าเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นตำรวจมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดดังกล่าวด้วย¹¹

⁷ มติชนออนไลน์, "พบแล้วเด็กสาวจังหวัดพะเยาถูกล่อลวงกักขังให้ทำงานบ้าน ดูแลคนแก่," มติชนออนไลน์ 19 สิงหาคม 2553

⁸ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, "รายงานเรื่องแรงงานเด็กทำงานบ้านในประเทศไทย พ.ศ. 2545 " ภาคผนวก กรณีศึกษาที่ 4 เด็กหญิงวี อายุ 12 ปี จากจังหวัดจันทบุรี.

⁹ ไทยรัฐออนไลน์, "พบอีกสาวใช้พม่า ถูกนายจ้างทารุณโหด," ไทยรัฐออนไลน์ 25 กุมภาพันธ์ 2556

¹⁰ สุชาติา ทวีสิทธิ์, "สถานะของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์," จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา ประเด็นทางประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2556(2556).

¹¹ ประชาไทย, "ชาวโรฮิงญาหลบหนีจากบ้านพักที่พังงาถูกข่มขืนสอบพบตำรวจเอี่ยวค้ามนุษย์," (ประชาไทย, 2 กรกฎาคม 2556).

จากปัญหาการใช้แรงงานบังคับนำไปสู่การถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมเนื่องจากมักถูกจำกัดไม่ให้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก นายจ้างมักมองว่างานบ้านเป็นงานที่ต้องทำเรื่อยๆและต้องคอยอยู่ให้เรียกใช้ตลอดเวลาและมองว่างานบ้านรวมไปถึงการอยู่เฝ้าบ้านด้วย ในบางครั้งแรงงานทำงานบ้านอาจได้รับอนุญาตจากนายจ้างในการให้แรงงานได้แต่ในการลานั้นจะถูกหักค่าจ้างในวันลานั้น ทั้งที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้สิทธิลูกจ้างในการได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยหวันกรณีที่ถูกจ้างทำงานครบ 1 ปี¹² และสิทธิในการลาเพื่อศึกษาและฝึกอบรม¹³

การรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิของแรงงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญและเป็นหลักหนึ่งที่น่าปรากฏอยู่ในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย โดยมีการตราเป็นอนุสัญญาซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการสมาคม (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948 และ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 โดยให้การคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบก็ตาม อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดีแม้ว่าประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาหลักทั้งสองฉบับก็ตาม แต่ประเทศไทยควรต้องปฏิบัติให้ไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ซึ่งในทางปฏิบัติประเทศไทยมีการปฏิบัติการอันไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาทั้งสองฉบับนั้น ดังเช่นที่ได้มีคดีร้องเรียนต่อคณะกรรมการเสรีภาพและการสมาคมเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย การเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไอทีวี สหภาพแรงงานบริษัทไทยซัมมิทอีสเทิร์นซีบอร์ดโอโตพาร์ทอินดัสตรี อีกทั้งยังตรวจพบว่าการเลิกจ้างผู้ที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม จับกุม จำคุก และมีการแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้วยการยุบสหภาพแรงงานอีกด้วย¹⁴

ในกรณีที่เป็นแรงงานต่างชาตินั้นมักถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นต่างชาตินั้น โดยหลักแล้วจะได้รับการคุ้มครองดังเช่นแรงงานไทย แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างมักมีทัศนคติว่าแรงงานต่างชาติจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประเทศไทย¹⁵ อีกทั้งในทางปฏิบัติพบว่าการเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างชาตินั้นมีการเลือกปฏิบัติอยู่และได้รับปฏิบัติแตกต่างกันไปโดย

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30

¹³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 36

¹⁴ ILO, "Reports of Commissions of Inquiry (Conventions on Freedom of Association and Collective Bargaining)" (International Labour Organization).

** ตามหลักอธิปไตยเหนือดินแดน รัฐใดก็มีสิทธิที่จะออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้กับบุคคลทุกคนที่อาศัยอยู่ในดินแดนอธิปไตยของตนหรือจะยกเว้นไม่ใช้บังคับกฎหมายใดๆกับบุคคลต่างชาติก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งอันมนุษย์ทุกคนพึงได้รับความคุ้มครองดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจึงให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกเชื้อชาติและสัญชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย

¹⁵ อีเลี่ยน เพียร์สัน, งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1, 95.

แรงงานที่จดทะเบียนมักได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน¹⁶ เนื่องจากมองว่าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและมักถูกข่มขู่ว่าจะส่งตัวกลับจึงทำให้ไม่กล้าต่อรองและถูกกดค่าจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างบางรายอ้างว่าการให้ที่พักอาศัยและค่าสาธารณูปโภค และค่าอาหารถือเป็นการจ่ายค่าจ้างให้แล้วจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้อีก อีกทั้งแรงงานต่างชาติมักไม่ได้รับสิทธิในด้านเงินทดแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทยซึ่งแท้จริงแล้วย่อมต้องได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย

นอกจากนี้เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานหญิง โดยมักประสบปัญหาด้านค่าจ้างที่ต่ำ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าจากสถิติแรงงานนอกระบบ รายได้เฉลี่ยของลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคลของแรงงานหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าแรงงานชายซึ่งเป็นเช่นนี้มาอย่างต่อเนื่อง¹⁷ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากทัศนคติของนายจ้างว่าแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงมีกำลังที่ทำงานหนักได้น้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากงานบ้านที่เพศชายทำนั้นจะอยู่ในลักษณะเป็นคนสวน คนขับรถ และต้องมีความสามารถในการซ่อมแซมสิ่งต่างๆในบ้านได้ ในขณะที่เดียวกันเพศหญิงทำงานแคंपัดกวาด เช็ดถูบ้าน ทำอาหาร ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว งานที่แรงงานทำงานบ้านหญิงต้องทำนั้นก็เป็งานหนักเฉกเช่นเดียวกับเพศชาย เนื่องจากต้องทำตลอดเวลาเพราะเป็นงานที่จุกจิกและมีให้ทำตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

ในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงตั้งครรรค์ มีทั้งความเสี่ยงในเรื่องการทำงานหนัก ดังเช่นขณะไม่ตั้งครรรค์อีกทั้งต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วย นอกจากนี้บ่อยครั้งที่จะต้องเผชิญความเสี่ยงในกรณีที่ถูกลูกจ้างเพราะเหตุตั้งครรรค์ ซึ่งนายจ้างมักอ้างเหตุการทำงานที่น้อยลง การต้องลาเพื่อคลอดบุตรและพักผ่อน รวมถึงการตั้งครรรค์เป็นอุปสรรคต่อการทำงานด้วย

ลักษณะของแรงงานทำงานบ้านอีกประการหนึ่งคือ มักเป็นแรงงานเด็ก ซึ่งมักเกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและเป็นแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปีซึ่งเป็นอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกทั้งต้องทำงานอย่างหนักในช่วงที่ยาวนาน ถูกพรากสิทธิในการศึกษา เนื่องจากไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในด้านของชั่วโมงการทำงาน การห้ามทำงานในช่วงเวลาเด็ก และการให้สิทธิในการลาไปศึกษาอบรมประกอบกับนายจ้างมักมองว่าอาชีพดังกล่าวไม่มีความจำเป็นในการใช้ความรู้หรือทักษะในการทำงาน อีกทั้งเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย บ้างก็เกรงว่าแรงงานเด็กจะหลบหนี หรือในเวลาไปเรียนจะทำให้เสียเวลาการทำงานไป นอกจากนี้ยังมีการทารุณทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ รวมถึงทางเพศด้วยการที่นายจ้างมักจ้างแรงงานเด็กเนื่องจากมองว่าเด็กควบคุมง่าย ค่าจ้างต่ำกว่า และไม่กล้าต่อรอง นอกจากนี้มักจ้างแรงงานเด็กที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมองว่ามีความอดทน และค่าจ้างถูกกว่าแรงงานเด็กไทย¹⁸ และเด็กเหล่านี้บ้างก็เข้ามาทำงานโดยการชักชวนของญาติหรือคนรู้จัก หรือ

¹⁶ Ibid., 101.

¹⁷ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, "สถิติแรงงานนอกระบบ ปี 2552 ไตรมาส 1-4" (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552).

¹⁸ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, "ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน," (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545), หน้า 1 และ 3.

บางครั้งถูกลักพาตัวหรือถูกค้ำมนุษย์มา เช่น กรณีเด็กหญิงชาวกระเหรี่ยงอายุเพียง 12 ปีที่ถูกนายจ้าง ล่อลวงและลักพาตัวมาทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้านตั้งแต่เด็ก และถูกทำร้ายร่างกายอย่างทารุณ เช่นทุบตี การใช้น้ำร้อนสาด ถูกด่าว่าเพื่อสนองอารมณ์ของนายจ้างถูกใช้แรงงานเยี่ยงทาส โดยการ ทำงานอย่างหนักและทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย และกักขังอยู่แต่ในบ้าน¹⁹

ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากได้มีการยกเว้นลูกจ้างทำงานบ้านจากคำนิยามคำว่าลูกจ้างตามกฎหมายนั้นๆอย่างไรก็ดีในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านแต่ก็มีการคุ้มครองเฉพาะบางเรื่อง เนื่องจากการออก กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ที่ ยกเว้นไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านหลายเรื่อง^{***} โดยเฉพาะเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ขึ้นต่ำ ซึ่งผลที่ตามมาทำให้แรงงานทำงานบ้านต้องเผชิญกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานที่ ย่ำแย่ การทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน เนื่องจากการที่กฎหมายไม่มีการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานทำงานบ้าน ต้องทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันบางรายต้องทำงานเกือบ 24 ชั่วโมง ค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำจากแรงงานทั่วไป²⁰

นอกจากนี้การไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรก่อให้เกิดความอ่อนแอให้แก่ แรงงานทำงานบ้าน²¹ เนื่องจากขาดความชัดเจนแน่นอน และนายจ้างใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงได้ตลอดเวลา ซึ่งมักเป็นข้อตกลงที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเนื่องจากกฎหมายของไทยไม่ได้ บังคับว่าสัญญาว่าจ้างแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือ²² นอกจากนี้หากในกรณีที่แรงงานต่างชาติ มักเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายยิ่งทำให้ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร อีกทั้งการว่าจ้าง ก็เป็นการตกลงกันเองมากกว่าและบางครั้งลูกจ้างก็ไม่ได้ตกลงเนื่องจากถูกบังคับให้มาทำงานอย่างไม่ มีทางเลือก เมื่อเกิดการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างของนายจ้าง แรงงานทำงานบ้านแทบไม่มีข้ออ้าง ยกขึ้นต่อสู้นายจ้าง เนื่องจากขาดหลักฐานในการตกลงกัน

¹⁹ เติลินิวส์ออนไลน์, "แจ้งขอหาเพิ่มผู้ฆาตกรเด็กกระเหรี่ยง," เติลินิวส์ออนไลน์ 14 กุมภาพันธ์ 2556

^{***} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555(ออกตามความพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) มีได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในเรื่อง การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุด เวลาพักระหว่างการทำงาน การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานที่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิลาคลอด สิทธิลาเพื่อทำหมัน สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อ การฝึกอบรมหรือพัฒนา ความรู้ความสามารถ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็กอย่างครบถ้วน ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่า ล่วงเวลาในวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการและคณะกรรมการสวัสดิการ การพักงาน ค่าชดเชย

²⁰ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน, 2545, ภาคผนวก กรณีศึกษาที่ 1 ด.ญ.นาง อายุ 13 ปี แรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว (เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่)

²¹ Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*, 2.

²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 "สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วย วาจา ระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและ นายจ้าง ตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

การไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้ได้รับโอกาสในการได้รับสิทธิในฐานะผู้ประกันตนโดยสมัครใจเท่านั้น²³ ซึ่งจะได้รับความคุ้มครองเพียงแค่กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และเสียชีวิต บางกรณีผู้ประกันตนอาจขอรับสิทธิ ประโยชน์ในกรณีชราภาพด้วย โดยผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติม²⁴ ซึ่งในความเป็นจริงส่วนใหญ่แรงงานทำงานบ้านเป็นหญิง อันต้องการความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์มากกว่านั้นโดยเฉพาะในสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร อย่างไรก็ตามแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มักใช้บริการในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปรวมถึงแรงงานที่ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ซึ่งก็คือกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยไม่ต้องส่งเงินสมทบแต่ก็มีข้อจำกัดเฉพาะแก่ผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น²⁵

ในด้านพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากให้คำนิยามลูกจ้างว่า หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย²⁶ ซึ่งทำให้ไม่ได้รับเงินทดแทนในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย เสียชีวิต สูญหายหรือเป็นโรคเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งแรงงานทำงานบ้านประสบกับความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมเนื่องมาจากการทำงาน เช่น การต้องเผชิญกับสารเคมีที่ใช้ในการทำมาสะอาดบ้าน ฝุ่นละอองจากการทำความสะอาดบ้านเรือน อันตรายที่เกิดจากของมีคม ไฟฟ้าช็อต อันตรายจากความร้อนของเตาแก๊สเวลาทำอาหาร การเสี่ยงต่อการตกจากที่สูงเนื่องจากการปีนเก็บของหรือทำความสะอาดสิ่งของที่อยู่ที่สูง เป็นต้น อันนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานได้ อีกทั้งอาจทุพพลภาพหรือเสียชีวิตจากเหตุการณ์ดังกล่าว ในกรณีที่เกิดอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือกรณีที่เจ็บป่วย การรักษาพยาบาลจะขึ้นอยู่กับนายจ้าง บางครั้งนายจ้างก็ซื้อยามาให้รับประทาน บางครั้งนายจ้างก็พาไปโรงพยาบาล โดยหักค่าจ้างของลูกจ้างเป็นค่ารักษาพยาบาล²⁷

นอกจากนี้ยังประสบปัญหาด้านมาตรการการใช้บังคับกฎหมาย แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรการในการใช้บังคับกฎหมาย โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการอันเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้าง อีกทั้งมีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์จะเรียกร้องสิทธิของตนจากนายจ้าง²⁸ แต่อย่างไรก็ตามกรณีของแรงงานทำงานบ้านนั้นพบว่าแทบไม่มีกรณีแรงงานทำงานบ้านยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สาเหตุเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านไม่รู้กฎหมายอันกำหนดสิทธิของตนในการยื่นคำร้องต่อ

²³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40

²⁴ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=876&id=3694>

²⁵ มุลินธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, "นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพของแรงงานนอกระบบ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ," (มุลินธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ).

²⁶ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5

²⁷ อีเลี่ยน เพียร์สัน, งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1, 99.

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124 วรรค 1

พนักงานตรวจแรงงานและส่วนใหญ่เมื่อเกิดข้อพิพาทเนื่องมาจากการทำงานแรงงานทำงานบ้านจะนึกถึงการดำเนินคดีทางศาล หรือนึกถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจก่อน

นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้าง ตามกฎหมายมีการกำหนดสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างในลักษณะสถานประกอบการมากกว่าการตีความว่ารวมไปถึงสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นบ้านส่วนตัว²⁹ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากนายจ้างมักอ้างความเป็นส่วนตัวและความเป็นที่รโหฐานของบ้านนายจ้าง ทำให้การเข้าไปตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงานต้องอาศัยการยินยอมของนายจ้างในการให้เข้าไปตรวจสอบ ซึ่งในทางปฏิบัติแทบไม่มีการตรวจสอบในลักษณะดังกล่าว

ในด้านสิทธิในการดำเนินคดีกับนายจ้างต่อศาลแรงงานนั้น แม้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างสามารถนำข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างแรงงานยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจได้ แต่อย่างไรก็ตามแม้ลูกจ้างบางรายทราบว่าตนมีสิทธิ แต่กลับมีความเกรงกลัวในการดำเนินคดีในด้านค่าใช้จ่ายและระยะเวลา แม้ว่าตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะกำหนดขั้นตอนการดำเนินคดีของศาลแรงงานโดยให้ดำเนินคดีโดยรวดเร็ว ประหยัด สะดวกและเที่ยงธรรมเพื่อเอื้อต่อการรักษาสิทธิของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างอาจไม่ทราบถึงขั้นตอนต่างๆของศาลแรงงาน อีกทั้งการที่แรงงานทำงานบ้านถูกจำกัดสิทธิในการออกจากสถานปฏิบัติงาน ยิ่งทำให้การใช้สิทธิทางศาลแทบเป็นไปได้เลย ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่าในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านถูกทำร้าย ทารุณกรรม หรือล่วงละเมิดทางเพศ จะมีการหลบหนีและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนบ้านหรือญาติในการพาไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำสู่การได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิต่างๆ³⁰ ได้รับการร้องเรียนและช่วยเหลือแรงงานทำงานบ้านเหล่านี้เป็นจำนวนมาก และในส่วนของแรงงานต่างชาตินั้นมักประสบปัญหากรณีที่ต้องออกจากประเทศไทยภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลงทั้งที่กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินคดีกับนายจ้างอยู่

จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวประเทศอื่นทั่วโลก ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการมีกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงกฎหมายไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพื่อวิเคราะห์ถึงความคุ้มครองว่าเพียงพอและครอบคลุมหรือไม่เพียงใด ดังที่จะได้กล่าวต่อไป

²⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139

³⁰ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, "สถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน : ปัญหา อุปสรรค และการขับเคลื่อนของภาคประชาชน", (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2553), หน้า 12.

4.3 กฎหมายไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

ประเทศไทยเห็นถึงความสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน โดยมีนโยบายในการส่งเสริมการมีงานทำ อีกทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม³¹ อันปรากฏตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนทุกคนในการทำงาน การมีงานทำและการเลือกงาน อีกทั้งคุ้มครองให้ประชาชนทุกคนอย่างไม่เลือกปฏิบัติ³² ซึ่งพยายามจะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานให้ได้มากที่สุดและให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ

ประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518^{****} และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่อย่างไรก็ตามการกล่าวถึงแรงงานทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นปรากฏชัดเจนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันได้มีการระบุถึงแรงงานทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย อันเป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งอันได้รับการคุ้มครอง ซึ่งแม้ว่าจะมีการคุ้มครองอย่างจำกัด โดยยกเว้นบทบัญญัติในบางมาตราในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่อย่างไรก็ดีประเทศไทยได้มีการแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในปี พ.ศ. 2555 ในรูปแบบของกฎกระทรวง อีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และความเป็นอยู่ของแรงงานทำงานบ้านโดยเพิ่มความคุ้มครองให้แก่แรงงานทำงานบ้านเพิ่มขึ้น

สำหรับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทยนั้น ผู้เขียนได้วิเคราะห์ถึงกฎหมายของไทยที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ตามหลักตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มักจะเน้นเรื่องเสรีภาพในการแสดงเจตนา ดังนั้นการจ้างแรงงานจะเน้นหลักความเสมอภาคในการตกลงกันระหว่างคู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในความเป็นจริงนายจ้างมักจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างแรงงานฝ่ายเดียวมากกว่าและลูกจ้างมักจะจำยอมตกลงทำสัญญาด้วย อีก

³¹ เอกพร รักความสุข, เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.(กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการกิจการสังคมพรรคความหวังใหม่, 2541), คำนิยมของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ.

³² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 43 และมาตรา 30

^{****} ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ให้ความคุ้มครองในด้านการรวมตัวและเจรจาต่อรองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยผู้เขียนขอไม่กล่าวถึงในรายละเอียดเนื่องจากอยู่นอกขอบเขตการศึกษาวิจัย

ทั้งมีการคุ้มครองแรงงานในกรณีทั่วไป³³ โดยได้กำหนดค่านิยมของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้³⁴ ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ระบุเฉพาะเจาะจงว่าให้ใช้บังคับกับลูกจ้างประเภทใดหรือมิให้ใช้บังคับกับลูกจ้างประเภทใด ด้วยเหตุนี้จึงใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้านด้วย อย่างไรก็ตามก็ตีกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน เพียงบางเรื่อง อันได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง³⁵ การโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยต้องได้รับความยินยอมจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก่อน³⁶ การสิ้นสุดสัญญาจ้างกรณีลูกจ้างไม่มีความผิด โดยต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า³⁷ และในกรณีเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างมีสิทธิขอใบสำคัญแสดงการทำงานอันมีการระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาการทำงานได้³⁸ ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการคุ้มครองแรงงานเท่าใดนัก เนื่องจากแรงงานย่อมต้องการความคุ้มครองในด้านอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่ ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ด้านการคุ้มครองสิทธิทางการประกันสังคม ด้านสวัสดิการและสังคม รวมไปถึงสิทธิในการรวมตัวและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านมาตรการในการใช้บังคับกฎหมายด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่ต้องออกกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยตรงอันได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การที่ต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะเนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของเศรษฐกิจและสังคม³⁹ อีกทั้งเมื่อเกิดภาคอุตสาหกรรมขึ้นมักมีการใช้แรงงานอย่างเอาเปรียบเพื่อให้คุ้มค่าต้นทุนของนายจ้างทำให้ต้องมีการคุ้มครองลูกจ้างโดยไม่เอาเปรียบอันนำไปสู่ความสงบสุขของสังคมและความยุติธรรมทางสังคมซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่มีอยู่เดิมไม่สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างเพียงพอ⁴⁰ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพที่ดีและได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกมาตรฐานแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานให้สูงขึ้น⁴¹ โดยให้ความคุ้มครองอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้แรงงานทุกเชื้อชาติ ทุกสัญชาติ ทุกศาสนา ที่ทำงานในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันกับแรงงานไทย การมีกฎหมายคุ้มครอง

³³ หยุต แสงอุทัย, วิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, ในวิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, จอมพลอากาศฟื้น รณนภากาศ ฤทธาคนี (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2500), ตอน 1 หน้า 4.

³⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

³⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 580

³⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 577

³⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 582

³⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 585

³⁹ สุชาติ วิวงศ์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551), 1.

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน หน้า 5

⁴¹ รักความสุข, เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, 10.

แรงงานก็เป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างก็จะมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้ งานที่ทำให้นายจ้างออกมาดีและมีประสิทธิภาพ⁴² โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวไม่ได้ คุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย เนื่องจากมีการกำหนดความคุ้มครองสำหรับกิจการประเภท อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเท่านั้นและแม้ว่าต่อมาจะมีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และ 103 แต่ก็ยังไม่มีการคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกัน เนื่องจากมีการกำหนดการคุ้มครอง เฉพาะงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม⁴³ อีกทั้งกำหนดค่านิยามของลูกจ้างโดยยกเว้นไม่รวมไป ถึงลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย⁴⁴

อย่างไรก็ดีต่อมาได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีการคุ้มครองรวมไปถึงแรงงาน ทำงานบ้านด้วย คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษที่ใช้บังคับกับ การคุ้มครองลูกจ้างและนายจ้าง^{*****} ดังนั้นหากเรื่องใดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้รับเรื่องนั้น ไว้และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็กำหนดเรื่องนั้นไว้เช่นเดียวกันก็ให้ใช้บทบัญญัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามหลักกฎหมายพิเศษมาก่อนกฎหมายทั่วไป⁴⁵ ซึ่งจากค่านิยามของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นั้น ได้ให้ค่านิยามของลูกจ้างไว้ว่า หมายถึง ผู้ ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานทำงาน บ้านหรือลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้เช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ไม่ใช้บังคับแก่⁴⁶

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

อย่างไรก็ดีนอกเหนือจากกลุ่มแรงงานที่เป็นหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเว้นไม่ใช้บังคับแล้ว ยังมีการเปิดโอกาสให้แรงงานบาง ประเภทได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆได้โดยให้เป็นไปตามลักษณะของแรงงาน ประเภทนั้นๆ⁴⁷ เช่นแรงงานประมง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการเปิดช่องให้แรงงานบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัตินี้ แต่อาจได้รับการคุ้มครองอย่างจำกัดได้ โดยสามารถออกกฎกระทรวงในการมิให้ใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่ง

⁴² แสงอุทัย, วิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, ในวิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, จอมพลอากาศพื้น รณนากาศ ฤทธาคนี, ตอน 2 หน้า 17.

⁴³ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลูกจ้าง หมายถึงลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม

⁴⁴ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลูกจ้างผู้ตกลงทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตามและ หมายรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

^{*****} กฎหมายพิเศษ (Lex Specialis) คือ กฎหมายที่มีข้อความบังคับจำกัดเฉพาะบุคคลหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยต้องมา ก่อนกฎหมายทั่วไป (Lex Generalis) ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีข้อความใช้บังคับทั่วไปโดยไม่จำกัดบุคคล สถานที่ เวลา เรื่อง

⁴⁵ หยุต แสงอุทัย, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ 18 ed.(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), 78.

⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 22

ประเภทใดได้⁴⁸ ซึ่งแรงงานทำงานบ้านก็ได้รับความคุ้มครองอย่างจำกัดตามบทบัญญัตินี้ และจากบทบัญญัตินี้เองทำให้มีการยกเว้นบทบัญญัติบางส่วนแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยโดยในการยกเว้นบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นทำได้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง⁴⁹ โดยกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางประการมาใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน อันได้แก่กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ซึ่งได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันนายจ้างมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรือแรงงานทำงานบ้าน เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ได้รับการคุ้มครองอย่างจำกัด ซึ่งในด้านการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้นผู้เขียนจะได้กล่าวโดยละเอียดในหัวข้อ 4.3 ถึง 4.6ต่อไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ศาลแรงงานจัดตั้งขึ้นมาเพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะเนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีประเภทอื่นทั่วไป ซึ่งควรได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน อันได้แก่ผู้พิพากษาศาลแรงงานและมีความเข้าใจด้านปัญหาแรงงาน อันได้แก่ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างและเน้นการประนีประนอมกันมากกว่าการเอาชนะกัน อีกทั้งการดำเนินคดีก็สะดวก รวดเร็ว ประหยัดและเป็นธรรม อันเป็นการช่วยเหลือให้แรงงานที่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบนายจ้างสามารถใช้สิทธิได้อย่างง่ายดายและสะดวกยิ่งขึ้น*****

ศาลแรงงานมีเขตอำนาจพิจารณาคดีมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้⁵⁰

- (1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 4 วรรค 2

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 6

***** หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

⁵⁰ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน

(7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

หลักของการคุ้มครองแรงงานแรงงานในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้อย่างเต็มที่เพื่อเรียกร้องสิทธิของตนอันพึงมีพึงได้ การจะลูกจ้างซึ่งมีความอ่อนแอและอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่านายจ้างเรียกร้องสิทธิของตนด้วยตัวเองโดยไม่มีกลไกของรัฐเข้ามาช่วยเหลือนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ยังให้การคุ้มครองแรงงานโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ สัญชาติ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้ความคุ้มครองอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 8 ก็ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในด้านการมีที่ปรึกษากฎหมายให้กับตน นอกจากนี้การดำเนินคดีของศาลแรงงานยึดหลักความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม ก็เนื่องมาจากการคุ้มครองผลประโยชน์ของคู่ความโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างที่มีความเสียเปรียบนายจ้างอยู่ โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติที่เสี่ยงต่อการไร้ที่พัก การตกเป็นคนไร้สถานะ และตกงาน ซึ่งย่อมได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังเช่นกลุ่มแรงงานที่ถูกค้ามนุษย์หรือใช้แรงงานบังคับที่ย่อมจะได้รับการเยียวยา ช่วยเหลือ ฟื้นฟู บำบัดเพื่อให้กลับคืนสู่สังคมได้

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่มีบทบัญญัติที่ยกเว้นมิให้ใช้กับแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนั้นแรงงานทำงานบ้านย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกัน แรงงานทำงานบ้านสามารถใช้สิทธิในการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเมื่อมีข้อพิพาทที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงมักมีปัญหาตรงที่แรงงานทำงานบ้านเองไม่ทราบถึงสิทธิและการเข้าถึงสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทำงานบ้านอย่างแท้จริง จึงมีความจำเป็นในการให้ข้อมูล สื่อความรู้ และให้มีการตระหนักถึงสิทธิของตนในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและระงับข้อพิพาท

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่ากฎหมายไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้นมีอยู่เพียงไม่กี่ฉบับ ในส่วนของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานฉบับอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน โดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในกรณีที่เจ็บป่วย ได้รับอันตราย ทุพพลภาพ สูญหายหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่จ้างหรือเป็นโรคที่เกี่ยวข้องมาจากการทำงาน ก็มีได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยเช่นเดียวกัน เนื่องจากตามคำนิยามตามในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว คำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (มาตรา 5) ในด้านของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็เช่นเดียวกัน ได้กำหนดคำนิยามของลูกจ้างไว้ โดยไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (มาตรา 5) และกรณีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ให้คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม (มาตรา 4) ซึ่งจะเห็นว่า ใช้กับการทำงานที่เป็นสถานประกอบการเท่านั้น ซึ่งการทำงานในบ้านส่วนบุคคลมิได้เป็นสถานประกอบการจึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายฉบับดังกล่าว

สรุปได้ว่ากฎหมายแรงงานของไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายแรงงานของไทยที่ให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นหลัก คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งรายละเอียดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไป

4.4 ขอบเขตของการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การกำหนดขอบเขตการใช้บังคับก็เพื่อให้ทราบถึง ประเภทของกิจการ ลูกจ้างและนายจ้าง ที่พระราชบัญญัตินี้คุ้มครอง โดยหลักทั่วไปแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ใช้บังคับกับลูกจ้างและนายจ้างที่เป็นประกอบกิจการทุกประเภท แต่มีบุคคลบางประเภทที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ให้ความคุ้มครอง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 อันได้แก่

(1) บุคลากรที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(3) นายจ้างหรือลูกจ้างบางประเภทที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมีกฎหมายเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ ให้นำบทบัญญัติทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับอันได้แก่ พนักงานและลูกจ้างการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพระปกเกล้า เนื่องจากลูกจ้างของหน่วยงานเหล่านี้จะมีกฎหมายเฉพาะในการใช้บังคับอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่มีให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับในบางเรื่อง เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2539 แต่มีให้นำเฉพาะบทบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับ

อย่างไรก็ดีสำหรับแรงงานบางประเภทอาจมีการคุ้มครองแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานประเภทอื่นๆ อันเนื่องมาจากลักษณะของงานของแรงงานเหล่านั้นที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นทั่วไป ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดประเภทของงานเหล่านี้ไว้ตามมาตรา 22 อันได้แก่ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

นอกจากนี้สำหรับแรงงานบางประเภทที่ได้รับการคุ้มครองอย่างจำกัด เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 วรรค 2 และมาตรา 6 ได้มีการกำหนดให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้โดยกำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติบางประการบังคับแก่นายจ้างบางประเภทได้ ซึ่งในกรณีแรงงานทำงานบ้านนั้นแม้จะถูกรวมอยู่ในคำจำกัดความของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรือแรงงานทำงานบ้านจัดอยู่ในประเภทที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้ ซึ่งเดิมมีกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2541 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ซึ่งต่อมาได้ถูกแก้ไขในเรื่องลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ที่ได้จำกัดการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านว่า มิให้ใช้บทบัญญัติบางประการบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการคุ้มครองที่แตกต่างกันอยู่ 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 คือ ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติอย่างเต็มที่ทุกมาตรา ประเภทที่ 2 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองอย่างแตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัติกำหนด ตามมาตรา 22 และประเภทที่ 3 คือลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองแต่ได้รับการคุ้มครองอย่างจำกัดเพียงบางมาตรา ตามมาตรา 4 วรรค 2 อันได้แก่แรงงานทำงานบ้านนั่นเอง

4.5 สารสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

4.5.1 คำนิยามของแรงงานทำงานบ้าน

การกำหนดคำนิยามของลูกจ้างให้ครอบคลุมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย แสดงถึงการยอมรับว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ย่อมได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดคำนิยาม คำว่าลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร⁵¹ ซึ่งแม้จะมีได้มีการระบุถึงลูกจ้างทำงานบ้านโดยตรง แต่จากคำนิยามดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา รวมถึง ลูกจ้างทำงานบ้านก็อยู่ในคำนิยามของคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ แต่อย่างไรก็ดีคำว่าแรงงานทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ปรากฏชัดในกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2541 ซึ่งปัจจุบันถูกแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ซึ่งได้มีการยกเว้นบทบัญญัติบางประการมิให้นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านด้วย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงคำว่าลูกจ้างทำงานบ้านนั้นในความเป็นจริงมีอยู่หลายประเภทด้วยกัน ซึ่งแรงงานทำงานบ้านหรือตามกฎหมายไทยเรียกว่าลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นเป็นแรงงานที่ถูกจำกัดความคุ้มครองบางอย่างซึ่งจำเป็นอย่างมากในการวินิจฉัยว่าลูกจ้างทำงานบ้านในลักษณะใดเป็นลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันนายจ้างมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านนั้นมีทั้งลูกจ้างงานบ้านที่เป็นลูกจ้างของบริษัทที่จัดส่งลูกจ้างเหล่านี้ไปทำงานตามสถานที่ต่างๆ และลูกจ้างที่ทำงานบ้านซึ่งทำงานอยู่เฉพาะในบ้านและเฉพาะงานบ้านของนายจ้างซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างมิได้ให้ทำงานในกิจการที่ประกอบธุรกิจอยู่ด้วย ซึ่งแรงงานทำงานบ้านที่ถูกจำกัดสิทธิในการได้รับความคุ้มครองนั้น คือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั่นเอง

ด้วยเหตุนี้เมื่อพิจารณาจากคำนิยาม ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และคำว่าลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 นั้นสามารถแบ่งประเภทลูกจ้างทำงานบ้านได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบแรก คือ ลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นพนักงานของบริษัทรับจ้างจัดคนทำงานตามบ้านหรือตามบริษัทให้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะถือว่าได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างเต็มที่ เนื่องจากถือว่านายจ้างคือบริษัทที่รับให้บริการซึ่งเป็นนายจ้างที่ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

แบบที่สอง คือ ลูกจ้างทำงานบ้านที่นายจ้างประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งรวมอยู่ด้วย โดยที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่ตนประกอบกิจการนั้นและให้ทำงานบ้านให้ด้วย ซึ่งกรณีเช่นนี้ได้รับความคุ้มครอง

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นกรณีทำงานให้กับนายจ้าง ที่เกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างด้วยอันไม่อยู่ในข้อยกเว้นของกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541) ที่ยกเว้นการคุ้มครองในบางเรื่องเฉพาะลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจอยู่ด้วย

แบบที่สาม คือ ลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานให้กับนายจ้างโดยที่มิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น ทำความสะอาดบ้าน ล้างจาน ซักรีดเสื้อผ้า รดน้ำต้นไม้ โดยทำงานอยู่กับบ้านของนายจ้างโดยงานบ้านที่ทำนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้างแต่อย่างใด ซึ่งแรงงานทำงานบ้านประเภทนี้อยู่ในข้อยกเว้นของกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541) ที่ยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคำนิยามที่ว่าแรงงานทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยสอดคล้องกับคำนิยามของแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

นอกจากนี้หากพิจารณาจากคำพิพากษาฎีกาที่ศาลเคยได้พิจารณาคดีของลูกจ้างทำงานบ้านนั้น⁵² พบว่า การตีความคำว่างานบ้านนั้น ศาลได้พิจารณาทั้งจากสภาพของงาน กล่าวคือ เป็นงานที่ดูแลเกี่ยวกับงานบ้าน เช่นทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า และพิจารณาถึงความเกี่ยวข้องของงานกับธุรกิจของนายจ้างซึ่งต้องไม่เกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้าง

⁵² คำพิพากษาฎีกาที่ 3206/2533 ข้อความที่ว่า "ไม่รวมถึง ลูกจ้างซึ่ง ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน"ตาม บทนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นั้น เป็นข้อยกเว้น ต้องตีความโดยเคร่งครัดดังนั้น ข้อความดังกล่าวจึงหมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานเฉพาะ ที่เป็นงานบ้านอย่างเดียวนั้น โดยงานบ้านนั้นจะต้อง มิได้มีลักษณะการประกอบธุรกิจอื่นใด รวมอยู่ด้วย จำเลยเป็นบริษัทจำกัด ประกอบกิจการรับทำออร์บรูปส่งขายต่างประเทศ มีลูกจ้างประมาณ 100 คน และ ล. เป็นผู้จัดการโรงงานของจำเลย จำเลยได้จ้าง โจทก์เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง แม่บ้านมีหน้าที่ซักรีด ทำอาหาร และทำความสะอาดในบ้านพักของ ล. ดังนั้นแม้สภาพงานที่โจทก์ทำจะเป็นงานบ้านก็ตาม แต่ งานบ้านดังกล่าว จำเลยได้ จัดเป็นสวัสดิการให้แก่ ล. ซึ่ง เป็นผู้จัดการโรงงานของจำเลยเอง งานบ้านที่โจทก์ทำจึงมีลักษณะการประกอบธุรกิจของจำเลยรวมอยู่ด้วย ถือ ไม่ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างซึ่ง ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โจทก์จึงได้ รับความคุ้มครองตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และเรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย ค่าจ้างส่วนที่จำเลยจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งดอกเบี้ย และเงินเพิ่ม) และการที่มิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นพิจารณาจากการประกอบธุรกิจของนายจ้าง เช่นการทำงานในลักษณะที่เป็นงานบ้านแต่ทำเพื่อธุรกิจนายจ้างเช่นนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ดังเช่น กรณีที่ลูกจ้างทำความสะอาดร้านตัดผมและมีหน้าที่เก็บเงินจากลูกค้า แม้ว่าการทำงานของลูกจ้างจะมีลักษณะงานที่เป็นงานบ้านรวมอยู่ด้วยนั้นแต่ถือว่าการทำงานบ้านดังกล่าวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจร้านตัดผมของนายจ้างรวมอยู่ด้วย เช่นนี้จึงได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยซึ่งถูกกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ

คำพิพากษาฎีกา 3545/2522 ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบ้านซึ่งเปิดเป็นร้านเสริมสวยโดยให้โจทก์ซักผ้า ทำงานบ้าน กวาดร้านทำผม และซักผ้าเช็ดผม ถือได้ว่า เป็นการให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย การให้โจทก์ทำความสะอาดและซักผ้าเช็ดผมซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งในสถานประกอบการถือได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ว่า จากพยานหลักฐานโจทก์และจำเลยฟังได้ว่า โจทก์ทำงานบ้านแยกส่วนกันกับร้านเสริมสวยเป็นการได้เพียงดูแลพินิจในการฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงงานทำงานบ้านนั้น หมายถึงแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยงานที่ทำนั้นมีลักษณะที่ทำอยู่ในบ้านหรือบริเวณบ้าน และจะต้องมีได้ทำเพื่อธุรกิจหรือเกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างแต่อย่างใด ซึ่งลักษณะของแรงงานทำงานบ้านโดยละเอียดจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

4.5.2 ลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน

ลักษณะของแรงงานทำงานบ้านโดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงและเป็นแรงงานเด็ก เนื่องจากวัฒนธรรมของไทยหน้าที่การดูแลบ้าน ทำความสะอาดบ้านเป็นงานของเพศหญิง⁵³ โดยเพศชายจะมีหน้าที่ศึกษาเล่าเรียนและประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวเมื่อเติบโตใหญ่ ทำให้เพศหญิงมักถูกจำกัดสิทธิทางสังคมเนื่องจากมีความรู้ต่ำกว่าเพศชาย อีกทั้งมักเป็นแรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างถิ่น

นอกจากนี้ด้วยลักษณะของงานที่ไม่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญมากนัก จึงมักเป็นแรงงานที่มีความรู้ไม่สูงมากนักเนื่องจากในปัจจุบันเริ่มมีแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพมากยิ่งขึ้น เพศหญิงเริ่มได้รับการศึกษาและเริ่มมีบทบาทด้านอาชีพมากขึ้น ทำให้จำเป็นต้องมีการแสวงหาลูกจ้างมาทำงานบ้าน อย่างไรก็ตามการที่ประเทศไทยได้มีนโยบายการศึกษาภาคบังคับกับบุคคลทุกเพศทำให้เพศหญิงเริ่มมีโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นต้น ซึ่งอย่างน้อยก็มีวุฒิการศึกษาพอที่จะเข้าทำงานตามภาคอุตสาหกรรมได้ ดังนั้นจึงเริ่มขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ อาชีพดังกล่าวจึงเป็นการดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน⁵⁴ ที่มีสภาพเศรษฐกิจในประเทศที่ต่ำกว่าประเทศไทย รวมไปถึงแรงงานในประเทศไทยแต่เป็นแรงงานที่มาจากชนบทหรือกลุ่มชาวเขา ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้มีความอ่อนแอทางด้านภาษา ชาติกำเนิด ฐานะทางสังคม และมักไม่มีทางเลือก ขาดอำนาจในการต่อรองอันนำไปสู่การถูกเลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ด้วยลักษณะงานที่ต้องทำงานอยู่ในบ้านและมักอาศัยอยู่กับนายจ้างทำให้โอกาสที่จะออกมาพบปะโลกภายนอก อีกทั้งความกลัวและไม่คุ้นเคยกับสภาพสังคมที่แตกต่างจากถิ่นกำเนิด ทำให้เมื่อต้องการถูกจำกัดเสรีภาพและถูกล่วงละเมิดไม่ว่าทางร่างกาย จิตใจและทางเพศ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าลักษณะของแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเด็กซึ่งมาจากต่างถิ่นหรือมาจากต่างชาติ ที่มาจากฐานะทางบ้านที่ยากจนและมีการศึกษาและทักษะไม่สูงมากนัก อันนำไปสู่การถูกเลือกปฏิบัติทั้งในส่วนของงานที่ได้รับจ้างงาน ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพและการเอาเปรียบในด้านเงื่อนไขการจ้าง โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างอีกด้วย

ด้วยลักษณะของแรงงานทำงานบ้านที่อ่อนแอและด้อยค่านำไปสู่การได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจะได้กล่าวต่อไป

⁵³ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.(กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิสิเนส อินฟอร์เมชั่น พับลิชิตี จำกัด, 2552), 123.

⁵⁴ ILO, *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 21.

4.5.3 หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

จากหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะในด้านสิทธิเสรีภาพในการทำงาน เลือกลงงาน อย่างไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และความแตกต่างทางการคิดเห็นทางการเมือง ดังที่กำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550⁵⁵ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้านที่ส่วนใหญ่เป็นหญิงและเด็ก และมักเป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติที่ย่อมต้องการการคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อย่างไรก็ดีจากการที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของประเทศไทย มีอยู่หลายฉบับ โดยกฎหมายหลักในการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานของแรงงานทำงานบ้านเกี่ยวกับการจ้างและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ให้การคุ้มครองอย่างจำกัด เนื่องจากลักษณะของแรงงานประเภทนี้แตกต่างจากแรงงานในระบบประเภทอื่นๆ กล่าวคือ ลักษณะของงานจะเป็นการทำงานบ้าน หรือดูแลบุคคลในบ้าน ซึ่งจำเป็นต้องพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา และทำงานตามที่นายจ้างสั่งเป็นคราวๆไป อีกทั้งวัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตของแต่ละบ้านไม่เหมือนกัน นอกจากนี้บางครั้งแรงงานทำงานบ้านก็อาศัยอยู่กับนายจ้าง ทำให้การกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาพักนั้น เป็นไปได้ยาก ลักษณะงานมีความใกล้ชิดกับนายจ้างอย่างมากทำให้การจะกำหนดหลักเกณฑ์ให้แน่นอนตายตัวดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆจึงทำได้ยากทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจึงสามารถกำหนดไว้เป็นบางเรื่อง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองไว้ดังนี้

การคุ้มครองกรณีทั่วไป ซึ่งได้แก่เรื่องดังต่อไปนี้

การห้ามนายจ้างห้ามเรียก รับ เงินประกันเพื่อความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการนำบุคคลค่าประกันหรือการประกันด้วยทรัพย์สิน⁵⁶ เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านมีใช้งานประเภทที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเรียกรับเงินประกันได้

ด้านการโอนสิทธิต่างๆที่มีอยู่เดิมไปยังนายจ้างใหม่⁵⁷ เนื่องจากในบางคั้งนายจ้างอาจมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ถึงแก่ความตาย และมีทายาทเข้ามาดูแลหรือว่าจ้างแทน ดังนั้นจึงมีกฎหมาย

⁵⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30

⁵⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 ได้กำหนดประเภทงานที่สามารถเรียกหลักประกันได้ อันได้แก่ งานตามที่กำหนดไว้ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง อันได้แก่ งานสมุหบัญชี งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน งานควบคุมหรือรับผิดชอบที่เกี่ยวกับวัตถุมูลค่า คือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 13

คุ้มครองให้นายจ้างใหม่ที่รับโอนลูกจ้างไปนั้นจะต้องรับโอนทั้งสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างอันต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไปด้วย เช่น เงื่อนไขการทำงาน สวัสดิการ เงินเดือน เป็นต้น เนื่องจากป้องกันความเสี่ยงต่อการบีบบังคับลูกจ้างให้ออก หรือการบังคับให้ลูกจ้างต้องทำงานโดยได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าเดิม ทั้งที่มีใช้ความผิดของตน เป็นต้น การคุ้มครองในด้านดังกล่าวก็เพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานทำงานบ้านที่มีอยู่เดิมให้ต่อเนื่องไป เนื่องจากการคุ้มครองในบางเรื่องไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับค่าชดเชยจะต้องเกี่ยวข้องกับภาระระยะเวลาการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นหากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างอันมิได้เกิดจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างจึงต้องมีการคุ้มครองให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิต่างๆต่อเนื่องไป

ด้านการเลิกสัญญาจ้าง การให้ความคุ้มครองด้านนี้เนื่องมาจากการให้แรงงานทำงานบ้านได้เตรียมตัวงานใหม่และหาที่อยู่ใหม่ โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ ในกรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดทันทีเมื่อสัญญาจ้างครบกำหนด แต่ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดสัญญาจ้างของจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนหรือในวันที่ต้องจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งโดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงวันจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปแต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน⁵⁸ แต่อย่างไรก็ตามกรณีที่นายจ้างเป็นผู้บอกกล่าวเลิกสัญญานายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้แม้ลูกจ้างจะมีได้กระทำผิดใดๆก็ตาม แต่ต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยจ่ายเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับตั้งแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานไปจนถึงวันที่เลิกจ้าง⁵⁹ แต่หากลูกจ้างกระทำความผิด เช่น การจงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย การทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นต้น เช่นนี้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอีกทั้งไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างอีกด้วย ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยนั้นจะจ่ายให้ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้างซึ่งจำนวนค่าชดเชยขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทำงาน

การคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน

ด้านวันหยุดและการได้รับค่าจ้างในวันหยุด แรงงานทำงานบ้านได้รับสิทธิในการมีวันหยุดและวันลาป่วย ตามที่กฎหมายกำหนด⁶⁰ และในบางกรณีเป็นการลานอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือเป็นการลาเพื่อประโยชน์ลูกจ้างเองซึ่งนายจ้างเองก็อนุญาต เช่นนี้ไม่เป็นการตัดสิทธิลูกจ้างที่จะได้นับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องไป⁶¹ ไม่ถือว่าการใช้สิทธิในการหยุดหรือลาดังกล่าวทำให้ไม่สามารถนำวันที่หยุดหรือลานั้นมานับรวมเป็นระยะเวลาทำงานด้วย การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างมีความสำคัญเนื่องจากจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการได้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีเนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ว่าจะต้องทำงานมาแล้ว 1 ปีจึงจะได้สิทธิดังกล่าว

⁵⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 17

⁵⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17 ed.(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554),

63.

⁶⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา19-20

แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองด้านวันหยุดโดยได้รับสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์หนึ่งต้องมี 1 วันและวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน⁶² สิทธิในวันหยุดตามประเพณีโดยในปีหนึ่งจะต้องมีอย่างน้อย 13 วันโดยรวมวันแรงงานไปด้วย⁶³ โดยคำนึงถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีและวันหยุดอื่นๆด้วย⁶⁴ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วติดต่อกันครบ 1 ปี จะได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วัน⁶⁵ โดยจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ และในกรณีที่ลูกจ้างลาออก หรือถูกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือไม่ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้กับลูกจ้างด้วย โดยต้องจ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้างและในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างอันมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁶⁶ แนวคิดในการมีวันหยุดให้กับลูกจ้างเนื่องจากต้องการให้ลูกจ้างได้พักผ่อนและมีโอกาสในการได้พบปะญาติ และเพื่อนฝูงอันนำไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆและรวมตัวกับองค์กรต่างๆ นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป อีกทั้งในการทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินชั่วโมงที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวง⁶⁷

การทำงานในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประเภทใด รวมถึงในกรณีที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในการทำงานในวันหยุดนั้นให้ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำ⁶⁸ ซึ่งในส่วนของแรงงานทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นได้รับความคุ้มครองในเรื่องวันหยุดนี้ด้วย ทั้งนี้ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

นายจ้างจะต้องมีการจ่ายไม่น้อยกว่า เดือนละ 1 ครั้ง⁶⁹ โดยจะต้องจ่ายเป็นเงินสดและเป็นเงินตราไทย เว้นแต่แรงงานทำงานบ้านจะยินยอมให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ สาเหตุที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในบ้าน และถูกจำกัดการอาศัยอยู่ในบ้าน นานๆจะได้รับอนุญาตให้ออกนอกบ้าน ซึ่งหากการชำระค่าจ้างเป็นตัวเงินหรือเงินตราสกุลอื่นจะทำให้เพิ่มภาระแก่แรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากแรงงานทำงานบ้าน

⁶² เรื่องเดียวกัน มาตรา 28

⁶³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 29

⁶⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 11182/2553 กำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 30

⁶⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 67

⁶⁷ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62(1)ประกอบกับมาตรา 64

⁶⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 70

จะต้องนำเงินดังกล่าวไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินตราสกุลไทยซึ่งอาจต้องเสี่ยงกับความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน รวมถึงการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนเงินตราดังกล่าว นอกจากนี้ในการนำตัวเงินไปขึ้นนั้นก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมเช่นเดียวกัน นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจ่ายให้ ฌสถานี่ทำงานของแรงงานทำงานบ้าน กล่าวคือ ฌ บ้านของนายจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมให้จ่าย ฌสถานี่อื่นหรือวิธีอื่น⁷⁰ การคุ้มครองตามมาตรานี้เนื่องจากป้องกันความเสี่ยงในกรณีแรงงานทำงานบ้านอาจได้รับอันตรายจากการยึดถือเงินดังกล่าวและอาจสูญหายในระหว่างทาง ซึ่งวิธีการอื่นๆอาจเป็นการโอนเข้าบัญชีธนาคารของแรงงานทำงานบ้าน เป็นต้น

ในกรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานแรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยและเงินเพิ่มกรณีที่นายจ้าง ไม่จ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับ โดยหากกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายหรือจ่ายล่าช้าโดยมิได้ตั้งใจ นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี แต่หากกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายโดยจงใจและปราศจากเหตุผลอันสมควรมนายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วันโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ยอีก⁷¹ อีกทั้งยังมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างในหนี้ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน⁷² กล่าวคือในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง รวมไปถึงเงินประกัน ค่าชดเชย ค่าจ้างกรณีนายจ้างสั่งพักงานระหว่างการสอบสวน เป็นต้น ซึ่งถือว่าลูกจ้างเป็นเจ้าของบุริมสิทธิ อันได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของนายจ้างก่อนเจ้าหนี้อื่น โดยเป็นหนี้ลำดับเดียวกับหนี้ค่าภาษีอากร⁷³ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินนับถอยหลังไป 4 เดือนแต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 100,000 บาท⁷⁴

ด้านวันลาป่วย แรงงานทำงานบ้านยังได้รับสิทธิในการลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ในกรณีที่ลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างสามารถขอให้แสดงใบรับรองแพทย์ได้⁷⁵ นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยด้วย แต่ปีหนึ่งจะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วัน⁷⁶ การคุ้มครองด้านวันลาป่วยนั้นถือว่าเป็นการเคารพถึงหลักสิทธิขั้นพื้นฐาน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการในการดูแลสุขภาพสุขภาพของตนเมื่อยามเจ็บป่วย มีสิทธิในการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ความเจ็บป่วยเป็นสิ่งที่คาดหมายมิได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใดซึ่งไม่สามารถจะรอใช้สิทธิในวันหยุดได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นอย่างมาก

การคุ้มครองแรงงานเด็ก

เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและมีค่า จึงควรต้องได้รับการปกป้องและพัฒนาให้เจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ⁷⁸ การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ตามกฎกระทรวง

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 55

⁷¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 9

⁷² เรื่องเดียวกัน มาตรา 11

⁷³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 257

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 32

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 57 วรรค 1

⁷⁸ รักความสุข, เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, 37.

ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีความคุ้มครองให้แก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเฉพาะเรื่องอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานทำงานบ้านโดยการจ้างแรงงานเด็กจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี⁷⁹ เนื่องจากเดิมแรงงานทำงานบ้านมักเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีซึ่งมีวุฒิภาวะต่ำไม่เหมาะสมที่จะใช้แรงงาน อีกทั้งยังเป็นการพรากสิทธิในการศึกษาและชีวิตในวัยเด็กของแรงงานเหล่านั้น ดังนั้นจึงได้มีการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว

นอกจากนี้ได้มีการคุ้มครองในส่วนของการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กโดยตรง⁸⁰ ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก⁸¹ อีกด้วยและห้ามนายจ้างหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเพราะเหตุที่ได้จ่ายเงินหรือประโยชน์ใดๆให้แก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นล่วงหน้า ก่อนที่จะมีการว่าจ้างหรือก่อนที่จะมีการจ่ายค่าจ้างแต่ละงวด⁸² เนื่องจากบางครั้งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนในกรณีที่หาเด็กมาทำงานให้แต่กลับนำเงินหรือประโยชน์นั้นๆมาหักออกจากค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ทำให้เด็กไม่ได้ค่าตอบแทนที่ตนได้ทำงานให้อย่างเป็นทางการ

การคุ้มครองแรงงานหญิง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงโดยต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมิให้จำกัดบางหน้าที่ให้เฉพาะเพศนั้นๆทั้งที่ไม่มีเหตุอันสมควร หรือมิให้กำหนดค่าจ้างที่แตกต่างในงานที่มีลักษณะเดียวกัน⁸³

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงจะต้องได้รับความเสมอภาคในด้านค่าตอบแทนการทำงานโดยให้นายจ้างกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานระหว่างชายและหญิงสำหรับงานที่มีลักษณะและคุณภาพเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน⁸⁴ ซึ่งหลักเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญมาก เนื่องจากการขจัดการเลือกปฏิบัติและเป็นการผลักดันให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันอันเป็นหลักสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญ

สิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือการคุ้มครองด้านการถูกล่วงละเมิดทางเพศ⁸⁵ การล่วงละเมิดทางเพศนั้นมีความหมายกว้าง บางครั้งไม่จำเป็นต้องถึงขั้นข่มขืนเสมอไป บางกรณีการกระทำที่เป็นลักษณะล่วงเกินทางเพศด้วยการกระทำ ด้วยวาจาก็ถือว่าเป็นความผิดเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ต้องพิจารณาตามจารีตประเพณีด้วย ซึ่งการคุกคามอันเป็นการทำให้ลูกจ้างเกิดความกลัว หรือก่อความ

⁷⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 51 วรรค 2

⁸¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 52 วรรค 1

⁸² เรื่องเดียวกัน มาตรา 51 วรรค 3

⁸³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 15

⁸⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 53

⁸⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 16

เดือดร้อนรำคาญเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะโดยวาจา กาย หรือรูปแบบอื่นใด เช่นการส่งข้อความ การส่งอีเมลล์ เป็นต้น

การคุ้มครองด้านกลไกการร้องทุกข์การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการระงับข้อพิพาท

การคุ้มครองด้านการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการระงับข้อพิพาทเป็นการทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความเป็นธรรมในสิ่งที่ตนควรได้รับตามกฎหมาย อีกทั้งได้รับการชดเชยความเสียหายที่ตนได้ถูกเอาเปรียบหรือถูกละเมิด เพื่อให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมได้มากที่สุด

กลไกการใช้กฎหมายประการหนึ่งคือ การให้มีพนักงานตรวจแรงงานโดยมีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ยังคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้มีสิทธิในการยื่นและพิจารณาคำร้องต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานเช่นเดียวกัน เพื่อให้ดำเนินการต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁸⁶ ซึ่งแรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองเฉพาะเรื่อง ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยผ่านกลไกการใช้บังคับกฎหมายอีกประการหนึ่ง คือการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคความแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่คุ้มครองให้นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทและทุกเชื้อชาติ สัญชาตินำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายใต้เขตอำนาจของตน นอกจากนี้ในการดำเนินคดีแรงงานทำงานบ้านมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐในการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย⁸⁷

ดังที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะดำเนินการต่อนายจ้างอยู่ 2 ประการโดยให้เลือกใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ได้แก่

1. ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งซึ่งหากลูกจ้างเลือกที่จะใช้สิทธิโดยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วลูกจ้างจะต้องรอจนกว่าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งซึ่งหากลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่งจึงจะนำคดีสู่ศาลได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งมิฉะนั้นจะถือว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุด⁸⁸ และในกรณีที่ลูกจ้างเลือกที่จะใช้สิทธิในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างก็ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด โดยที่ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือมีภูมิลำเนาอยู่ ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจะยื่นคำร้องทายาทโดยธรรมของลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแทน และพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได

⁸⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 123

⁸⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 8

⁸⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 125

รับคำร้อง หรืออาจขอขยายเวลาได้ไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่ครบกำหนดครั้งแรก โดยการขอขยายเวลานั้นจะต้องได้รับการอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีได้มอบหมาย⁸⁹

2. นำคดีขึ้นศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อดำเนินคดีต่อจ้างนายจ้างเพื่อให้ศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษาให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย โดยแรงงานทำงานบ้านได้รับสิทธิในการมีผู้ช่วยเหลือทางด้านกฎหมายในการฟ้องหรือแก้ต่างในการดำเนินคดีแรงงาน แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม สาเหตุเนื่องจากลูกจ้างมีความอ่อนแอและมีฐานะด้อยกว่านายจ้างไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ทางด้านกฎหมาย หรือทุนทรัพย์⁹⁰

สำหรับกรณีแรงงานต่างชาติที่สิ้นสุดสัญญาจ้างแต่มีการดำเนินคดีกับนายจ้างซึ่งแม้มีการกำหนดระยะเวลาให้ต้องออกจากประเทศไทยเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่แรงงานต่างชาตินั้นมีสิทธิขอวีซ่าอยู่อาศัยในประเทศไทยชั่วคราวเพื่อดำเนินคดีกับนายจ้าง โดยอ้างเหตุความจำเป็นเช่นว่านั้นได้*****

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดจะเห็นได้ว่าถึงแม้มีการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านบางส่วนแต่ก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองในหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุด เวลาพักระหว่างการทำงาน การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิลาคลอด สิทธิลาเพื่อทำหมัน สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนา ความรู้ความสามารถ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็กอย่างครบถ้วน ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการและคณะกรรมการสวัสดิการ การพักผ่อน ค่าชดเชย รวมไปถึงการคุ้มครองตามกฎหมายอื่นไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงสิทธิทางประกันสังคมในฐานะลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ สูญหายหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงานหรือโรคเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วควรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นทั่วไป และด้วยเหตุที่เป็นเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาหลายอย่างทั้งเรื่องการเรียกร้องจากแรงงานประเภทดังกล่าวให้คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตน รวมไปถึงการแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกอยู่

⁸⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 124

⁹⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 8

***** กรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่มีเหตุแห่งความจำเป็นเพื่อการดำเนินคดีหรือกระบวนการพิจารณาอันเกี่ยวกับคดีโดยจะมีการอนุญาตครั้งละไม่เกิน 90 วัน โดยผู้ยื่นคำขอต้องมีเอกสารยืนยันว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับกรดำเนินคดีหรือกระบวนการพิจารณาคดีไม่ว่าจะเป็นหนังสือรับรองจากพนักงานสอบสวนหรือเอกสารราชการที่ยืนยันว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีหรือกระบวนการพิจารณาคดี แหล่งที่มา <http://phibunmangsan.imm.police.go.th/Extention.htm>.

4.6 กลไกและมาตรการในการใช้บังคับกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายภายในของไทย

ประเทศไทยไทยได้มีมาตรการใช้บังคับกฎหมายเพื่อให้กฎหมายดังกล่าวสามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งช่วยตรวจสอบและติดตามผลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยโดย

การกำหนดบทลงโทษ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดบทลงโทษไว้สำหรับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้นายจ้างเกิดความตระหนักในการปฏิบัติตามกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น โดยบทบัญญัติในหมวดของบทลงโทษนั้นกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 มิได้ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นแรงงานทำงานบ้านจึงได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยรายละเอียดเกี่ยวกับบทลงโทษนั้นจะได้กล่าวโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป อย่างไรก็ตาม การให้ความเข้าใจและตระหนักถึงการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของนายจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การแก้ไขปัญหาสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นไปอีก เนื่องจากปัญหาส่วนหนึ่ง คือ นายจ้างไม่รู้ว่ามิกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ทำให้นายจ้างเข้าใจว่าสามารถปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านอย่างไรก็ได้โดยไม่มีความผิด หรืออาจเกิดขึ้นเพราะนายจ้างไม่ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีความสำคัญ เป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะและความรู้ และสามารถหาคนมาทดแทนได้ง่ายทำให้นายจ้างเอา راحتเอาเปรียบแรงงานทำงานบ้านโดยไม่คำนึงถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นวิธีการแก้ไขปัญหาคือการรณรงค์ให้นายจ้างเห็นความสำคัญของแรงงานทำงานบ้านว่าเป็นงานที่มีคุณค่า และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ ซึ่งให้เห็นถึงโทษที่จะต้องได้รับในการฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามด้วย อย่างไรก็ตามบทลงโทษตามกฎหมายในปัจจุบันอาจน้อยเกินไป ทำให้นายจ้างไม่รู้สึกเกรงกลัว ส่วนใหญ่นายจ้างมักเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษในกรณีที่กระทำฝ่าฝืนกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างรุนแรง ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีที่มีการรณรงค์ในการตรวจจับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายซึ่งในช่วงนั้นเจ้าหน้าที่สามารถจับกุมนายจ้างได้หลายรายที่นำเข้าแรงงานต่างชาติโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายในการให้สิทธิเสรีภาพตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งกระตุ้นให้นายจ้างแต่ละรายเกรงกลัวและปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น เช่นพาแรงงานต่างชาติไปดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องและให้สิทธิและเสรีภาพแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานดังกล่าวก็ต้องปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

การมีหน่วยงานในการดูแลตรวจสอบ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ที่คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่เฉพาะในเขตอำนาจตามที่ตนได้รับแต่งตั้ง ซึ่งก็หมายความว่าผู้มีอำนาจหน้าที่เฉพาะในเขตหรือจังหวัดที่ตนได้รับการแต่งตั้งให้ประจำอยู่⁹¹ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง โดยเข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้าง การแนะนำรวมถึงการมีคำสั่งต่างๆให้นายจ้างปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังช่วยรับเรื่องร้องเรียนจากลูกจ้างในเรื่องของการได้รับเงินตามสิทธิของตนที่มีตามกฎหมายอันเป็นทางเลือกหนึ่ง นอกเหนือจากการที่ลูกจ้างต้องยื่นฟ้องคดีต่อศาลซึ่งเป็นการยุ่งยากและเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อย่างไรก็ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้บทบัญญัติที่เกี่ยวกับพนักงานตรวจแรงงานนั้นก็ใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้านประเภทนี้ด้วย แต่เนื่องจากกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) กำหนดเรื่องที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ทำให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการดำเนินการได้เฉพาะในเรื่องวันหยุด และเรื่องการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

1. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง และกระทำการอย่างอื่นในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้⁹²
2. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา⁹³
3. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁹⁴ ซึ่งคำสั่งนี้ต่างจากคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิในการรับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากในกรณีที่ผู้ได้รับคำสั่งไม่พอใจคำสั่งดังกล่าว จะไม่สามารถยื่นคำฟ้องต่อศาลได้ แต่จะสามารถอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายอุทธรณ์จะต้องมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดด้วย และในการพิจารณาคำสั่งนั้นอธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนั้นจะต้องดำเนินการพิจารณาไม่เกิน 30 วันนับแต่ได้รับ

⁹¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 5

⁹² เรื่องเดียวกัน มาตรา 139(1)

⁹³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 139(2)

⁹⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 139(3)

อุทธรณ์และคำวินิจฉัยนี้ให้เป็นที่สุด⁹⁵ และเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ได้รับมอบหมายแล้วให้ถือว่าสิทธิในการดำเนินคดีอาญาให้เป็นอันระงับไป⁹⁶

4. ออกคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามหน้าที่⁹⁷
5. ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดอายัดและขายทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ในการส่งเงินสมทบ เงินสะสม เงินเพิ่ม เงินที่ต้องจ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยผู้นั้นไม่นำส่งเงิน หรือนำส่งแต่ไม่ครบจำนวน⁹⁸

ในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านหรือทายาทโดยธรรมกรณีที่แรงงานทำงานบ้านเสียชีวิตยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายไม่ครบจำนวน พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกคำสั่งได้เป็น 2 ทาง

- (1) มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างกรณีลูกจ้างเสียชีวิตภายใน 30 วันนับแต่ได้ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โดยสถานที่จ่ายเงินนั้นอาจเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นตามที่ลูกจ้างหรือทายาทร้องขอ หรือสถานที่อื่นใดตามที่ตกลงกัน และหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวภายในกำหนดถือได้ว่านายจ้างได้รับโทษตามกฎหมายแล้วทำให้สิทธิในการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้เป็นอันระงับไป
- (2) มีคำสั่งไปยังลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมกรณีลูกจ้างเสียชีวิตเป็นหนังสือว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว

อย่างไรก็ดีนอกเหนือจากการแก้ไขปัญหาด้านหน่วยงานที่เป็นกลไกในการใช้บังคับกฎหมายแล้วความรู้เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพของแรงงานทำงานบ้านก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง เนื่องจากหากมีเพียงกลไกในการใช้บังคับกฎหมายที่มีประสิทธิภาพแต่ตัวผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายคุ้มครองกลับไม่ทราบถึงสิทธิของตนก็จะไม่ทำให้กลไกการใช้บังคับกฎหมายนั้นมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นการให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานทำงานบ้าน เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านทราบถึงสิทธิ เสรีภาพของตนที่มี เพื่อให้ไม่เกรงกลัวเมื่อถูกข่มเหงหรือเอาไรต์เอาเปรียบ รวมถึงทราบถึงช่องทางในการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ เมื่อถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยอาจเปิดอบรมสัมมนาแก่แรงงานทำงานบ้านซึ่งปัจจุบันทางรัฐบาลโดยความร่วมมือกับองค์กรต่างๆไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน รวมไปถึงองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้

⁹⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 141

⁹⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 139

⁹⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 132 และ 136

⁹⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 136

อาจให้ความรู้ผ่านสื่อทุกประเภทเนื่องจากแรงงานบ้านส่วนใหญ่ถูกจำกัดสิทธิในการพบปะบุคคลภายนอกการเข้าถึงองค์กรต่างๆย่อมทำได้ยาก การให้ความรู้รวมถึงรณรงค์ผ่านสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายไม่ว่าจะเป็นทางวิทยุหรือโทรทัศน์จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลได้มากยิ่งขึ้น⁹⁹

4.7 ผลทางกฎหมายและมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ การมีมาตรการในการลงโทษเป็นการช่วยบังคับให้ผู้ที่มีหน้าที่ตามกฎหมายมีความเกรงกลัวและสำนึกในการปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น ซึ่งบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่โทษจำคุกและโทษปรับ นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านยังมีสิทธิในการฟ้องร้องในทางแพ่งเอาคืนนายจ้างได้อีกด้วย

ด้านการฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็น กรณีบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับ กรณีนายจ้างเรียก รับเงินประกันจากลูกจ้างและเรื่องจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰⁰

นอกจากนี้กรณีนายจ้างไม่ให้สิทธิแรงงานทำงานบ้านได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี จ่ายค่าจ้างและเงินผลประโยชน์อื่น ๆ อันไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด เช่น จ่ายเป็นสกุลเงินต่างชาติ รวมถึงการที่มีการเลือกปฏิบัติในด้านจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท¹⁰¹ การจ่ายค่าจ้าง และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้างนอกสถานที่ที่มีใช้สถานที่ทำงานของลูกจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกันโดย ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท¹⁰²

⁹⁹ อีเสียน เพียรสัน, งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1, 104.

¹⁰⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144

¹⁰¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 148

¹⁰² เรื่องเดียวกัน มาตรา 149

ด้านการคุกคามทางเพศ

ในกรณีที่นายจ้าง ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างก็ต้องรับโทษด้วยเช่นเดียวกันโดยระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท¹⁰³ ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศนี้นอกจากจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วยังเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกด้วย ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิดำเนินคดีอาญากับนายจ้างรวมถึงการฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายทางแพ่งได้อีกทางหนึ่ง

ด้านการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน

ในกรณีที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็ต้องรับโทษ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท¹⁰⁴ หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰⁵ นอกจากนี้ผู้ที่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰⁶

นอกจากนี้นายจ้างมีหน้าที่ต้องยื่นแบบหรือแจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน หากไม่ดำเนินการและได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท¹⁰⁷ นอกจากนี้กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน แต่นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลา หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰⁸

อย่างไรก็ตามในกรณีที่นายจ้างมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น กฎหมายได้มีการให้อำนาจแก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นเห็นว่าผู้กระทำความผิดนั้นไม่สมควรได้รับโทษจำคุกหรือถูกฟ้องร้องเจ้าพนักงานดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้และการเปรียบเทียบปรับนั้นจะมีผลทำให้การดำเนินคดีอาญาเล็กน้อย¹⁰⁹ โดยการเปรียบเทียบปรับนั้นจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่า

¹⁰³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 147

¹⁰⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 148

¹⁰⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 150

¹⁰⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 151

¹⁰⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 155 /1

¹⁰⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 156

¹⁰⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 159

ด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยการเปรียบเทียบปรับนั้น ใช้ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยความผิดนั้นๆเป็นความผิดที่กำหนดโทษให้เปรียบเทียบปรับ และบางกรณีอาจให้ลงโทษจำคุกด้วย ซึ่งโดยหลักแล้วเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับก่อน เว้นแต่เป็นความผิดที่ระเบียบกำหนดให้ลงโทษจำคุกโดยไม่ต้องดำเนินเปรียบเทียบปรับก่อน¹¹⁰ หรือในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจมีความเห็นว่าไม่สมควรเปรียบเทียบปรับ หรือเป็นคดีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบปรับได้ ก็จะมีการเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน และดำเนินคดีต่อไป

อย่างไรก็ดีหากผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ก็อาจยื่นฟ้องผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อศาลแรงงานโดยตรงก็ได้เนื่องจากกฎหมายได้เปิดช่องให้ใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งโดยลูกจ้างไม่สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องคดีต่อศาลแรงงานในคราวเดียวกันได้ โดยหากเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว และไม่พอใจในคำอุทธรณ์จึงจะสามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้

4.8 มาตรการด้านการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติในการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของไทย มีเพียงแต่การกำหนดบทลงโทษเท่านั้น

การเยียวยาเป็นการช่วยให้แรงงานที่ได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างรวมถึงบุคคลในครอบครัวของนายจ้าง อย่างไรก็ตามถึงแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ แต่ประเทศไทยก็มีหน่วยงานที่ดูแลด้านดังกล่าว อันได้แก่กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นตำรวจและองค์กรไม่แสวงหากำไรต่างๆ โดยองค์กรเหล่านี้จะช่วยเหลือทั้งในด้านการดำเนินคดีต่อนายจ้างหรือผู้กระทำละเมิด รวมไปถึงส่งไปยังศูนย์ช่วยเหลือต่างๆ และหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่องเหล่านี้อยู่ เพื่อช่วยเหลือ บำบัด ฟื้นฟู ให้การศึกษาและอบรมแก่แรงงานทำงานบ้านเพื่อให้กลับคืนสู่สังคมได้ อีกทั้งยังมีการประสานงานกับหน่วยงานในการส่งตัวกลับกรณีที่เป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติ

ถึงแม้ว่าการให้ความช่วยเหลือจะเป็นการให้ความช่วยเหลือภายใต้การคุ้มครองด้านการค้ามนุษย์ ซึ่งหมายถึง “การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอกทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับด้วยวิธีเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็น

¹¹⁰ ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการ เปรียบเทียบผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ.2554 ข้อ 9

การชูดรีดบุคคล ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม” ซึ่งจากคำนิยามดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” อันหมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่ใช้ญ ด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ก็ถือเป็นลักษณะที่เข้าข่ายการค้ำมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านถูกใช้แรงงาน บังคับรวมถึงการใช้งานลักษณะที่เอาตัวลงเป็นทาส ไม่ว่าจะเป็นการถูกใช้แรงงานในชั่วโมงที่ยาวนาน เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง ถูกขังให้อยู่แต่ในบ้าน เช่นนี้ถือได้ว่าเป็น การค้ำมนุษย์อย่างหนึ่งเช่นเดียวกันอันย่อมได้รับความช่วยเหลือและเยียวยาด้วยเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ยังมีการให้การเยียวยาฟื้นฟูสำหรับเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์โดยให้ผู้ปกครองซึ่งรวมถึงนายจ้าง¹¹¹ เลี้ยงดูเด็กโดยชอบปฏิบัติต่อเด็กโดยให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรมต่อเด็ก¹¹² ไม่ให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิตจนน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายและจิตใจของเด็ก ขัดขวางการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการ¹¹³ และที่สำคัญต้องไม่ใช่ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือ กระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจอันมีผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตหรือขัดขวาง ต่อพัฒนาการของเด็ก¹¹⁴ ซึ่งหากเด็กไม่ได้รับการคุ้มครองจากผู้ปกครอง ได้ดีเท่าที่ควรหรืออยู่ใน สภาพที่เลวร้ายก็จะได้รับการเยียวยาฟื้นฟูทั้งด้านฝึกหัดอาชีพและได้รับการศึกษา รวมถึงมีที่พักอาศัย และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ¹¹⁵ เช่นเดียวกัน

ในส่วนของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ก็ไม่มีบทบัญญัติในด้านมาตรการการเยียวยาสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่ได้รับการล่วงละเมิดหรือเอาเปรียบเช่นเดียวกัน จึงเป็นหน้าที่ของประเทศภาคีเองที่ต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรการ เยียวยาแก่แรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นการกำหนดมาตรการเยียวยาแก่แรงงานทำงานบ้านขึ้นอยู่กับ การตระหนักและความพร้อมของแต่ละประเทศด้วยเนื่องจากอาจต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อ จัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานดังกล่าวมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามารถสื่อสารภาษาของแรงงานทำงานบ้านได้ด้วย ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยยังมีข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าวอยู่ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือ การยื่นคำฟ้องต่อศาลที่ต้องมีการทำเป็นภาษาไทย รวมไปถึงการดำเนินคดีจะต้องมีล่ามในการ แปลภาษาด้วย อันทำให้การใช้บังคับกฎหมายเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น

¹¹¹ พระราชบัญญัติ คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 4

¹¹² เรื่องเดียวกัน มาตรา 22

¹¹³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 25

¹¹⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 26(6)

¹¹⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 33 และ 56

4.9 กฎหมายไทยฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

นอกเหนือจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านแล้ว ยังมีกฎหมายฉบับอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อันได้แก่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

กฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ เป็นการประกันสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน มีสิทธิ เสรีภาพเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน การศึกษาอบรม การรวมตัว และได้รับประโยชน์ทางด้านการศึกษาพยาบาล เป็นต้น¹¹⁶ อีกทั้งห้ามมิให้มนุษย์ถูกการเกณฑ์แรงงาน เว้นแต่โดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉินหรือโดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในสภาวะการสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก¹¹⁷

ในด้านสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพนั้น กำหนดให้บุคคลทุกคนมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพอย่างเป็นธรรม¹¹⁸ อีกทั้งมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน¹¹⁹ และประชาชนวัยทำงานจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ทำงานทำ จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคี จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ¹²⁰

การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ เป็นหลักประกันให้แรงงานได้รับความคุ้มครองในด้านสิทธิเสรีภาพเกี่ยวกับการทำงาน การเข้าถึงสิทธิและบริการทางสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ฐานะทางสังคม สภาวะทางร่างกายและความคิดเห็นทางการเมืองถือเป็นสิ่งขัดต่อหลักการตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศซึ่งกฎหมายอื่นๆจะขัดหรือแย้งไม่ได้ ดังนั้นการปฏิบัติภารกิจที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การมีรัฐธรรมนูญในการคุ้มครองด้านสิทธิเสรีภาพของประชาชนจะเป็นการทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองอย่างน้อยในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นการห้ามใช้แรงงานบังคับ สิทธิการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

¹¹⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30

¹¹⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 51

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 43

¹¹⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 44

¹²⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 84(7)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

แนวคิดเรื่องการประกันสังคมในประเทศไทยเริ่มมีตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 โดยคณะราษฎรได้วางหลักการปกครอง 6 ประการซึ่งหนึ่งในนั้นคือต้องมีการบำรุงความสุขของราษฎรทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลจะหางานให้ทำและวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ อีกทั้งต้องไม่ปล่อยให้อดอยาก กฎหมายประกันสังคมฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 แต่เนื่องจากเป็นกฎหมายใหม่ประชาชนอาจยังไม่เข้าใจหลักเหตุผลที่แท้จริง อีกทั้งการกำหนดกลไกของการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน และลูกจ้างอาจไม่ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง ทำให้ถูกมองว่าเป็นการมุ่งเก็บภาษีอีกรูปแบบหนึ่ง¹²¹

ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอันให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง รวมไปถึงประชาชนทั่วไปที่มีอายุ 15-60 ปี^{*****} อย่งไรก็ตามหากจะกล่าวว่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในฐานะลูกจ้างประเภทหนึ่งก็ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากหากพิจารณาตามคำนิยามของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วนั้นพบว่าลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในฐานะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนภาคบังคับ เนื่องจาก ได้มีการกำหนดคำนิยามโดย คำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย¹²²

อย่างไรก็ดีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้มีการขยายความคุ้มครองประชาชนทั่วไป ซึ่งรวมถึงแรงงานนอกระบบด้วย โดยสาเหตุที่มีการคุ้มครองเนื่องจากปัจจุบันมีแรงงานนอกระบบ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระอยู่เป็นจำนวนมาก จึงต้องการให้ประชาชนได้รับหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตอย่างทั่วถึง¹²³ ดังนั้นแสดงว่าบุคคลในกลุ่มนี้ซึ่งรวมถึงแรงงานทำงานบ้านจึงได้รับการคุ้มครองแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองในฐานะลูกจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากตามคำนิยามของลูกจ้างนั้นไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และหลักเกณฑ์ในการส่งเงินสมทบรวมถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับก็แตกต่างกัน ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้เรียกว่า ผู้ประกันตนอิสระ ซึ่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้¹²⁴ เนื่องจาก

¹²¹ นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย(กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), 67-83.

***** ตามหมายเหตุนายกรัฐมนตรีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง โดยให้ความคุ้มครองด้านความมั่นคงและหลักประกันในชีวิตในอนาคต

¹²² พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5

¹²³ โกวิท ฐพรพานิช, การสร้างความมั่นคงทางสังคม, 1 ed.(กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์สว, 2533), 5.

¹²⁴ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40

กรณีของผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้าง นายจ้างจะต้องส่งเงินสมทบด้วยและการส่งเงินสมทบของลูกจ้าง จำนวนเงินที่ส่งจะเป็นไปตามฐานเงินเดือนแต่ไม่เกินจำนวนสูงสุดตามที่รัฐกำหนดให้ส่งแต่ในส่วนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะมีแค่ตัวผู้ประกันตนเท่านั้นที่ส่งเงินสมทบและรัฐจะช่วยสนับสนุน โดยมี การกำหนดวงเงินการจ่ายเงินสมทบกับเงินที่รัฐสนับสนุนด้วย¹²⁵

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ประกันตนมีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานในระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มีอายุ 15 ปีแต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างอยู่ก็ยังคงถือว่าอยู่ในกลุ่มนี้เช่นเดียวกัน¹²⁶ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ 7 อย่าง คือ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร เสียชีวิตว่างงาน ทั้งนี้ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงเมื่อตายหรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2. กลุ่มแรงงานในระบบที่ออกจากงาน คือ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับมาก่อนและได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและต้อง ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนและออกจากงานไม่เกิน 6 เดือน¹²⁷ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้ประกันตนต่อและต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้การเป็นผู้ประกันตนต่อจะต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ออกจากงาน¹²⁸ และได้รับสิทธิประโยชน์ 6 อย่างเหมือนผู้ประกันตนแบบบังคับ ยกเว้นกรณีว่างงาน

3. กลุ่มแรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไป เรียกอีกอย่างว่า ผู้ประกันตนโดยอิสระ คือ บุคคลที่มีใช้ลูกจ้างอันเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับและมีใช้เป็นผู้ประกันตนต่อหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง คุณสมบัติคือ ต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์¹²⁹ โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ 3 อย่าง คือ เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และเสียชีวิต ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ สามารถเลือกจ่ายเงินสมทบได้ 2 ทางเลือก โดยทางเลือกแรกคือการส่งเงินสมทบ 100 บาท แต่จะได้รับสิทธิประโยชน์ 3 ประการ แต่แบบที่สองคือการส่งเงินสมทบ 150 บาท โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ 4 ประการ คือเพิ่มเรื่องการได้รับเงินออมกรณีชราภาพ¹³⁰

หลักในการคุ้มครองนั้นได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกประเภทยกเว้นลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยได้เข้าถึงสิทธิประกันสังคม และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกสัญชาติ ทุกเชื้อชาติที่มีใบอนุญาตทำงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยนายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อเข้าสู่ระบบการประกันสังคม และหักค่าจ้างของลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

¹²⁵ พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537

¹²⁶ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33

¹²⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 39

¹²⁸ แหล่งที่มา : <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=875>

¹²⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40

¹³⁰ พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554.

พร้อมกับส่งเงินสมทบในส่วนของตนเพื่อนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งหากนำส่งไม่ครบถ้วนจะต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินที่ไม่ได้ส่งหรือจำนวนเงินที่ส่งไม่ครบ¹³¹

อีกทั้งมีการกำหนดบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบ หรือกรอกแบบแสดงการส่งเงินสมทบไม่ถูกต้องครบถ้วน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับด้วย¹³²

นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีการพัฒนาระบบการประกันสังคมโดยให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้มีแผนบริการต่อเนื่องของการประกันสังคมในกรณีที่สภาวะวิกฤติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ หรือการมุ่งร้ายต่อองค์กร โดยไม่ให้สภาวะวิกฤติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานประกันสังคมต้องหยุดดำเนินการหรือไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อสำนักงานประกันสังคมในด้านการให้บริการประชาชน¹³³ อีกทั้งพยายามผลักดันให้แรงงานต่างชาตินำเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายอันทำให้ไม่ได้รับสิทธิด้านการประกันสังคมได้มีโอกาสในการขึ้นทะเบียนเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตทำงานและได้รับสิทธิด้านการประกันสังคมด้วย

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 *****

กองทุนเงินทดแทน เริ่มมีขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยได้กำหนด ให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยอยู่ภายใต้การดูแลของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สูญหายหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน แต่เหตุเช่นว่านั้นต้องไม่เกิดจากการเสพเครื่องดื่มของเมาจนไม่สามารถครองสติได้หรือจงใจให้ตนเองหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย¹³⁴ โดยให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่บริหารจัดการภารกิจด้านสุขภาพอนามัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการจัดการกองทุนเงินทดแทน และต่อมาได้มีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ขึ้น โดยให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน¹³⁵

¹³¹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 49

¹³² เรื่องเดียวกัน มาตรา 97

¹³³ โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมที่ [http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/BCP\(3\)030956.pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/BCP(3)030956.pdf)

***** แม้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่เนื่องจากการคุ้มครองเกี่ยวกับการประกันสังคมของประเทศไทยนั้น มีการเชื่อมโยงถึงกองทุนเงินทดแทนด้วยดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการกล่าวถึงรายละเอียดของพระราชบัญญัติฉบับนี้

¹³⁴ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22

¹³⁵ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานบางประการเป็นอุปสรรคในการบังคับใช้ และไม่ทันสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16

วัตถุประสงค์การคุ้มครองเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วย ประสบอันตราย ทูพพลภาพ สูญหาย ตายหรือเป็นโรค อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแต่เพียงฝ่ายเดียว¹³⁶ และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับมีดังนี้¹³⁷

1. ค่ารักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วย ได้รับอันตราย ทูพพลภาพหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน
2. ค่าทดแทน กรณีหยุดงาน สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต
3. ค่าทำศพ กรณีเสียชีวิต
4. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ กรณีทูพพลภาพ

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ เพื่อใช้บริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวและเพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการหลบหนีเข้าเมือง การหลบหนีจากการกระทำ ความผิดจากประเทศอื่นมา นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการสงวนอาชีพบางประเภทให้แก่คนไทยเพื่อไม่ให้เกิดการแย่งงานกันทำอันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้นได้ นอกจากนี้ช่วยให้มีข้อมูลของแรงงานต่างชาติดังกล่าวจะช่วยเหลือและให้สิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานต่างชาติดังกล่าวนั้นพึงมีได้ โดยในการคุ้มครองนั้นมีการคุ้มครองในด้านดังต่อไปนี้

1. การกำหนดด้านการควบคุมโดยกำหนดให้ต้องขอใบอนุญาตทำงานโดยมีระยะเวลาทำงานทุก 2 ปี และสามารถต่ออายุได้ครั้งละ 2 ปีเมื่อระยะเวลาของใบอนุญาตสิ้นสุดลงเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย¹³⁸ ส่วนแรงงานกลุ่มที่ถูกเนรเทศแต่อนุญาตให้ทำงานชั่วคราว และแรงงานหลบหนีเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จะมีระยะเวลาในการทำงานรวมแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี เว้นแต่จะมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นอย่างอื่น¹³⁹

2. การเปิดโอกาสในการจ้างงานโดยการให้สามารถเปลี่ยนแปลงนายจ้างและสถานที่ทำงานได้ โดยได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน¹⁴⁰ นอกจากนี้ยังอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยสามารถขออนุญาตทำงานในลักษณะไป-กลับ หรืองานตามฤดูกาล โดยใช้

มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 บัญญัติให้โอนกองทุนเงินทดแทนและบรรดาอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และของเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย หรือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์แยกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเสียใหม่ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

¹³⁶ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 44

¹³⁷ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

¹³⁸ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 21

¹³⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 23

¹⁴⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 26

เอกสารแทนหนังสือเดินทาง (อาจจะเป็นหนังสือข้ามแดน - Border Pass) และขอรับใบอนุญาตทำงาน

3. มีหลักประกันในการต้องกลับไปยังประเทศของตนโดยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรซึ่งนายจ้างหักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อใช้ในการส่งตัวกลับประเทศ แต่หากลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายในการกลับประเทศเองก็สามารถขอรับเงินคืนจากกองทุนดังกล่าวได้เพื่อป้องกันการถูกลอยแพอันอาจนำไปสู่การถูกล่อลวงเพื่อไปค้ามนุษย์ได้

แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานต่างชาติตั้งนั้นในการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญและนายจ้างควรตระหนักกับเรื่องดังกล่าวด้วยเพื่อผลประโยชน์ทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้างเอง

อย่างไรก็ดีในด้านเกี่ยวกับการถูกส่งตัวกลับเมื่อสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน โดยในกรณีที่ส่งตัวกลับเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาจ้าง หรือเพราะมีเหตุให้เลิกจ้างและลูกจ้างเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย นายจ้างจะเป็นผู้มีหน้าที่ในการส่งตัวลูกจ้างกลับอีกทั้งต้องแจ้งการเลิกจ้างต่อกรมการจัดหางาน โดยค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับนั้นได้มาจากเงินค่าจ้างของลูกจ้างที่นายจ้างหักและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร¹⁴¹ ซึ่งอัตราและวิธีการในการนำส่งนั้นจะกำหนดไว้ในกฎกระทรวงจำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างชาติแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติ¹⁴² อย่างไรก็ตามในกรณีที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่จะดำเนินการส่งแรงงานดังกล่าวออกนอกราชอาณาจักร¹⁴³ แต่ในกรณีที่เป็นการถูกล่อลวง หรือเข้ามาทำงานอันเนื่องมาจากถูกระบวนการค้ามนุษย์หลอกลวง เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้¹⁴⁴ เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับ รวมถึงให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมแก่หญิงและเด็กในด้านที่พักชั่วคราวและอาหารก่อนถูกส่งกลับ¹⁴⁵

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัตินี้ตราขึ้นเนื่องจากปัจจุบันนี้ได้มีผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานโดยส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากขึ้นและมักมีการหลอกลวง เรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร คนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ อันนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ คนงานหญิงถูกนายจ้างหรือญาติของนายจ้างลวนลาม ช่มชู้ ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศ ทำให้เกิดปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย อาหารและค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศไทย ดังนั้นจึงมี

¹⁴¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 15

¹⁴² กฎกระทรวง กำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงินการออกใบรับ หนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

¹⁴³ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 22

¹⁴⁴ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาตรา 4

¹⁴⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 11

ความจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ความคุ้มครองและกำหนดกฎหมายในการควบคุมตัวแทนจัดหางานเอกชนเหล่านี้ โดย

1. กำหนดให้ต้องมีการขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานไม่ว่าจะเป็นการประกอบกิจการทั้งในและต่างประเทศ
2. ป้องกันการถูกใช้แรงงานบังคับมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งในต่างประเทศให้เดินทางกลับประเทศไทยหรือให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้งใช้จ่ายในกิจการเพื่อคัดเลือกทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
3. มีมาตรการใช้บังคับกฎหมาย โดยกำหนดบทลงโทษ ป้องกันตัวแทนจัดหางานเอาเปรียบและให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในการควบคุมตรวจสอบ
4. ป้องกันการค้ามนุษย์และการถูกใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็นการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การหลอกลวง โฆษณาชวนเชื่อ การลอบพาผู้หางานโดยการไม่ดำเนินการส่งตัวกลับถิ่นฐานหรือประเทศเนื่องจากไม่ได้รับงานหรือเงื่อนไขการทำงานตามที่ระบุไว้ตามสัญญา

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528 กำหนดให้ สำนักงานเอกชนที่จะประกอบธุรกิจจัดหางานไม่ว่าจะเป็นการงานในประเทศหรือต่างประเทศจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน¹⁴⁶ และในการเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานนั้นจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนและค่าบริการและค่าใช้จ่ายจะต้องไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด¹⁴⁷ และในกรณีที่ไม่สามารถจัดหางานให้ตามที่ตกลงกันได้ หรือสภาพการจ้างไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลง จะต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน อีกทั้งต้องดำเนินการให้คนหางานได้เดินทางกลับ โดยออกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องให้แก่คนหางาน¹⁴⁸ ในกรณีที่เป็นการจัดหางานให้ทำในต่างประเทศสำนักจัดหางานเอกชนจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นๆทราบด้วย¹⁴⁹

กรณีเป็นสำนักจัดหางานที่ประกอบธุรกิจจัดหาแรงงานไปทำงานต่างประเทศจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มเติมจากสำนักจัดหางานที่จัดหางานในประเทศ เนื่องจากการต้องไปทำงานต่างถิ่นของคนงานซึ่งบางครั้งไม่มีทักษะหรือความชำนาญอาจเสี่ยงต่อการต้องตกเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายในกรณีที่ถูกละทิ้งหรือถูกหลอกลวงให้ไปทำงานแล้วลอบพา ซึ่งหลักดังกล่าวเป็นการป้องกันมิให้เกิดการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดให้สำนักจัดหางานให้กับผู้หางานที่ไปทำในต่างประเทศจะต้องส่งสัญญาที่คนงานทำกับตนอันระบุถึงเงื่อนไขการจ้างแรงงานให้อธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อพิจารณา¹⁵⁰ อีกทั้งจะต้องให้คนงานได้เข้าอบรมเกี่ยวกับการดำรงชีวิต วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีในประเทศที่ต้องเข้าไปทำงาน¹⁵¹ เพื่อไม่ให้เกิดความ

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528 มาตรา 8 และ มาตรา 30

¹⁴⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา มาตรา 8 และมาตรา 26(2)

¹⁴⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 8 มาตรา 28 และ มาตรา 39

¹⁴⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 39(2)

¹⁵⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 36(1)

¹⁵¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 36(4)

โดดเดี่ยว รวมไปถึงต้องจัดให้คนหางานได้รับการตรวจสอบสุขภาพ¹⁵² และที่สำคัญต้องมีการแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น นายทะเบียนจัดหางานกลางและสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นๆทราบ เพื่อกรณีที่แรงงานทำงานบ้านได้รับความเดือดร้อน ต้องการความช่วยเหลือ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึงกรณีที่เกิดภัยพิบัติ หรือเหตุอื่น ๆ หน่วยงานเหล่านี้จะสามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่¹⁵³ ซึ่งแรงงานทำงานบ้านมักประสบปัญหาเหล่านี้ตลอด โดยเฉพาะการไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือบางครั้งไม่ทราบถึงสิทธิที่ตนพึงมี สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือการที่แรงงานทำงานบ้านทำงานผ่านทางนายหน้าที่ไม่ถูกต้องกฎหมาย ไม่ได้รับอนุญาต ทำให้ไม่มีการดำเนินการตามขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด หน่วยงานรัฐก็ไม่สามารถเข้าช่วยเหลือได้เนื่องจากขาดข้อมูลของแรงงานเหล่านั้น หรือบางกรณีแรงงานทำงานบ้านไม่มีเงินเพียงพอในการจ่ายค่าบริการทำให้ต้องลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายหรือสมัครงานผ่านสำนักงานเอกชนที่ไม่ถูกกฎหมายที่เรียกเงินค่าบริการต่ำ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือการให้ข้อมูลแก่แรงงานทำงานบ้านเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้ถูกต้องรวมถึงการเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบรวมถึงบทลงโทษให้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้หางานจะได้รับทราบข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานของตนจากสัญญาจัดหางานที่ตนได้ทำกับสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดหางาน ไม่ว่าจะเป็นการหางานในประเทศหรือต่างประเทศ¹⁵⁴ เนื่องจากปัจจุบันนี้ได้มีผู้ประกอบการจัดหางานโดยส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหานานาประการ เช่น มีการโฆษณาหลอกลวงคนหางานให้ไปสมัครงานโดยไม่มีการให้ทำ เรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร คนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง

แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยทำงานผ่านตัวแทนจัดหางานดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการคุ้มครองคนหางานโดยเฉพาะที่ต้องไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากการไปอยู่ในอีกประเทศหนึ่งที่ไม่มีความรู้จัก มีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทำให้ยากต่อการใช้ชีวิตและหากถูกหลอกลวงให้ไปทำงานก็ทำให้ยากต่อการหาทางกลับประเทศอีกด้วย

¹⁵² เรื่องเดียวกัน มาตรา 36(2)

¹⁵³ วทวงศ์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, 41.

¹⁵⁴ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 23 และ 36(1)

ตามหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ระบุถึงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ว่า.....คนงานหญิงถูกนายจ้างหรือญาติของนายจ้างลวนลาม ช่มชู้ ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้รับความทุกข์ยากนานาประการ คนหางานที่มีปัญหาเหล่านี้มักจะหลบหนีไปอยู่ที่สำนักงานแรงงานไทยหรือสถานทูตไทย ทำให้เกิดปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย อาหาร และค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศไทย ผู้จัดหางานส่วนมากก็อ้างว่าไม่มีเงินช่วยเหลือคนหางานดังกล่าว และจะเรียกเงินจากผู้ซึ่งค้าประกันคนหางานในการขอหนังสือเดินทางก็กระทำได้ยาก เพราะติดตามหาตัวผู้ค้าประกันไม่ได้ นอกจากนี้ ยังมีคนหางานบางรายซึ่งไปกระทำความผิดอาญาในต่างประเทศอีกทำให้ทางราชการต้องเข้าไปช่วยเหลือ และตกเป็นภาระหนักแก่งบประมาณของประเทศ เพราะมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานในต่างประเทศได้ ในกรณีสมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวโดยริบถ้วน โดยกำหนดมาตรการควบคุมการจัดหางานให้รัดกุมยิ่งขึ้น แยกการควบคุมการจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งต่างหาก จัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้นโดยเฉพาะ รวมทั้งปรับปรุงค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจด้วยจึงต้องมีคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดพบว่าการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทยยังมีน้อยมาก โดยเฉพาะในด้านการมีกฎหมายในการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านซึ่งพบว่ามีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านมากที่สุดและก็มีการคุ้มครองเพียงเฉพาะบางเรื่องอีกด้วย ซึ่งทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องที่สำคัญได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก รวมไปถึงสิทธิการลาคลอดบุตร

ในส่วนของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานฉบับอื่นๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กลับไม่มีการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในฐานะลูกจ้างด้วย ทั้งที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านก็เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ย่อมได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่นทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่า การประกันสังคมย่อมมีเรื่องของการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยรัฐต้องมีการสมทบด้วย ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจของประเทศและงบประมาณของรัฐบาล การไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในฐานะลูกจ้างทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านความมั่นคงของชีวิต แม้ว่าจะมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนที่มีอายุ 15-60 ปีได้เข้ากองทุนประกันสังคมได้ ในฐานะผู้ประกันตนโดยสมัครใจ แต่กลับได้รับความคุ้มครองเพียง 3 ประเภทคือ สิทธิประโยชน์เมื่อเจ็บป่วย ทูพพลภาพและเสียชีวิต

อย่างไรก็ดีการมองว่าลักษณะงานของแรงงานทำงานบ้านแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆ ทำให้การกำหนดความคุ้มครองเป็นไปได้ยากก็เป็นเหตุผลที่ยังไม่ค่อยชัดเจนนัก อีกทั้งแรงงานทำงานบ้านย่อมต้องการความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับอื่นด้วย เช่นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแก่แรงงานที่ประสบอันตราย ทูพพลภาพสูญหายและเสียชีวิตหรือเป็นโรคเนื่องมาจากการทำงานซึ่งแรงงานทำงานบ้านก็มีโอกาสในการได้รับอันตรายจากงานด้วยเช่นเดียวกัน เช่นการได้รับสารเคมีจากการทำความสะอาด การถูกน้ำร้อนลวกหรืออันตรายจากเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือเป็นโรคที่เกี่ยวกับกระดูกเนื่องมาจากการต้องก้มเงยจากการทำความสะอาดบ่อยครั้ง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวซึ่งส่งผลให้ควรได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ด้วยเช่นกัน

การที่แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อาจนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับ เนื่องจากว่าบางครั้งลูกจ้างจะต้องยืมเงินนายจ้างในการรักษาตนเมื่อเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร และทำการหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านในแต่ละเดือนซึ่งบางครั้งหักไปเกือบหมดทำให้แรงงานทำงานบ้านต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกทั้งต้องทำงานหนักโดยไม่เต็มใจ ซึ่งเป็นการถูกใช้บังคับแรงงานอย่างหนึ่ง

ปัญหาของแรงงานทำงานบ้านที่สำคัญคือการขาดบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างเพียงพอซึ่งจากที่ได้กล่าวมาในบทนี้พบว่ากฎหมายของไทยมีทั้งที่ยกเว้นไม่คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านหรือกฎหมายบางฉบับมีการยกเว้นบทบัญญัติบางส่วนไม่ให้นำมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านจึงส่งผลให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างครอบคลุม ซึ่งในขณะนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตราอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้นแล้ว ดังนั้น

จึงเป็นแนวทางให้ประเทศไทยสามารถนำหลักการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายของไทยได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นในการพิจารณาและวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและไม่สอดคล้องของกฎหมายไทยกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขาดกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างครอบคลุม ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวในบทต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 5

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011และประเทศไทย

จากสภาพปัญหาของแรงงานทำงานบ้านของไทยที่มีเหตุหนึ่งมาจากบทบัญญัติของกฎหมายไทยให้ความคุ้มครองอย่างไม่ครอบคลุม ซึ่งการจะหาช่องทางในการปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านให้ดียิ่งขึ้นนั้น มีความจำเป็นในการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของหลักการคุ้มครองระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทยว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องแต่ประการใดเพื่อนำเอาหลักการบางประการของอนุสัญญาดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไปนี้

5.1 เปรียบเทียบหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายประเทศไทย

จากการศึกษารายละเอียดของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้นพบว่าอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างครอบคลุมแต่กฎหมายไทยนั้นยังให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเพียงบางเรื่อง อันมีความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้านอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก การประกันสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบการคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทยแล้วนั้น พบว่ามีทั้งความสอดคล้องและไม่สอดคล้อง ดังนี้

5.1.1 ความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงาน ทำงานบ้าน ค.ศ. 2011กับกฎหมายของไทย

จากการศึกษาพบว่าบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของประเทศไทยนั้นมีส่วนที่สอดคล้องกับการคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ดังนี้

ด้านสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน

1. การคุ้มครองในด้านแรงงานบังคับ ประเทศไทยได้มีบทบัญญัติในการห้ามมิให้มีการบังคับแรงงานโดยไม่สมัครใจ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งได้กำหนดให้ การเกณฑ์แรงงาน

จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงคราม หรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก¹ นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติในการห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้ลูกจ้างทำงาน โดยไม่จำเป็น เช่น กรณีการให้ทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป เป็นต้น อย่างไรก็ตามการคุ้มครองก็ถือเสมือนหนึ่งการใช้แรงงานบังคับอย่างหนึ่งซึ่งประเทศไทยก็ได้มีกฎหมายคุ้มครองด้านการคุ้มครองเช่นเดียวกัน อันได้แก่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดและยังมีการให้การเยียวยาและฟื้นฟูแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการถูกค้ามนุษย์เพื่อนำไปสู่การกลับสู่สังคมได้อันเป็นการสอดคล้องกับความคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

2. สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง ประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้มีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง ซึ่งการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวปรากฏตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สำหรับแรงงานภาคเอกชนโดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน² และเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างมีโอกาสได้เจรจาต่อรองกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานหรือประโยชน์อื่นทั้งของนายจ้างและลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด

ด้านการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

1. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ หลักการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม สังคม ศาสนาเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิอย่างเสมอภาคดังเช่นแรงงานประเภทอื่น ซึ่งหลักดังกล่าวปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกเชื้อชาติและสัญชาติที่ทำงานในประเทศไทย ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการกำหนดเงื่อนไขในการเลิกจ้าง โดยนายจ้างห้ามออกคำสั่ง ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับอันขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีให้นายจ้างจำกัดสิทธิในการได้รับโอกาสความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ หรือจำกัดบางตำแหน่งไว้สำหรับบุคคลบางประเภทโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร รวมถึงการปฏิเสธการรับผู้ทุพพลภาพและผู้ที่เป็โรคที่ไม่ติดต่อเข้าทำงานด้วย

แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาในด้านการใช้บังคับกฎหมายเนื่องจากแม้มีกฎหมายในการคุ้มครองแต่ทางปฏิบัติยังพบว่าแรงงานทำงานบ้านยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่ รวมไปถึงการคุ้มครองในเรื่อง

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 51

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 18 ed.(กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555), 228.

ของการบังคับให้แรงงานทำงานบ้านตรวจเชื้อ HIV หรือการบังคับให้ตรวจโรค ซึ่งผลของการตรวจถือเป็นความลับห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติและการห้ามไม่รับเข้าทำงานเพราะเหตุดังกล่าว³

2. การได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม ตลอดจน มีสภาพการทำงานที่มีคุณค่า หลักเรื่องดังกล่าวอาศัยหลักของการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอย่างจำกัดแต่ในบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองนั้นก็ยังต้องอยู่ภายใต้การปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นๆตามที่บทบัญญัติให้สิทธิไว้ เช่น การได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้แรงงานทำงานบ้านได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีในจำนวนวันขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดดังเช่นแรงงานประเภทอื่น นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างก็เป็นสิ่งสำคัญ การทำให้งานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นมิใช่มองว่าเป็นคนรับใช้ที่ทำงานดังเช่นทาส ที่จะปฏิบัติต่อแรงงานเหล่านี้เยี่ยงทาสได้ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต้องอาศัยการรณรงค์รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งอาจต้องอาศัยสื่อต่างๆเป็นสื่อกลางที่เข้าถึงประชาชนได้ง่าย

ด้านการคุ้มครองแรงงานหญิง

ตามกฎหมายของประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง ดังนี้

1. การล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นหญิงซึ่งด้วยลักษณะงานจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับนายจ้างอย่างมาก บางครั้งต้องอาศัยอยู่ร่วมกับนายจ้างทำให้เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ง่ายมาก โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดมิให้นายจ้าง ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศเช่นเดียวกัน ซึ่งมีได้จำกัดเพียงแค่การล่วงละเมิดทางเพศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการใช้กิริยา วาจาที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเพศแก่ลูกจ้าง ซึ่งการคุ้มครองตามมาตรานี้ได้คุ้มครองไปถึงลูกจ้างที่เป็นชายด้วย⁴ และในกรณีที่ถูกล่วงละเมิดหรือล่วงละเมิดทางเพศและได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ก็จะมี การส่งตัวเพื่อบำบัดฟื้นฟูทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งฝึกอาชีพและได้รับการช่วยเหลือในด้านการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้

2. การได้รับค่าตอบแทนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานทำงานบ้านทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียม⁵ อีกทั้ง ในด้านการกำหนดค่าจ้างนายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างทางเพศ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างนั้นต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิใช่มองจากลักษณะทางกายภาพ ทางร่างกายว่าเพศชายมีร่างกายที่แข็งแรงกว่าเพศหญิงทำให้ทำงานได้ดีกว่า

³ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ, 40.

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 15

และมีความอดทนกว่า ดังนั้นในงานประเภทเดียวกัน และลูกจ้างทำงานในปริมาณงานที่เท่ากันลูกจ้างย่อมต้องได้รับค่าจ้างที่เท่ากัน

ด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน

กฎหมายไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ดังนี้

1. สิทธิเกี่ยวกับวันหยุด ตามอนุสัญญาฯได้กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านได้มีโอกาสกลับไปประกอบพิธีทางศาสนาหรือไปธุระ เปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมกลุ่มกับองค์กรต่างๆ หรือสามารถเดินทางไปฝึกอบรมหรือศึกษา มีเวลาที่จะไปพบปะสมาคมรวมถึงรับผิดชอบครอบครัว อันเป็นสิ่งที่จะช่วยให้มีความสมดุลในชีวิตทั้งด้านการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเอง อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ได้พักผ่อนและไม่ต้องทำงานตลอดเวลา ดังปัญหาที่แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่ประสบ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำปี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วโดยละเอียดในบทที่ 4
2. สิทธิในการลาป่วย แรงงานทำงานบ้านก็เป็นบุคคลหนึ่งที่ย่อมมีการเจ็บป่วยดังเช่นบุคคลอื่นทั่วไป ดังนั้นสิทธิในการลาป่วยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับแรงงานทำงานบ้านและในการลาป่วยนั้นจะต้องไม่ถูกหักค่าจ้างในวันลา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกัน โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยด้วยแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน และหากจำเป็นต้องลาติดต่อกัน 3 วันนายจ้างอาจเรียกใบรับรองแพทย์จากลูกจ้างได้⁷ แต่ไม่ได้คุ้มครองในเรื่องสิทธิการลาคลอด

⁶ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

.....

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32

3.วิธีการจ่ายค่าจ้างและระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านต้องจ่ายให้แก่แรงงานทำงานบ้านโดยตรง ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าวทั้งเรื่องระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้าง สกิลเงินของค่าจ้าง การคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเป็นการช่วยให้แรงงานทำงานบ้านไม่เสียค่าใช้จ่าย ค่าเดินทาง ไปแลกเงินหรือขึ้นตัวเงิน ซึ่งอาจมีค่าธรรมเนียมอีก อีกทั้งยังอาจต้องเสี่ยงต่อภาวะความผันผวนของค่าเงิน บ่อยครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นนายหน้าเพื่อหักเป็นหนี้ค่านายหน้าในการจัดหางาน หรือจ่ายให้แก่พ่อแม่ของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กหรือบางครั้งแรงงานทำงานบ้านฝากค่าจ้างเก็บไว้ที่นายจ้างโดยไม่มีหลักฐานในการฝาก แต่เมื่อถึงเวลาต้องการใช้เงิน นายจ้างกลับไม่ยอมส่งมอบเงินคืนให้

นอกจากนี้กรณีที่เป็นแรงงานต่างถิ่นหรือแรงงานต่างชาติที่มีภาระต้องส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัว อาจจำเป็นต้องส่งเงินกลับบ้านซึ่งการฝากเงินสดผ่านทางญาติหรือคนรู้จักอาจมีโอกาเสี่ยงในการสูญหาย ดังนั้นการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ธนาคารต่างๆให้มีช่องทางในการโอนเงิน ฝากเงิน เปิดบัญชีแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ควรตระหนัก ซึ่งปัจจุบันมีธนาคารหลายแห่งได้มีการเพิ่มความสะดวกให้แก่แรงงานต่างชาติ เช่นการจัดให้เครื่องบริการฝาก ถอนเงินอัตโนมัติมีภาษาในการทำหลายภาษาเพื่อให้คนต่างชาติสามารถอ่านและเข้าใจได้ การยกเว้นค่าธรรมเนียมการโอนเงิน การเพิ่มช่องทางความสะดวกในการถอนเงินและโอนเงิน เช่นการโอนเงินผ่านทางโทรศัพท์ ซึ่งการส่งเสริมในเรื่องดังกล่าวนอกจากเป็นการเพิ่มความสะดวกให้แก่แรงงานทำงานบ้านแล้วยังช่วยป้องกันเงินสูญหายอีกด้วย⁸

ด้านสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดความคุ้มครองด้านการตรวจแรงงานและการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมไว้ ดังนี้

1.การเข้าถึงกระบวนการในการดำเนินการทางศาลสถิตยุติธรรม หรือกลไกในการยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของการคุ้มครองของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้มีการมีการกำหนดถึงเรื่องดังกล่าวโดยคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย โดยเฉพาะในส่วนของ การร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนด ซึ่งการดำเนินกระบวนการยุติธรรมสามารถกระทำได้โดยเลือกใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

⁸ ILO, *Money and Migration : Smart Guide for Migrant Workers*(Bangkok: International Labour Organization, 2011), 22.

(1) ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตามแบบที่อธิบดีกำหนด หรือ

(2) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ ซึ่งจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยมีหลักการในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ให้เป็นไปโดยประหยัด กล่าวคือการยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานจะได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม⁹ อีกทั้งสามารถฟ้องคดีด้วยวาจาได้ไม่ต้องมีทนายความ เนื่องจากศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง¹⁰ และพยานที่ศาลแรงงานเรียกมานั้นจะได้รับค่าพาหนะ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานเห็นสมควร¹¹ ทำให้คู่ความไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่ต้องให้พยานเอง นอกจากนี้แม้ว่าคดีแรงงานไม่จำเป็นต้องใช้ทนายความ แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็กำหนดให้มีทนายหรือผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการดำเนินคดีได้¹² โดยคำว่าสะดวกคือสามารถดำเนินการต่างๆ ด้วยวาจาได้ รวดเร็ว กล่าวคือให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีโดยเร็ว ไม่เลื่อนคดีโดยไม่มีเหตุจำเป็น ถ้าหากจำเป็นต้องเลื่อนจะเลื่อนได้แค่เพียงครั้งละไม่เกิน 7 วัน¹³ และในการบันทึกคำพยานก็สามารถบันทึกโดยย่อได้¹⁴ นอกจากนี้ในการยื่นอุทธรณ์ก็สามารถยื่นได้ภายใน 15 วันนับแต่ศาลแรงงานชั้นต้นได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยให้อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาโดยตรงได้¹⁵ และการดำเนินคดีแรงงานจะต้องมีความเที่ยงธรรม เนื่องจากองค์คณะผู้พิพากษาคดีแรงงานจะประกอบด้วย ผู้พิพากษาคณะกลางที่มาจากผู้พิพากษาของสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆกัน¹⁶ และการพิจารณาคดีจะต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้างสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย¹⁷

2. พัฒนามาตรการการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงานบ้าน

สำหรับกรณีประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษกับนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการกำหนดลงโทษทางอาญาไม่ว่าจะเป็นจำคุก หรือปรับซึ่งทำให้นายจ้างมีความเกรงกลัว และปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น อย่างไรก็ตามที่อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นยังมีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจาก

⁹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27

¹⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 45

¹¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 47

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 8

¹³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรค 3

¹⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 46

¹⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 45 วรรค 1

¹⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 17

¹⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 48

พนักงานตรวจแรงงานสามารถคุ้มครองได้บางเรื่อง เช่นกรณีรับคำร้องกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับ

จากที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่ากฎหมายไทยได้มีการคุ้มครองด้านการตรวจแรงงานและกลไกในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 แม้ว่าในด้านการตรวจแรงงานนั้นจะยังขาดความชัดเจนในด้านการอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสอบบ้านส่วนตัวของนายจ้างอันเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งยังต้องขึ้นอยู่กับความยินยอมของนายจ้าง ดังนั้นย่อมต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติและมาตรการในการเข้าตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานของแรงงานทำงานบ้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุผล

ด้านการคุ้มครองคนหางาน

ประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในการควบคุมตัวแทนจัดหางานเอกชนและคุ้มครองคนหางานมิให้ถูกเอาเปรียบหรือหลอกลวงจากการกระทำที่เป็น การฝ่าฝืนกฎหมายของตัวแทนจัดหางานเอกชน ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงรายละเอียดของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาแล้วในบทที่ 4 โดยคุ้มครองการทำงานในประเทศไทยหรือหางานในต่างประเทศ แต่มิได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศที่หางานจากต่างประเทศโดยจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้นในกรณีที่คนต่างชาติจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศของตน

อย่างไรก็ดีประเทศไทยได้มีการทำข้อตกลงบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาชนลาว และประเทศกัมพูชาว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน¹⁸ โดยกำหนดขั้นตอนการว่าจ้างแรงงานอย่างถูกต้องของพลเมืองของประเทศเหล่านั้น รวมถึงการให้แรงงานเหล่านั้นมีสิทธิและเสรีภาพโดยให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเหล่านั้นโดยชอบ นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมในการส่งตัวแรงงานเหล่านั้นกลับประเทศ ในกรณีที่มีการเลิกสัญญาจ้างหรือกรณีที่ถูกเนรเทศก่อนที่จะมีการปฏิบัติตามสัญญาจ้างเสร็จสิ้น อีกทั้งได้รับทราบถึงข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานของตนก่อนจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยข้อตกลงนั้นเป็นภาษาที่แรงงานนั้นสามารถเข้าใจได้ การคุ้มครองนี้ก็เพื่อป้องกันการที่แรงงานถูกค้ามนุษย์อันนำไปสู่การถูกใช้แรงงานบังคับ อีกทั้งป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอีกด้วย¹⁹

¹⁸ Pracha Vasuprasat, *Inter-State Cooperation on Labour Migration : Lessons Learn from Mous between Thailand and Neighbouring Countries*, first published ed.(Thailand: International Labour Organization, 2008), 4.

¹⁹ วัตถุประสงค์ของบันทึกข้อตกลงทั้ง 3 ฉบับ เพื่อให้ประเทศภาคีจะดำเนินการที่จำเป็นทั้งปวงเพื่อให้มี

1) ขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงาน

ด้านการคุ้มครองแรงงานเด็ก

การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ถือเป็นเป้าหมายหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประสงค์มิให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีวุฒิภาวะที่ไม่พร้อมกับการทำงานรวมถึงถนนแรงงานเด็กที่พอจะมีวุฒิภาวะเพียงพอจะทำงานได้ให้ไม่ทำงานหนักเกินไปอันส่งผลต่อสุขภาพของเด็ก โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเช่นเดียวกันแต่ได้รับการคุ้มครองเฉพาะเรื่องอายุขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง และการห้ามหักเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างที่เป็นเด็กเท่านั้น

อย่างไรก็ดีนอกเหนือจากการคุ้มครองเด็กในด้านการทำงานแล้วประเทศไทยยังมีกฎหมายฉบับอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็ก โดยคุ้มครองทั้งด้านการได้รับการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติภาคบังคับ พ.ศ. 2545 และการอุปการะเลี้ยงดูเด็กอย่างเหมาะสมของผู้ปกครองซึ่งรวมไปถึงนายจ้างด้วย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 อีกด้วย ซึ่งผู้เขียนจะไม่กล่าวถึงในรายละเอียดเนื่องจากขอบเขตของการศึกษาจะเน้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นหลัก

จากหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายไทยที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ผู้เขียนได้ทำการสรุปหลักความสัมพันธ์ต่างๆได้ดังนี้

-
- 2) มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการส่งกลับแรงงานที่ควรบวระการจ้างงานหรือถูกผลักดันออกโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งไปยังภูมิลำเนาเดิมก่อนที่เงื่อนไขการจ้างงานจะยุติ
 - 3) การคุ้มครองอันสมควรแก่แรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานดังกล่าวจะไม่มี การสูญเสียสิทธิและได้รับการคุ้มครองตาม ที่แรงงานพึงได้รับ
 - 4) การป้องกันและปราบปรามอย่างมีประสิทธิภาพต่อการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้าแรงงานผิดกฎหมาย และการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

ตาราง 4 หลักการตามกฎหมายไทยที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

เรื่องที่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายไทย
<p>การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ</p>	<p>มาตรา 3 ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งกำหนดไว้ในอนุสัญญานี้โดยคำนึงถึง ส่งเสริมและตระหนักในเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน มิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดย เท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ มาตรา 53 งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง</p>
<p>อายุขั้นต่ำ</p>	<p>มาตรา 4 วรรค 1 ให้ กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานบ้านได้ ทั้งนี้ตามบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ห้ามนายจ้างจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง</p>

เรื่องที่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายไทย
เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	<p>มาตรา 3</p> <p>ข้อ 2. ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ส่งเสริมและตระหนักในเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน</p> <p>(a) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ข้อ 3. ในการดำเนินมาตรการต่างๆที่เป็นการรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านและนายจ้างได้มีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น</p>	<p>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</p> <p>คุ้มครองเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกกลั่นแกล้งเนื่องมาจากการเข้าร่วมองค์การและให้องค์การมีอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากนายจ้างหรือหน่วยงาน</p>
การจัดทุกรูปแบบของแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน	<p>มาตรา 3(2)(b)</p> <p>ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่างเพื่อส่งเสริมและตระหนักในเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานโดย.....</p> <p>การจัดทุกรูปแบบของแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2550</p> <p>มาตรา 38 และ 51 ห้ามการเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน</p>
การได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมตลอดจน มีสภาพการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป	<p>มาตรา 6 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่า แรงงานทำงานบ้านได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม ตลอดจน มีสภาพการทำงานที่มีคุณค่า เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ และมีการดำรงชีพอย่างมีคุณค่าโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลหากต้องอยู่อาศัยอยู่กับนายจ้าง</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี</p>

เรื่องที่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายไทย
การได้รับ ค่าตอบแทนที่กำหนด ขึ้นโดยไม่มีการเลือก ปฏิบัติทางเพศ	มาตรา 11 แรงงานทำงานบ้านจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามเกณฑ์โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทาง เพศ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่คุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแต่ กำหนดเฉพาะเรื่องความเท่า เทียมกันด้านค่าจ้างระหว่างชาย และหญิง ตามมาตรา 53
วิธีจ่ายค่าจ้างและ ระยะเวลาการจ่าย ค่าจ้าง	มาตรา 12 (1) ให้จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานทำงานบ้าน โดยตรง ในรูปของเงินตราที่ชำระหนี้ได้ ตามกฎหมาย และต้องจ่ายไม่น้อยกว่า เดือนละหนึ่งครั้งแต่อาจมีการจ่ายใน รูปแบบอื่นๆหากมีกฎหมายกำหนด หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและต้อง ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 54 ให้จ่ายค่าตอบแทนใน การทำงาน เป็นเงินตราไทย เว้น แต่ได้รับ ความยินยอมจาก ลูกจ้าง มาตรา 55 ให้จ่าย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้าง ยินยอม
พัฒนามาตรการการ ตรวจแรงงาน การ บังคับใช้กฎหมาย และการลงโทษ โดย คำนึงถึงคุณลักษณะ พิเศษของงานบ้าน	มาตรา 17 (2) ประเทศสมาชิกต้องพัฒนามาตรการ และแนวทางปฏิบัติเพื่อการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงาน บ้าน (3) มาตรการในการตรวจการทำงานของ แรงงานทำงานบ้านของพนักงานตรวจ แรงงานจะต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเข้า ไปในครัวเรือนได้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความ เป็นส่วนบุคคล	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำ ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามเกี่ยว กับสิทธิได้รับเงินอย่าง หนึ่ง โดยมาตรา 124 พนักงาน ตรวจแรงงานต้องสอบสวน ข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้องเว้น แต่มีความจำเป็นสามารถขอ ขยายเวลาไม่เกิน 30 วัน มาตรา 125 หากไม่พอใจคำสั่ง ขอพนักงานตรวจแรงงาน ให้นำ คดีไปสู่ศาลได้ ภายใน 30 วัน

เรื่องที่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายไทย
การล่วงละเมิดและการคุกคามในทุก รูปแบบ	มาตรา 5 ประเทศสมาชิกต้องดำเนิน มาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่า แรงงาน ทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองอย่างมี ประสิทธิผลให้พ้นจากการล่วงละเมิดและ การคุกคามในทุกรูปแบบ ข้อแนะนำที่ 201 ข้อ 7 (a), 7(c) และ 21(c) ให้มีการกำหนดโทษทางอาญา การ ดำเนินคดีทางอาญา กำหนดกลไกในการ เข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์และ กระบวนการทางกฎหมาย ต้องมีแผนงาน เกี่ยวกับการช่วยเหลือให้ที่พักชั่วคราว หรือศูนย์สุขภาพรวมถึงฟื้นฟูรักษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือ ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ ควบคุม งาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการ ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง
กำหนดเงื่อนไขการ ควบคุมการ ดำเนินงานของ หน่วยงานจัดหางาน เอกชน	มาตรา 15 คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน รวมถึงที่เป็นแรงงานต่างชาติหรือผู้อพยพ ซึ่งถูกจัดหาหรือรับสมัครโดยหน่วยงาน จัดหางานเอกชน จากการกระทำการล่วง ละเมิดต่างๆ โดยกำหนดเงื่อนไขการ ควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงาน จัดหางานเอกชน มีบทลงโทษ มีกลไก การร้องทุกข์และดำเนินคดีกับตัวแทน จัดหางานเอกชนและควบคุมอัตรา ค่าธรรมเนียม	พระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 8 และ 30 ให้ผู้จัดหางาน เพื่อส่งคนหางานไปทำงานทั้งใน และต่างประเทศ ต้องได้รับ ใบอนุญาต และจะต้อง ดำเนินงานตามกฎหมาย มาตรา 26 และ 27 ห้ามมิให้ผู้รับ อนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับ เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจาก คนหางานและห้ามเก็บค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่ รัฐมนตรีกำหนด มาตรา 28, 38 และ 40 ผู้รับจัดหางานต้อง จัดการให้คนหางานเดินทางกลับ ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างตามที่ตกลง ไว้ในสัญญาจัดหางาน

เรื่องที่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	กฎหมายไทย
วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีและการจ่ายค่าตอบแทนในระยะเวลาหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ และพักผ่อนประจำปีโดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ	<p>มาตรา 10(1) ให้ดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อรับรองว่าแรงงานทำงานบ้านจะได้รับ การหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ พักผ่อนตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีและจะได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดดังกล่าว</p> <p>มาตรา 9/b แรงงานทำงานบ้านผู้ซึ่งอาศัยอยู่ในครัวเรือนของนายจ้าง จะไม่ถูกผูกมัดให้ต้องทำงานอยู่ในครัวเรือนของนายจ้างหรืออยู่กับสมาชิกครอบครัวของนายจ้าง ระหว่างช่วงการหยุดพักผ่อนประจำวันและวันหยุด</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>มาตรา 28, 29 และ 30 คุ้มครองให้ได้รับสิทธิวันหยุดดังกล่าว</p> <p>มาตรา 62, 64 และ 67 ลูกจ้างได้รับด้านค่าจ้างในวันหยุด ในกรณีที่ต้องทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานและค่าล่วงเวลา และในกรณีที่ นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ</p>
การเข้าถึงกระบวนการในการดำเนินการทางศาล สติยยุติธรรม หรือกลไกในการยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>มาตรา 16 แรงงานทำงานบ้านทั้งโดยตนเองและโดยผู้แทนสามารถเข้าถึงกระบวนการในการดำเนินการทางศาล สติยยุติธรรม หรือกลไกในการยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น</p> <p>มาตรา 17 (1) ให้กำหนดเครื่องมือเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่เข้าถึงได้และที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท</p> <p>พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522</p> <p>มาตรา 8 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ</p>
สิทธิลาป่วย	<p>ข้อแนะนำฉบับที่ 201 ข้อ 6(2)(b) กำหนดให้มีการคุ้มครองในเรื่องการลาป่วย</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง นายจ้างอาจเรียกใบรับรองแพทย์ หากลาตั้งแต่ 3วันขึ้นไป</p>

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่ากฎหมายของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับความคุ้มครองตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อยู่บางส่วนและในส่วนที่สอดคล้องกันนั้นยังมีความแตกต่างกันอยู่ในรายละเอียดซึ่งก็เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับแรงงานทำงานบ้าน เช่น ด้านอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสถานที่ปฏิบัติงานอันเป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้าง ซึ่งไม่เพียงพอต่อแรงงานทำงานบ้าน อันแสดงถึงความจำเป็นในการนำหลักของอนุสัญญาและข้อแนะนำฉบับที่ 201 มาปรับใช้เพื่อให้กฎหมายไทยมีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้านมากขึ้น

5.1.2 ความไม่สอดคล้องระหว่างอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทย

สำหรับกฎหมายไทยที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นพบว่ามียุ่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของหลักบางประการ อันได้แก่ ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการประกันสังคม ด้านการใช้แรงงานเด็ก และด้านการใช้แรงงานหญิง ซึ่งผู้เขียนจะได้หยิบยกขึ้นมากล่าวและวิเคราะห์ในหัวข้อต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนได้สรุปการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่กฎหมายไทยไม่ได้ให้ความคุ้มครองอันเป็นการไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ดังนี้

ตาราง 5 กฎหมายไทยที่ไม่สอดคล้องระหว่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

เรื่องที่เกี่ยวข้อง ไม่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	หมายเหตุ
การจัดการใช้ แรงงานเด็กใน รูปแบบที่เลวร้าย	มาตรา 4 (1) ประเทศสมาชิกต้อง.....ใช้แรงงานเด็ก โดยคำนึงถึงหลักของอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่ เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (2) จะต้องไม่ทำให้แรงงานทำงานบ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมากกว่าอายุขั้นต่ำของการจ้างงานต้องเสีย โอกาสหรือถูกรบกวนในเรื่องการศึกษาและการฝึก อาชีพ	แม้ตาม พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบ กับกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ยกเว้นไม่ให้ นำบทบัญญัติเรื่อง ดังกล่าวมาคุ้มครอง แรงงานทำงานบ้าน ในเรื่องดังกล่าว แต่ พระราชบัญญัติ คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มีการให้ความ คุ้มครองในเรื่อง ดังกล่าว
การคุ้มครองความ เป็นมารดา	มาตรา 14 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่ เหมาะสม ตามกฎหมาย และกฎระเบียบแห่งชาติโดย คำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยให้การ คุ้มครองด้านความมั่นคงทางสังคม รวมถึง เรื่องความ เป็นมารดา	
ค่าตอบแทนจาก การทำงานล่วงเวลา จะไม่ด้อยไปกว่า แรงงานประเภทอื่น	มาตรา 10/1 ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้อง ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่า.....การ ทำงานล่วงเวลา.....โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษ ของงานบ้าน	
การหยุดพัก ประจำวัน	มาตรา 10(1) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้อง ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่าแรงงานทำงาน บ้านจะได้รับการหยุดพักทั้งในหยุดพักระหว่างการ ทำงาน.....	

เรื่องที่กฎหมาย ไทยไม่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	หมายเหตุ
การเคารพถึงสิทธิ ส่วนบุคคลสำหรับ แรงงานทำงานบ้าน ที่ ตั อ ง อ ยู่ กั บ นายจ้าง	มาตรา 6 ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่า แรงงานทำงานบ้านมีการดำรงชีพ อย่างมีคุณค่าโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลหากต้องอยู่ อาศัยในครัวเรือนของนายจ้าง	
แรงงานทำงานบ้าน มี สิ ท ธิ ท ร า บ ข้อตกลง เงื่อนไข และสภาพการจ้าง งาน และสามารถ เข้าใจได้ง่าย โดยมี สัญญาเป็นลาย ลักษณ์อักษร	มาตรา 7 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อรับรอง ว่า แรงงานทำงานบ้านได้รับแจ้งให้ทราบเรื่องเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน โดยวิธีที่เหมาะสม ตรวจสอบ ได้และสามารถเข้าใจได้ง่าย หากเป็นที่ต้องการและ เป็นไปได้อาจทำเป็นสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ สอดคล้องกับกฎหมาย หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างร่วม โดยให้มีรายละเอียดตามที่อนุสัญญากำหนด	
แรงงานทำงานบ้าน ที่ จะ ตั อ ง ได้ ร้ บ ทราบเงื่อนไขและ ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างงาน เป็นหนังสือ โดยมี สิทธิในการต่อรอง แ ล ะ ก ำ ห น ด เงื่อนไขก่อนที่จะ เข้าไปทำงาน	มาตรา 8(1) ให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็น แรงงานต่างชาติหรือผู้อพยพจากประเทศหนึ่งซึ่งได้รับ การว่าจ้างไปทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้านในอีก ประเทศหนึ่งแรงงานต้องมีการงานทราบถึงข้อตกลง และเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นลายลักษณ์ อักษรซึ่งสามารถใช้บังคับได้ในประเทศที่ต้องไปทำงาน โดยระบุสภาพและเงื่อนไขการจ้างงาน ตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 7 ก่อนเข้ามาทำงานบ้านตามสัญญาหรือ ข้อตกลงดังกล่าว	

เรื่องที่กฎหมาย ไทยไม่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	หมายเหตุ
การคุ้มครอง เกี่ยวกับสภาพการ ทำงานที่ปลอดภัย และมีสุขภาพ อนามัย	มาตรา 13 แรงงานทำงานบ้านแต่ละคนมีสิทธิในสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยประเทศสมาชิกแต่ละ รัฐต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพใน เรื่องดังกล่าว ตามกฎหมาย กฎระเบียบและแนวการ ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงานบ้าน โดยการปรึกษาหารือกับผู้แทนฝ่ายข้างมากของ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง	
กำหนดกฎระเบียบ หรือมาตรการใดๆ เกี่ยวกับเงื่อนไข และสิทธิของ แรงงานทำงานบ้าน ในการถูกส่งตัว กลับเมื่อสิ้นสุด สัญญาจ้างงาน	มาตรา 8 (4) ประเทศสมาชิกต้องกำหนดไว้โดยกฎหมาย กฎระเบียบ หรือมาตรการใดๆถึงเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิ ของแรงงานทำงานบ้านในการถูกส่งตัวกลับเมื่อสิ้นสุด สัญญาจ้างงาน	
การให้ลูกจ้างมี อิสระในการต่อรอง กับนายจ้างหรือผู้ที่ จะเป็นนายจ้างใน อนาคตว่าจะพัก อาศัยในครัวเรือน ของนายจ้างหรือไม่	มาตรา 9(a) ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรอง ว่า แรงงานทำงานบ้านมีอิสระในการต่อรองกับ นายจ้างหรือผู้ที่จะเป็นนายจ้างในอนาคตว่าจะพัก อาศัยในครัวเรือนของนายจ้างหรือไม่	
สิทธิในการเก็บ เอกสารเกี่ยวกับ การเดินทางและ บัตรประจำตัว	มาตรา 9(c) ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรอง ได้ว่า แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิที่จะเก็บเอกสาร เกี่ยวกับการเดินทางและบัตรประจำตัวไว้กับตนเอง	
ค่าจ้างขั้นต่ำ	มาตรา 11 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าจ้าง ขั้นต่ำตามเกณฑ์	

เรื่องที่เกี่ยวข้อง ไทยไม่คุ้มครอง	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	หมายเหตุ
การหัก ค่าตอบแทนในการ ทำงานสำหรับสิ่ง อุปโภคบริโภคที่ จำเป็น (in kind)	มาตรา 12(2) กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างสามารถกำหนดให้หักค่าตอบแทน บางส่วนในจำนวนที่จำกัดไว้มาจ่ายเป็นสิ่งของให้แก่ แรงงานทำงานบ้านได้ แต่ต้องตามสมควรเช่น แรงงานประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับรองว่า สิ่งของที่จ่ายให้ซึ่งคนงานได้ตกลงรับนั้น เพื่อการใช้เป็นส่วนตัวและมีประโยชน์ต่อคนงานรวมทั้ง มูลค่าของสิ่งของนั้นเป็นธรรมและมีความเหมาะสม	
ชั่วโมงการทำงาน ปกติ	มาตรา 10(1) ชั่วโมงการทำงานปกติค่าตอบแทนการ ทำงานล่วงเวลา ระยะเวลาการหยุดพักประจำวัน ระยะเวลาการหยุดพักประจำสัปดาห์และการหยุด พักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนของแรงงาน ทำงานบ้านจะไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น	
ช่วงระยะเวลาที่ แรงงานทำงานบ้าน ที่ต้องอยู่เพื่อรอ รับคำสั่งงานนั้น ให้ ถือเป็นชั่วโมงการ ทำงาน (standby)	มาตรา 10(3) ช่วงระยะเวลาที่แรงงานทำงานบ้านไม่มีอิสระที่จะใช้ เวลาตามความต้องการของตน และต้องอยู่ประจำใน ครัวเรือนของนายจ้างเพื่อรอรับคำสั่งงานนั้น ให้ถือเป็น ชั่วโมงการทำงานตามกรอบของกฎหมายหรือ กฎระเบียบภายในประเทศ ข้อตกลงร่วม หรือวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติภายในประเทศ	
การคุ้มครองใน เรื่องความมั่นคง ทางสังคมและ ความเป็นมารดา	มาตรา 14 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม ตาม กฎหมาย และกฎระเบียบโดยคำนึงถึงคุณ ลักษณะเฉพาะของงานบ้าน ในการคุ้มครองด้านความ มั่นคงทางสังคม รวมถึง เรื่องการคุ้มครองความเป็น มารดา โดยการปรึกษาหารือกับองค์การลูกจ้างและ องค์การนายจ้าง หากมี	นอกจากนี้ยังไม่มี การคุ้มครองด้าน กองทุนเงินทดแทน อีกด้วย

จากการศึกษาเปรียบเทียบข้างต้นพบว่าการคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายของไทยพบว่ามิมีบทบัญญัติหลายประการที่ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อันเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองตามอนุสัญญา ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและไม่สอดคล้องของหลักการบางประการ อันได้แก่ หลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง การคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน การคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ และการคุ้มครองด้านประกันสังคมตั้งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

5.2 วิเคราะห์ความไม่สอดคล้องกับของหลักการบางประการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายไทย

แม้บทบัญญัติของกฎหมายไทยที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ อยู่หลายประการ แต่ผู้เขียนได้หยิบยกหลักบางประการที่สำคัญและจำเป็นขึ้นมาเนื่องจากเป็นหลักการที่ควรนำมาปรับปรุงกฎหมายไทยให้ดีขึ้น อันได้แก่ หลักการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน หลักการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ หลักการคุ้มครองด้านประกันสังคม หลักการคุ้มครองแรงงานเด็ก และหลักการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยนำมาวิเคราะห์ถึงความไม่สอดคล้องโดยละเอียด ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ความไม่สอดคล้องของหลักการด้านการคุ้มครองชั่วโมงการทำงาน

ปัญหาหลักเรื่องหนึ่งของแรงงานทำงานบ้านคือการไม่ได้รับความคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน เป็นเหตุให้ต้องทำงานยาวนานเกือบตลอด 24 ชั่วโมงและต้องพร้อมทำงานตลอดเวลาเมื่อถูกเรียกใช้ ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มีหลักการในเรื่องของการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน โดยให้ประเทศสมาชิกต่างๆ กำหนดชั่วโมงการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย²⁰

²⁰ Convention on Domestic Workers, 2011

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

.....

การคุ้มครองแรงงานในด้านชั่วโมงการทำงานเกิดมาจากแนวคิดที่ว่าลูกจ้างไม่ควรทำงานมากเกินไปซึ่งเดิมองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราอนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานสำหรับงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1919 กำหนดให้ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²¹ ต่อมาก็ได้มีการนำหลักดังกล่าวมาใช้กับงานพาณิชยกรรมและสำนักงานซึ่งปรากฏอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ค.ศ. 1936 ซึ่งใช้กับทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และใช้กับทั้งการค้าหรือบริการด้วย โดยกำหนดให้การทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เว้นแต่จะมีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นแต่จะต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง²² นอกจากนี้ยังมีการตราอนุสัญญาฉบับที่ 47 ว่าด้วยการลดกำหนดเวลาทำงานเป็นสี่สัปดาห์ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ.1935 ให้สามารถลดชั่วโมงการทำงานได้ให้เหลือแค่ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²³ อีกทั้งในกรณีที่เป็นงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามสำหรับงานประเภทที่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานได้ได้อย่างชัดเจนซึ่งมักไม่ก่อให้เกิดปัญหานัก แต่มีงานบางประเภทที่ไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานได้ อย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะงานต้องพร้อมทำงาน 24 ชั่วโมง ซึ่งแรงงานทำงานบ้านก็เช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามภายในหนึ่งวันนายจ้างจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างเหล่านี้ทำงานไม่เกินจำนวนชั่วโมงต่อวันตามที่กฎหมายกำหนด

ประเทศไทยไม่มีการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาแก่แรงงานทำงานบ้าน ผลคือต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพของงานอันเป็นการใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ด้วยเหตุเพราะลักษณะของงานที่ยากจะกำหนดขอบเขตของชั่วโมงการทำงานได้อันเป็นช่องทางให้แรงงานทำงานบ้านถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง การประสบปัญหาด้านการรอรับคำสั่ง (standby หรือ on-call) โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน สำหรับประเทศไทยถึงแม้ไม่ได้เป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 แต่การตระหนักถึงความคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นการป้องกันการบังคับใช้แรงงานบังคับและทำให้ได้รับความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทนตามปริมาณที่ทำ

นอกจากนี้ในการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานนั้นย่อมมีผลไปถึงการคุ้มครองด้านการทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติหรือที่เรียกว่าการทำงานล่วงเวลา รวมถึงเวลาพักด้วย ดังนี้

การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาเป็นกรณีนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานดังกล่าวโดยการยินยอมนั้นจะทำได้เป็นคราวๆไป โดยต้องมีการกำหนดชั่วโมงขั้นสูงของการทำงานล่วงเวลาด้วย อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²¹ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในอนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานสำหรับงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1919

²² โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในอนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ค.ศ. 1936

²³ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในอนุสัญญาฉบับที่ 47 ว่าด้วยการลดกำหนดเวลาทำงานเป็นสี่สัปดาห์ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ.1935

ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ไม่ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลามาใช้บังคับกับลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งส่งผลให้ยากต่อการคำนวณชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลา ซึ่งสาเหตุของการไม่ให้นำบทบัญญัตินี้มาใช้เนื่องจากมองว่าลักษณะการทำงานของแรงงานทำงานบ้านแตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นเนื่องจากเป็นงานที่ต้องทำไปเรื่อยๆ ไม่มีกำหนดเวลาเริ่มงานและสิ้นสุดการทำงานอย่างชัดเจน จะสิ้นสุดการทำงานต่อเมื่อทำงานที่ตนต้องรับผิดชอบแล้วเสร็จ แต่บางครั้งอาจต้องทำงานอื่นๆตามที่นายจ้างจะสั่ง ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทำงานบ้านหลายประการ ทั้งต้องทำงานเกินชั่วโมงที่ควรจะเป็นโดยไม่สมัครใจ อีกทั้งไม่ได้รับค่าล่วงเวลา เกิดปัญหาด้านการงานที่ต้องคอยรอรับคำสั่งตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเวลากลางวันหรือกลางคืนโดยในการรอรับคำสั่งงานนั้นไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้การที่ต้องทำงานเกือบตลอดเวลาทำให้ไม่มีเวลาพักซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานทำงานบ้านและประสิทธิภาพของงานด้วย อันเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาเป็นอย่างมาก

เวลาพัก

ในการทำงานของลูกจ้างทุกคนย่อมต้องมีเวลาพักเพื่อให้ร่างกายไม่อ่อนล้า อันอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้คุ้มครองด้านเวลาพักซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยหยุดพักการทำงานของแรงงานทำงานบ้านที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลานานในบางครั้งในช่วงเวลาพักไม่ได้ทำให้เพียงแต่เฉพาะการได้พักการทำงานเท่านั้น แต่แรงงานทำงานบ้านอาจมีโอกาสดำเนินการใน ช่วงเวลาพักด้วย ซึ่งถือว่าช่วยให้ไม่ต้องถูกบังคับให้อยู่กับนายจ้างตลอดเวลาอันเป็นการไม่สอดคล้องกับการคุ้มครองตามอนุสัญญา

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการไม่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านด้านชั่วโมงการทำงาน ส่งผลไปถึงการไม่สามารถคุ้มครองเรื่องการทำงานล่วงเวลาได้ อีกทั้งการไม่คุ้มครองด้านเวลาพักทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพของแรงงานทำงานบ้าน จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการนำหลักการตามอนุสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายของไทยเพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นที่สอง คือ ความไม่สอดคล้องในการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักการของการจ้างแรงงานนั้นเป็นการที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้กับนายจ้างโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตอบแทนการทำงานนั้น แสดงว่าลูกจ้างย่อมต้องได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างนั้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง หมายถึงเงินที่จ่ายเป็นการตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ โดยอาจคำนวณจากระยะเวลาการทำงาน เช่น คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน หรืออาจคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำ โดยไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น เบี้ยเลี้ยง²⁴ ค่าครองชีพ²⁵ ค่าพาหนะ²⁶ เงินค่านายหน้า²⁷

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1776/2526 ลูกจ้างเป็นช่างเหล็ก ปกติทำงานอยู่ที่กรุงเทพมหานครไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยง แต่ความรู้ความสามารถของลูกจ้างเป็นงานประเภทที่จะต้องไปซ่อมสะพานรถไฟตามเส้นทางรถไฟต่างจังหวัดอันเป็นงานประจำของตน

ส่วนในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ หรือการทำงานในวันหยุด ค่าตอบแทนดังกล่าวจะเรียกว่า ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น นอกจากนี้ในบางกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้ตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ลาทำหมัน ลาคลอด ลาเพื่อฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ลาเพื่อรับราชการทหาร

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดหลักการในการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แรงงานทำงานบ้านโดยให้ประเทศสมาชิกมีนโยบายในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งตามอนุสัญญามีได้กำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนไว้ เนื่องจากการกำหนดจำนวนเงินนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ แต่อย่างน้อยต้องมีหลักประกันให้กับแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่เท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยความแตกต่างทางเพศ อายุ เชื้อชาติ เนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นหญิงและเด็ก อีกทั้งเป็นแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก

สำหรับกรณีประเทศไทยนั้นมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีโครงสร้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ²⁸ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ²⁹ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับกับนายจ้างทุกประเภทและลูกจ้างทุกคนโดยไม่

ฉะนั้น เมื่อขณะประสบอันตรายลูกจ้างออกไป ทำงานที่หน่วยงานสะพานต่างจังหวัดเป็นเวลาถึงหกเดือนเศษ ได้รับเบียดเบียนเป็นการประจำจนกว่างานจะแล้วเสร็จ เห็นได้ชัดว่า นายจ้างจ่ายเบียดเบียนให้แก่ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน การทำงานในเวลาปกติของวันทำงานโดยแท้ เบียดเบียนจึงเป็น ค่าจ้างอันจะต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าทดแทนด้วย

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1469/2524 เมื่อนายจ้างมีนโยบายและระเบียบที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น การที่นายจ้างจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นจึงแสดงว่าเป็นการเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นนั่นเอง นอกจากนี้ยังได้ความว่า ภายหลังจากมานายจ้างก็รวมเงินค่าครองชีพเข้าเป็นค่าจ้างปกติ แสดงให้เห็นว่านายจ้างประสงค์ให้เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง แต่ก็ได้แยกจ่ายออกจากค่าจ้างปกติโดยหวังว่าจะทำให้ไม่ต้องนำมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินอื่นเท่านั้น ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างอันต้องนำมาคำนวณเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามระเบียบของบริษัทนายจ้างบริษัทจะไม่อนุมัติให้จ่ายเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสปีใดก็ได้ มิได้แสดงเจตนาที่จะจ่ายให้ลูกจ้างเป็นประจำทุกปี ทั้งการจ่ายก็มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัลสำหรับความดีความชอบของลูกจ้างที่ทำงานมาด้วยดีและมีความประพฤติเหมาะสมเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสจึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้างอันจะนำมาคำนวณเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพียงแต่จ่ายเฉลี่ยที่ 2 เป็นอริบตีกรรมแรงงานจ่ายเฉลี่ยที่ 1 จ่ายเฉลี่ยที่ 2 หากต้องรับผิดชอบในการคืนเงินสมทบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนซึ่งมีฐานะเป็นกองสังกัดกรมจ่ายเฉลี่ยที่ 1 เรียกเก็บเงินมาแก้โจทก์ด้วยไม่

²⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527 โจทก์ได้รับเงินเดือนและได้รับค่าพาหนะค่าที่พักซึ่งโจทก์ต้องไปทำงานต่างจังหวัดทุกเดือนเดือนละ 25 วันอีกต่างหากเป็นการเหมาจ่ายโดยลักษณะงานเวลาทำงานปกติของโจทก์อยู่ในต่างจังหวัด ดังนี้ เงินค่าพาหนะค่าที่พักจึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ และถือได้ว่าเป็นค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจะเรียกเงินดังกล่าวอย่างไร

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3724/2537 ค่านายหน้าประจำเฉลี่ยซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์จ่ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือนนั้น แม้ว่าจะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้นแต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่จ่ายเฉลี่ยให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่โจทก์ทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่จ่ายได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้าอาจปรับได้กับความหมายของคำว่า"ค่าจ้าง"ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมกับเงินเดือนครั้งสุดท้ายของโจทก์เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย ลินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 78

²⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 79

เลือกปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ดีในกรณีของแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย มีกฎหมาย ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)มิให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องคณะกรรมการค่าจ้างมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงาน ทำให้ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ ทั้งที่ต้องทำงานหนักและทำงานเกือบตลอดทั้งวันโดยที่ไม่มีเวลาพัก และไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อแรงงานทำงานบ้าน ทั้งที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ค.ศ. 1951 แต่กลับไม่ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นๆ ซึ่งแท้จริงแล้วการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำนี้เป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งหมายความว่าลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างโดยประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งตามค่านิยมของค่าจ้างนั้น หมายถึง “เงิน” ซึ่งลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นเงินอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานทำงานบ้านไม่ดี เนื่องจากรายได้ไม่พอใช้ทั้งต่อตนเองและต่อครอบครัวที่ตนต้องรับผิดชอบ ซึ่งการที่แรงงานมีความทุกข์ยากจะส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการก่อหนี้ อีกทั้งเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น อันเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องการให้แรงงานมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพิงตนเองได้ ไม่เป็นภาระของประเทศอันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ

ประเด็นที่สาม คือ ความไม่สอดคล้องในหลักการคุ้มครองด้านประกันสังคม

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นมีหลักในการให้แต่ละประเทศให้แรงงานทำงานบ้านเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆ โดยเคารพหลักตามหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ค.ศ. 1952 ในการกำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของการประกันสังคมไว้อันได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์ครอบครัว กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน การดูแลผู้ที่ขาดการอุปการะ และกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งจะทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคมอย่างเต็มที่ เนื่องจากมองว่าการได้รับค่าจ้างที่ต่ำนั้นจะทำให้เงินที่ต้องใช้ในการรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วยหรือการคลอดบุตรมีไม่เพียงพอ หากการที่แรงงานทำงานบ้านได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมจะช่วยให้บรรเทาภาระของแรงงานทำงานบ้านซึ่งได้รับค่าจ้างที่ต่ำอยู่แล้ว

กฎหมายไทยเกี่ยวกับการประกันสังคมนั้นมิได้คุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ได้กำหนดค่านิยมไว้ตามมาตรา 5 ว่าลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย³⁰ แต่ขณะนี้ได้มีการปรับปรุง

³⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ โดยให้การคุ้มครองผู้ประกันตนโดยสมัครใจ อันหมายถึงบุคคลทั่วไปไม่ว่าจะมีงานทำแล้วหรือไม่ ซึ่งรวมไปถึงแรงงานทำงานบ้าน³¹ และแรงงานนอกระบบประเภทอื่นๆได้รับความคุ้มครองไปด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบ ซึ่งหมายความรวมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วยในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่การเข้าเป็นผู้ประกันตนนั้นเป็นลักษณะของผู้ประกันตนอิสระ โดยมีเงื่อนไขและการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างกับผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างตามค่านิยามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่จะได้มีเพียงแค่ 3 อย่างเท่านั้นเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มแรงงานอิสระหรือผู้ประกอบการส่วนตัวไม่มีนายจ้าง ทำให้ไม่มีนายจ้างร่วมส่งเงินสมทบอันทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับดังเช่นลูกจ้างทั่วไป แต่ในกรณีแรงงานทำงานบ้านก็เป็นแรงงานประเภทหนึ่งซึ่งมีนายจ้างเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ ซึ่งควรจะได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆในฐานะลูกจ้างตามค่านิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างไรก็ตามที่ปัจจัยที่ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมแบบลูกจ้างทั่วไปได้ เนื่องจากการไม่ได้รับความคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งทำให้ค่าจ้างที่ได้รับอาจมีจำนวนน้อยมากหากถูกหักค่าจ้างไปอาจเหลือค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ นอกจากนี้การขาดข้อมูลของการจ้างแรงงานทำงานบ้านสืบเนื่องมาจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติและมักเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายทำให้นายจ้างลักลอบจ้างงานและไม่มีการนำไปขึ้นทะเบียนทำให้หน่วยงานของรัฐไม่สามารถที่จะเก็บข้อมูลและนำแรงงานทำงานบ้านเหล่านั้นเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้

นอกจากนี้การประกันสังคมของประเทศไทยยังเชื่อมโยงไปถึงการคุ้มครองด้านกองทุนเงินทดแทนด้วยแต่การคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไม่คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วยเช่นเดียวกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีการยกเว้นไม่คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย

แต่เดิมแรงงานทำงานบ้านมีการใช้สิทธิในเรื่องหลักประกันสุขภาพที่รัฐจัดให้มีขึ้นสำหรับบุคคลที่มีสัญชาติไทย มีบัตรประชาชน และไม่จำกัดอายุ และจะต้องไม่ได้รับสวัสดิการใดๆจากรัฐ ซึ่งโดยส่วนใหญ่กลุ่มแรงงานนอกระบบจะใช้บริการประกันสุขภาพถ้วนหน้าเนื่องจากไม่มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าก็มีผลประโยชน์ที่น้อยกว่าสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม เนื่องจาก ในกรณีลูกจ้างในระบบที่เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับสิทธิประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน แต่ในกรณีประกันสุขภาพถ้วนหน้านั้นจะให้ความคุ้มครองในเรื่อง กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย คลอดบุตร โดยในส่วนของกรณีเจ็บป่วย จะได้รับการตรวจวินิจฉัย รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพจนสิ้นสุดการรักษา รวมถึงการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ คุ้มครองค่าอาหาร และค่าห้องสามัญซึ่งในกรณีของประกันสังคมจะมีเรื่องของการให้เงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างที่

³¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 40

รักษาตัวในจำนวนครั้งหนึ่งของค่าจ้างตามจำนวนวันที่หยุดจริงไม่เกินครั้งละ 90 วันแต่อย่างไรก็ตาม ต้องไม่เกิน 180 วันในหนึ่งปี นอกจากนี้ในด้านการคลอดบุตร หลักประกันสุขภาพพลวงหน้าจะให้ สิทธิได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ประกันสังคมจะได้รับบริการทางการแพทย์เหมาจ่าย 12,000 บาทต่อการ คลอดบุตรหนึ่งครั้ง³² ซึ่งจะเห็นว่าระบบการประกันสุขภาพก็ยังมีข้อจำกัดที่ด้อยกว่าการ ประกันสังคมและคุ้มครองเฉพาะผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น

ประเด็นต่อมา คือ ความไม่สอดคล้องด้านหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก

แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็น เด็กนั้น ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มี การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กอย่างครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดอายุขั้นต่ำของ การรับเด็กเข้าทำงาน การป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กเกินสมควร เช่นการต้องทำงานล่วงเวลา การทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องห้ามในการทำงานของเด็กอันนำไปสู่การใช้แรงงานเด็กใน รูปแบบที่เลวร้าย และการให้สิทธิในการได้รับการศึกษาและอบรม

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงาน เด็ก เนื่องจากเล็งเห็นว่าเด็กเป็นแรงงานที่สำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นแรงงานผู้ใหญ่ในวัน ข้างหน้า จึงต้องมีการปกป้องคุ้มครองเด็กมิให้แรงงานเด็กถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งจะทำให้มีผลเสียต่อ สุขภาพกายและจิตใจอันจะทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของแรงงานเด็กอันทำให้กลายเป็นแรงงานที่ขาด คุณภาพต่อไป³³ ซึ่งในประชาคมโลกก็ได้มีการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย เช่นการไม่ รับซื้อสินค้าที่มีการใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบไม่ว่าจะเป็นการให้แรงงานเด็กทำงานเกินชั่วโมงที่ กฎหมายกำหนดหรือบังคับให้เด็กทำงานโดยไม่สมัครใจ³⁴ ดังนั้นนานาประเทศรวมถึงประเทศไทยจึง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งการที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับ ต่างๆไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วย อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ซึ่งได้ กำหนดถึงอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก รวมไปถึงการห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ไม่ถูกต้องและเกิน กำลังของแรงงานเด็กที่จะรับได้ ทำให้ประเทศไทยต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในของประเทศ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับต่างๆที่ประเทศได้เข้าเป็นภาคี ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานที่เป็นเด็กนั้นมีดังนี้

³² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ : รายงาน ฉบับสมบูรณ์(กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551), 38.

³³ รักความสุข, เจตนาธรรมของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, 37.

³⁴ Ibid., 38.

ด้านอายุขั้นต่ำ

การกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานที่เป็นเด็กห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง³⁵ แต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็กคือ 13 ปี³⁶ แต่ต่อมาได้มีการปรับอายุขั้นต่ำให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 138 โดยอาศัยกลไกในการเพิ่มระดับการศึกษาภาคบังคับโดยให้กำหนดการศึกษาภาคบังคับคือ 12 ปี ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ผู้ปกครอง ซึ่งหมายถึงบิดาและ/หรือ มารดาหรือผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กอยู่ด้วยประจำหรือเด็กที่อยู่รับใช้การทำงาน ส่งเด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 จนถึงอายุย่างเข้าปีที่ 16 ส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษา³⁷ โดยมีการกำหนดบทกำหนดโทษสำหรับกรณีและผู้ปกครองไม่ส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษา โดยระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท และหากกระทำด้วยประการใดอันเป็นเหตุให้เด็กมิได้เรียนในสถานศึกษาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท³⁸ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้เด็กผู้มีฐานะยากจนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นและยังไม่เข้าสู่การทำงานก่อนวัยอันสมควร

อีกทั้งในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างจะต้องมีการแจ้งการว่าจ้างภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการสิ้นสุดการว่าจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน³⁹

ด้านการป้องกันและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

แรงงานเด็กต้องได้รับเวลาพัก โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมงแต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด⁴⁰

นอกจากนี้ยังมีให้เด็กต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานจนกระทบถึงเวลาพักผ่อนอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก โดยห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลา กลางคืน ในระหว่างเวลา 22.00 -06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือเด็กผู้นั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ต้องได้รับการพักผ่อนตามสมควร⁴¹ อีกทั้งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด⁴²

³⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44

³⁶ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 12) และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดงานและสถานที่ในการทำงานของเด็ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533) แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515

³⁷ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 มาตรา 4 และมาตรา 6

³⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 13 และ 15

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 46

⁴¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 47

⁴² เรื่องเดียวกัน มาตรา 48

งานที่อันตรายต่อเด็กและงานที่มีผลต่อศีลธรรมของเด็กย่อมต้องห้าม โดยห้ามแรงงานเด็กทำงานอันตราย ตามที่กฎหมายกำหนด⁴³ และห้ามแรงงานเด็กทำงานในสถานที่อันไม่สมควร⁴⁴

ห้ามใช้แรงงานบังคับโดยห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็ก⁴⁵ และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น รวมถึงห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนต่างๆที่เคยจ่ายให้เด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองหรือบุคคลอื่น ๆ มาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก⁴⁶ เพื่อป้องกันการถูกค้ำมนุษย์และถูกใช้แรงงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การใช้แรงงานเด็กจะต้องไม่เป็นการพรากสิทธิในการได้รับการศึกษาอบรม ดังนั้นจึงคุ้มครองให้เด็กได้รับสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง(ถ้ามี) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน⁴⁷

แต่อย่างไรก็ตามในส่วนแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กกลับได้รับความคุ้มครองเพียงบางเรื่อง อันได้แก่ เรื่องอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงาน การห้ามเรียกรับเงินประกัน การจ่ายค่าจ้าง และการหักค่าจ้าง เนื่องจากตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) มิให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในบางมาตรามาใช้กับแรงงานทำงานเกี่ยวกับบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทั้งที่เด็กเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเด็กด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก^{***} อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างครอบคลุมเพียงแต่มีให้นำบทบัญญัติทั้งหลายเหล่านั้นมาคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับความคุ้มครองแรงงานเด็กตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ประเด็นสุดท้ายคือความไม่สอดคล้องด้านหลักการคุ้มครองแรงงานหญิง

แรงงานหญิงเป็นแรงงานที่อ่อนแอและด้อยค่าเมื่อเทียบกับแรงงานเพศชายที่มีสภาวะร่างกายแข็งแรงกว่า ทำให้การใช้แรงงานบางอย่างอาจไม่สามารถใช้ได้เท่ากับเพศชาย โดยเฉพาะในกรณีนี้

⁴³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 49

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 50

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 51

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 51

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน มาตรา 52

^{***} ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ที่คุ้มครองในด้านการเลี้ยงดูเด็กมิให้ต้องตกอยู่ในการดำรงชีวิตที่ย่ำแย่ รวมถึงสภาพการทำงานที่เลวร้าย แต่กฎหมายดังกล่าวไม่มีการกำหนดถึงรายละเอียดของสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานเป็นการเฉพาะดังเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีการคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย

แรงงานหญิงมีครรภ์ อีกทั้งงานบางอย่างอาจไม่เหมาะสมกับแรงงานหญิง และด้านสถานะทางสังคมที่ยังยึดติดว่าชายเป็นหัวหน้าครอบครัวและเป็นผู้นำทางสังคมอยู่ ดังนั้นจึงเกิดการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าตอบแทน การจำกัดงานบางประเภทให้เฉพาะเพศชาย รวมไปถึงการจำกัดความก้าวหน้าในอาชีพ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเป็นพิเศษจากการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านกรณีทั่วไป ในเรื่องการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ การป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การจัดให้มีความเป็นส่วนตัว การคุ้มครองในด้านสิทธิการลาคลอดและการได้รับสิทธิเกี่ยวกับความเป็นมารดา ประเทศไทยเองก็มีนโยบายด้านการจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้การฝึกอบรมแก่เพศหญิงโดยเปิดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ปัจจุบันมีการรณรงค์ให้ยอมรับความเท่าเทียมกันของสถานภาพของสตรีมากขึ้นสิ่งที่สะท้อนออกมาคือการศึกษาที่หญิงได้รับการศึกษาเล่าเรียนเท่าเทียมกับเพศชาย อีกทั้งได้รับความก้าวหน้าในสาขาอาชีพมากขึ้น

อย่างไรก็ดีในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงของประเทศไทยนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) มิให้นำบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นหญิงมาใช้บังคับแรงงานทำงานบ้านมีแค่เพียงการคุ้มครองมิให้ถูกเลือกปฏิบัติและการได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับเพศชาย ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพด้านการทำงานเป็นอย่างมาก โดยในหมวดของการใช้แรงงานหญิงนั้นได้มีการคุ้มครองความเป็นมารดา โดยคุ้มครองห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์⁴⁸ ให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอด⁴⁹ ห้ามมิให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ทำงานที่อันตรายหรือไม่ปลอดภัยต่อครรภ์⁵⁰ อีกทั้งห้ามทำงานในเวลากลางคืนตามช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด และห้ามทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด⁵¹ ในส่วนของแรงงานหญิงที่มีได้ตั้งครรภ์ก็มีการคุ้มครองโดยห้ามมิให้ทำงานอันตราย⁵² หรืองานที่ต้องทำในเวลาหลัง 24.00 นาฬิกาและเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง⁵³

ดังนั้นการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ยกเว้นมิให้นำการคุ้มครองดังกล่าวข้างต้นที่สอดคล้องกับอนุสัญญามาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกับการคุ้มครองตามหลักการของอนุสัญญา โดยเฉพาะด้านการคุ้มครองความเป็นมารดาจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงตามอนุสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายไทยเพื่อเพิ่มความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงในเรื่องดังกล่าว

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน มาตรา 43

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 41

⁵⁰ เรื่องเดียวกัน มาตรา 39

⁵¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 39/1

⁵² เรื่องเดียวกัน มาตรา 38

⁵³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 40

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยพบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของไทยยังมีหลักการหลายประการที่ไม่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาดังกล่าว จากการนำหลักการบางประการของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้านที่สำคัญและสอดคล้องกับปัญหาที่ประเทศไทยได้ประสบอยู่นั้นมาเปรียบเทียบกับหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านของประเทศไทย พบว่าหลักการคุ้มครองแรงงานของไทยยังไม่มี ความสอดคล้องกับหลักการบางประการที่หยิบยกขึ้นมาพิจารณา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก หรือหลักการคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคม ค่าจ้างขั้นต่ำ และชั่วโมงการทำงาน ซึ่งถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แต่ก็สามารถนำหลักการบางประการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทยมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้ดียิ่งขึ้นได้และทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

บทที่ 6

แนวโน้มของการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทย

สาเหตุหลักของการไม่ได้รับการคุ้มครองของแรงงานบ้านนั้นคือการขาดบทบัญญัติในการคุ้มครองอย่างครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นการทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองที่มากขึ้นคือการปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

ตามกฎหมายภายในของประเทศไทยนั้น มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างจำกัด โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพียงบางเรื่อง เนื่องจากการมีกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ยกเว้นบทบัญญัติบางประการในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ซึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นแก่แรงงานทำงานบ้านอันก่อให้เกิดปัญหาที่แรงงานทำงานบ้านประสบอยู่ทุกวันนี้ โดยเฉพาะเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก นอกจากนี้กฎหมายฉบับอื่นๆก็มีการยกเว้นไม่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2522 ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมในฐานะผู้ประกันตนแบบบังคับ* รวมถึงไม่ได้รับค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ กรณีที่เจ็บป่วย ประสบอันตราย ทุพพลภาพ สูญหายหรือเสียชีวิต เพราะเหตุการทำงานที่จ้างหรือเฝ้าหรือเฝ้าเนื่องมาจากการทำงาน

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตราอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้มากขึ้นและให้สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศย่อมมีหน้าที่ในการสนับสนุนให้วัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศบรรลุเป้าหมาย โดยไม่คำนึงว่าต้องเป็นภาคีของอนุสัญญาหรือไม่ แต่ต้องไม่ดำเนินการใดๆให้เป็นปฏิปักษ์ต่อบทบัญญัติของอนุสัญญาดังกล่าว นอกจากนี้อาจนำหลักบางประการของอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายภายในของตนให้ดียิ่งขึ้นได้

* แรงงานทำงานบ้านสามารถได้รับสิทธิประกันสังคมได้ แต่ในฐานะผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนแบบบังคับซึ่งคือกลุ่มลูกจ้างตามคำนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

6.1 มุมมองของประเทศไทยกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ในมุมมองของประเทศไทยเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 นั้น ประเทศไทยเห็นด้วยว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความอ่อนแอและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายการมีอนุสัญญาที่กำหนดความคุ้มครองให้แก่แรงงานทำงานบ้านจะช่วยให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองและช่วยลดความอ่อนแอและด้อยค่าของแรงงานทำงานบ้านลง และจะช่วยก่อให้เกิดความตระหนักถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านมากขึ้น อีกทั้งการมีข้อแนะนำซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถนำมาปรับใช้กับกฎหมายภายในของตนได้ถูกต้องและเที่ยงตรงมากขึ้น¹ อย่างไรก็ตามการคุ้มครองบางประการก็ควรให้เป็นไปตามกฎหมายภายในที่ให้ความคุ้มครองอยู่แล้วและหลักปฏิบัติของประเทศสมาชิก อันเนื่องมาจากแต่ละประเทศย่อมมีสภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ยังยอมรับว่างานบ้านมีได้จำกัดอยู่แค่เพียงการทำทำความสะอาดบ้านเท่านั้น ซึ่งยังหมายรวมถึงการดูแลบุคคลในบ้าน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ป่วย คนชรา ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวสำหรับแรงงานทำงานบ้าน อย่างไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนาและความคิดเห็นทางการเมือง² อย่างไรก็ดีประเทศไทยยังตระหนักถึงแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก หญิง และแรงงานต่างชาติซึ่งจำนวนแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลเหล่านี้ ซึ่งมักถูกเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและอาชีพ สำหรับแรงงานเด็กเห็นว่าควรมีการกำหนดอายุขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 ปีและควรต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับ และการทำงานจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก³ แรงงานหญิงก็มักถูกเลือกปฏิบัติทั้งโอกาสการจ้างงานและค่าจ้างที่ต่ำกว่าเพศชาย รวมไปถึงการถูกล่วงละเมิด สำหรับแรงงานต่างชาตินอกจากการที่ต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิดและภาษาแล้ว ยังมักถูกใช้แรงงานบังคับเนื่องจากการค้ามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการมีกลไกและมาตรการในการใช้บังคับกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามเรื่องดังกล่าวให้สิ้นไป

จากมุมมองของประเทศไทยสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยนำหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาใช้อันจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

¹ ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*, 20.

² Ibid., 38.

³ Ibid., 83.

6.2 หลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่นำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทย

จากการพิจารณาถึงความพร้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศไทยแล้ว เป็นที่ไม่แน่นอนว่าประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับนี้หรือไม่ ด้วยเหตุนี้ในการนำหลักความคุ้มครองตามอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายของไทยนั้น จึงมีข้อที่น่าพิจารณาอยู่หลายกรณี อันได้แก่

(1) กรณีที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

การที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาใดๆนั้น ต้องพิจารณาทั้งขั้นตอนในการเข้าเป็นภาคี และขั้นตอนหลังเข้าเป็นภาคี ซึ่งคือ การอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศให้เป็นไปตามอนุสัญญาอันเป็นพันธกรณีของประเทศภาคีที่ต้องปฏิบัติตามเนื่องจากประเทศไทยถือว่ากฎหมายระหว่างประเทศเป็นกฎหมายคนละระบบกับกฎหมายภายใน จึงไม่ยอมรับการนำกฎหมายระหว่างประเทศมาบังคับใช้โดยอัตโนมัติ ดังนั้นจึงต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ได้เข้าเป็นภาคีนั้น** ดังนั้นหากเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับใดแล้วย่อมต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามสัญญา⁴ และจำเป็นต้องรับกฎหมายระหว่างประเทศนั้นซึ่งในที่นี้คือ อนุสัญญาฉบับปรับปรุงกฎหมายภายในโดยผ่านกระบวนการภายในประเทศเสียก่อน

อย่างไรก็ตามในส่วนของขั้นตอนการเข้าเป็นภาคีนั้น หากพิจารณาถึงเพียงเฉพาะกระบวนการในทางระหว่างประเทศเท่านั้น เนื่องจากประเทศไทยนั้นต้องมีกระบวนการภายในประเทศอันเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 190 กำหนดไว้ด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการวิเคราะห์ถึงกระบวนการทั้งในทางระหว่างประเทศและกระบวนการภายในประเทศ

โดยในส่วนของกระบวนการภายในประเทศนั้น จะต้องดำเนินการอันเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550⁵ มาตรา 190 ที่มีหลักว่า

** ประเทศไทยยึดถือหลักทฤษฎีทวินิยม (dualism) คือ ระบบกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศเป็นคนละระบบกัน แยกออกจากกันโดยสิ้นเชิง และกฎหมายทั้งสองระบบต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกันไม่มีสิ่งใดที่เหนือกว่า ดังนั้นจึงไม่สามารถนำกฎหมายระหว่างประเทศมาบังคับใช้เป็นกฎหมายภายในโดยอัตโนมัติ จะต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศเท่านั้น

⁴ Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969

Article 26 "PACTA SUNT SERVANDA"

Every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith.

⁵ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124/ตอนที่ 47 ก/หน้า 1/24 สิงหาคม 2550

“มาตรา 190 พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการทำหนังสือสัญญาสันติภาพ สัญญาสงบศึก และสัญญาอื่น กับนานาประเทศหรือกับองค์การระหว่างประเทศ

หนังสือสัญญาใดมีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย หรือเขตพื้นที่นอกอาณาเขตซึ่งประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตยหรือมีเขตอำนาจตามหนังสือสัญญาหรือตามกฎหมายระหว่างประเทศ หรือจะต้องออกพระราชบัญญัติเพื่อให้การเป็นไปตามหนังสือสัญญา หรือมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศอย่างกว้างขวาง หรือมีผลผูกพันด้านการค้า การลงทุน หรืองบประมาณของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา ในการนี้ รัฐสภาจะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องดังกล่าว

ก่อนการดำเนินการเพื่อทำหนังสือสัญญากับนานาประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศตามวรรคสอง คณะรัฐมนตรีต้องให้ข้อมูลและจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และต้องชี้แจงต่อรัฐสภาเกี่ยวกับหนังสือสัญญานั้น ในการนี้ ให้คณะรัฐมนตรีเสนอกรอบการเจรจาต่อรัฐสภาเพื่อขอความเห็นชอบด้วย

เมื่อลงนามในหนังสือสัญญาตามวรรคสองแล้ว ก่อนที่จะแสดงเจตนาให้มีผลผูกพัน คณะรัฐมนตรีต้องให้ประชาชนสามารถเข้าถึงรายละเอียดของหนังสือสัญญานั้น และในกรณีที่การปฏิบัติตามหนังสือสัญญาดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนหรือผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม คณะรัฐมนตรีต้องดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบนั้นอย่างรวดเร็วเหมาะสม และเป็นธรรม

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดประเภท กรอบการเจรจา ขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศอย่างกว้างขวาง หรือมีผลผูกพันด้านการค้า การลงทุน หรืองบประมาณของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งการแก้ไขหรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติตามหนังสือสัญญาดังกล่าว โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมระหว่างผู้ที่ได้ประโยชน์กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติตามหนังสือสัญญานั้นและประชาชนทั่วไป

ในกรณีที่มีปัญหาตามวรรคสอง ให้เป็นอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่จะวินิจฉัยชี้ขาดโดยให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 154 (1) มาใช้บังคับกับการเสนอเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญโดยอนุโลม”

ซึ่งจากการวิเคราะห์บทบัญญัติในมาตรา 190 นั้นพิจารณาได้ว่า การเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น เป็นการทำหนังสือสัญญาตามมาตรา 190 ที่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐสภาหรือไม่ ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายสนธิสัญญา ค.ศ. 1969⁶ และอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายสนธิสัญญาระหว่างรัฐกับองค์การระหว่างประเทศหรือระหว่างองค์การระหว่างประเทศ ค.ศ. 1986⁷ กำหนดองค์ประกอบของ

⁶ Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969 ข้อ 2 ย่อหน้า 1a “treaty means an international agreement concluded between states in written form and governed by international law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments and whatever its particular designation”

⁷ Vienna Convention on the Law of Treaties between States and International Organization of between International Organization, 1986 ข้อ 2 ย่อหน้า 1a “treaty means an international agreement governed by international law and concluded in written form :

สนธิสัญญาว่า เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศระหว่างรัฐกับรัฐหรือระหว่างรัฐกับองค์การระหว่างประเทศหรือระหว่างองค์การระหว่างประเทศด้วยกันเองที่สร้างขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรอันอยู่ภายใต้ บทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งคำว่าหนังสือสัญญาตาม 190 นั้นจึงมีองค์ประกอบอันเป็น สนธิสัญญาตามนัยของอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้

ประเด็นต่อมาที่ต้องวินิจฉัยคือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงาน ทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้นเป็นหนังสือสัญญาประเภทที่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐสภาและต้องรับ ฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือไม่ ซึ่งหากพิจารณาบทบัญญัติตามมาตรา 190 วรรค 3 พิจารณา ได้ว่าหนังสือสัญญาที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาและเปิดให้รับฟังความคิดเห็นของประชาชน นั้น ได้แก่

- หนังสือสัญญาที่มีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย หรือเขตพื้นที่นอกอาณาเขตซึ่ง ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตยหรือมีเขตอำนาจตามหนังสือสัญญาหรือตามกฎหมายระหว่าง ประเทศ
- หนังสือสัญญาที่จะต้องออกพระราชบัญญัติเพื่อให้การเป็นไปตามหนังสือสัญญา
- หนังสือสัญญาที่มีผลผูกพันงบประมาณของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ
- หนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศ อย่างกว้างขวาง
- หนังสือสัญญาที่มีผลผูกพันด้านการค้าหรือการลงทุนของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

ซึ่งจากพันธกรณีในการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่จะต้องมีการออกพระราชบัญญัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาเช่นว่าด้วย จึงถือได้ว่าเป็นหนังสือสัญญาที่ต้องออกพระราชบัญญัติให้เป็นไปตามหนังสือสัญญานั้น ดังนั้นจะต้อง ได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาก่อน อีกทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลและจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของประชาชนและต้องชี้แจงต่อรัฐสภาเกี่ยวกับหนังสือสัญญานั้น โดยให้คณะรัฐมนตรีเสนอการขอ เจริญรัฐสภาเพื่อขอความเห็นชอบตามมาตรา 190 วรรค 3 ให้รัฐสภาสามารถทราบถึงวัตถุประสงค์ แนวทางในการเจรจาว่ามีประเด็นใด ผลกระทบที่จะเกิด⁸ อีกทั้งจะช่วยให้คณะผู้เจรจาได้รับคำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเจรจา รวมไปถึงอำนาจต่อรองกับคู่เจรจาโดยอ้างมติคำแนะนำของรัฐสภาได้⁹ โดยรัฐสภาจะต้องพิจารณาในการให้ความเห็นชอบภายใน 60 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องดังกล่าว อีกทั้ง ก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะแสดงเจตนาให้มีผลผูกพัน คณะรัฐมนตรีต้องให้ประชาชนสามารถเข้าถึง รายละเอียดของหนังสือสัญญานั้น และในกรณีที่มีการปฏิบัติตามหนังสือสัญญาดังกล่าวก่อให้เกิด

-
- (i) Between one or more States and one or more international organizations; or
 - (ii) Between international organizations”

⁸ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เรื่องกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ตามมาตรา 190 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550(กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, ไม่ระบุปีที่พิมพ์), 81.

⁹ Ibid., 79.

ผลกระทบต่อประชาชนหรือผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม คณะรัฐมนตรีต้องดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบนั้นอย่างรวดเร็ว เหมาะสม และเป็นธรรม

ในส่วนกระบวนการในทางระหว่างประเทศนั้น เมื่ออนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศใดๆ ได้ถูกลงมติยอมรับโดยประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในที่ประชุมใหญ่ประจำปีแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะส่งอนุสัญญารวมถึงข้อเสนอแนะ(ถ้ามี)ให้แก่สมาชิกแต่ละประเทศเพื่อพิจารณาให้สัตยาบัน¹⁰ และเพื่อให้แต่ละประเทศได้ดำเนินการกระบวนการภายในประเทศของตน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะกำหนดเวลาให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันภายใน 1 ปีนับแต่สิ้นสุดการประชุมและในส่วนของการข้อเสนอแนะก็เช่นเดียวกันประเทศสมาชิกจะต้องรับเอาข้อเสนอแนะภายใน 1 ปีนับแต่สิ้นสุดการประชุมใหญ่¹¹ โดยการให้สัตยาบันสำหรับอนุสัญญานั้นจะต้อง

¹⁰ Constitution of the International Labour Organization Article 19

5. In the case of a Convention:

(a) the Convention will be communicated to all Members for ratification;

(b) each of the Members undertakes that it will, within the period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months from the closing of the session of the Conference, bring the Convention before the authority or authorities within whose competence the matter lies, for the enactment of legislation or other action;

(c) Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Convention before the said competent authority or authorities, with particulars of the authority or authorities regarded as competent, and of the action taken by them;

(d) if the Member obtains the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, it will communicate the formal ratification of the Convention to the Director-General and will take such action as may be necessary to make effective the provisions of such Convention;

.....

¹¹ Ibid

6. In the case of a Recommendation:

(a) the Recommendation will be communicated to all Members for their consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise;

(b) each of the Members undertakes that it will, within a period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months

แจ้งมายังผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ดำเนินการจดทะเบียน และผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นจะดำเนินการแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติด้วย¹² เพื่อดำเนินการจดทะเบียนด้วย

เมื่อมีการให้สัตยาบันหรือเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาแล้วประเทศไทยก็ต้องมีหน้าที่ในการอนุวัติการกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นถึงแม้เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย แต่เป็นกฎหมายที่ใช้คุ้มครองแก่แรงงานโดยทั่วไปด้วยหาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะไม่ อีกทั้งบทบัญญัติทั้งปวงนั้นก็ไม่ได้เป็นไปตามหลักความคุ้มครองตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เสียทีเดียว ด้วยเหตุนี้หากประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น จักต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในโดยอาจออกเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะหรือมีเช่นนั้นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สอดคล้องและเป็นไปตามอนุสัญญาดังนั้นในกรณีดังกล่าวประเทศไทยจะต้องมีการนำหลักการทั้งหมดของอนุสัญญามาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อันจะส่งผลกระทบต่อในด้านต่างๆ ดังนี้

after the closing of the Conference, bring the Recommendation before the authority or authorities within whose competence the matter lies for the enactment of legislation or other action;

(c) the Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Recommendation before the said competent authority or authorities with particulars of the authority or authorities regarded as competent, and of the action taken by them;

(d) apart from bringing the Recommendation before the said competent authority or authorities, no further obligation shall rest upon the Members, except that they shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice in their country in regard to the matters dealt with in the Recommendation, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as it has been found or may be found necessary to make in adopting or applying them.

¹² Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189) Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

- ผลกระทบด้านบทบัญญัติ

เป็นที่แน่ชัดว่าพันธกรณีที่สำคัญของการเข้าเป็นภาคีของแรงงานทำงานบ้านต้องมีการอนุวัติการกฎหมายโดยมีการออกเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยซึ่งส่งผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยต้องมีการแก้ไขปรับปรุง โดยสำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการยกเว้นบทบัญญัติหลายมาตราไม่ให้นำมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งบทบัญญัติที่มีอยู่มีบางส่วนที่ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ดังนั้นต้องมีการแก้ไขในเรื่องที่ยังไม่สอดคล้องและต้องให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในทุกเรื่องตามที่อนุสัญญากำหนด

สำหรับกฎหมายบางฉบับที่ไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยต้องมีการแก้ไขค่านิยามคำว่าลูกจ้างโดยให้คุ้มครองถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย

ในส่วนของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในปัจจุบันคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น ดังนั้นจะต้องมีการแก้ไขโดยให้คุ้มครองถึงแรงงานทำงานบ้านที่สถานที่ทำงานเป็นบ้านส่วนตัวด้วย โดยให้นำบทบัญญัติมาใช้คุ้มครองเท่าที่สมควร นอกจากนี้ยังต้องเพิ่มอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสอบสถานที่ทำงานอันเป็นบ้านส่วนตัวด้วย โดยอาจให้ต้องแสดงบัตรเจ้าหน้าที่และต้องมีหนังสือจากทางหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดขอบเขตของการตรวจตราด้วย

อย่างไรก็ดีกฎหมายบางฉบับก็ได้มีการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านอยู่แล้ว ดังเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่อย่างไรก็ตามยังมีบทบัญญัติบางมาตราที่ยังไม่สอดคล้องกับการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเท่าใดนัก เช่น ในด้านการกำหนดสัญญาติในการได้สิทธิในการรวมตัวซึ่งในปัจจุบันแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติดังนั้นจึงควรต้องมีการแก้ไข นอกจากนี้การกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการรวมตัวเป็นองค์การอาจทำให้เป็นการยากในการจัดตั้งองค์การเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงสิทธิและแทบไม่ได้ออกจากบ้านได้เลย ดังนั้นจึงควรปรับปรุงแก้ไขในส่วนของจำนวนขั้นต่ำให้น้อยลง

นอกจากนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภทอยู่แล้วแต่อย่างไรก็ตามด้วยแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานต่างชาติด้วยเหตุนี้อาจมีกระบวนการหรือจัดทำแบบฟอร์มที่เป็นภาษาสากล เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าประเทศไทยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเกือบทั้งหมดซึ่งเป็นเรื่องใหญ่เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายของกฎหมายแต่ละฉบับนั้นด้วย

- ผลกระทบด้านกลไกในการใช้บังคับกฎหมาย

กลไกการใช้บังคับกฎหมายย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติที่กำหนดกฎเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นเมื่อกฎหมายมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง กลไกการใช้บังคับกฎหมายก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติเช่นว่านั้น ซึ่งในปัจจุบันกลไกการใช้บังคับกฎหมาย ก็มีทั้งการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่างๆในการใช้บังคับกฎหมาย ดังนั้นเมื่อมีการปรับปรุงกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่มากขึ้น ก็ย่อมต้องมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ยังต้องมีการเพิ่มหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในการใช้บังคับกฎหมาย เช่นกรณีพนักงานตรวจแรงงานก็ต้องมีการเพิ่มอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอันเป็นบ้านของนายจ้าง การกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการเข้าตรวจสอบ ในการคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคมก็ต้องมีการกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการได้รับสิทธิประกันสังคม เจ้าหน้าที่ที่ต้องมีความพร้อมในการดำเนินการเกี่ยวกับการให้สิทธิแก่แรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้ด้านกระบวนการยุติธรรมก็ต้องมีความพร้อมในการรับมือกับการดำเนินการตั้งแต่การรับเรื่องร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐาน กลไกทางศาลก็ต้องมีการรองรับเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินคดี การคุ้มครองพยาน เป็นต้นและที่สำคัญต้องเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมด้านภาษาให้แก่เจ้าหน้าที่ด้วย

- ผลกระทบด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา ประเทศไทยมีพันธกรณีในการส่งรายงานประจำปีให้แก่ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาอีกด้วย¹³ ตามธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 22 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องส่งรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ตนได้ให้สัตยาบันให้แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งผู้เขียนได้กล่าวโดยละเอียดในบทที่ 3 หัวข้อ พันธกรณีของประเทศภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

นอกจากนี้ยังต้องมีการรองรับเกี่ยวกับการช่วยเหลือและให้การเยียวยา บำบัดฟื้นฟูความเสียหายสำหรับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งศูนย์ให้ความช่วยเหลืออาจยังมีไม่เพียงพอต่อการรองรับผู้เสียหายเหล่านั้นจึงอาจต้องมีการเพิ่มซึ่งทำให้ต้องมีการจัดสรรงบประมาณของประเทศเกี่ยวกับการดำเนินการให้เรื่องดังกล่าวด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียของการเข้าเป็นภาคีแล้วนั้นพบว่า

¹³ Constitution of International Labour Organization

Article 22

Each of the Members agrees to make an annual report to the International Labour Office on the measures which it has taken to give effect to the provisions of Conventions to which it is a party. These reports shall be made in such form and shall contain such particulars as the Governing Body may request.

ข้อดี คือ แรงงานทำงานบ้านจะได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่และครอบคลุมทุกเรื่องอันเป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ซึ่งประเทศไทยต้องมีพันธกรณีในการอนุวัติการกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญาเช่นว่านั้น

อุปสรรค ในการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับใดๆนั้น ย่อมต้องปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ด้วย กล่าวคือ ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะเข้าทำหนังสือสัญญาใดๆจะต้องได้รับความยินยอมจากรัฐสภาก่อนการเจรจาอีกทั้งยังต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอีกด้วย ซึ่งรายละเอียดผู้เขียนได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากและซับซ้อนอีกทั้งต้องใช้เวลานาน นอกจากนี้ต้องมีการเพิ่มกำลังคนในการศึกษาค้นคว้าวิจัยรวมถึงงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งกระบวนการต่างๆทั้งหมดมิใช่กระทำเพียงครั้งเดียวแต่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีอุปสรรคหลายประการในการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาดังกล่าว เนื่องจากประเทศไทยยังขาดความพร้อมอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ความรู้และการศึกษาอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง ความสัมพันธ์และระหว่างวัฒนธรรมของประเทศไทยกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ได้ครบถ้วนตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 กำหนด กระบวนการในการตรากฎหมายพระราชบัญญัติของประเทศไทยนั้นมีความยุ่งยากซับซ้อนและใช้เวลามาก และบางครั้งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีโอกาสตกไป นอกจากนี้ยังต้องมีการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ซึ่งบางฉบับก็เป็นกฎหมายที่ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานทำงานบ้าน ซึ่งต้องมีการเพิ่มงบประมาณ เพิ่มเจ้าหน้าที่และหน่วยงานในการรับผิดชอบ และต้องมีการวางแผนต่างๆซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ดังนั้นจึงอาจยังไม่พร้อมกับการที่จะสามารถปฏิบัติตามพันธกรณีเช่นว่านั้นภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะที่ประเทศไทยได้รับเอาพอถึงเวลาที่ต้องส่งรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาเช่นว่านั้น อาจถูกตั้งคำถามหรือข้อทักท้วงจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้

ด้านกลไกการใช้บังคับกฎหมายก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีการออกกฎหมายใหม่หรือแก้ไขกฎหมาย แน่แน่นอนว่าจะต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น นอกจากนี้สำหรับหน่วยงานบางประเภทอาจมีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ เช่น พนักงานตรวจแรงงานซึ่งหากมีการปรับปรุงกฎหมายโดยให้มีอำนาจในการเข้าไปตรวจตราในสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นบ้านส่วนตัว ซึ่งจำนวนบ้านที่มีแรงงานทำงานบ้านก็มีจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากนี้จากที่แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการให้ความรู้ในด้านภาษาแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งจำเป็นอีกทางหนึ่งเช่นเดียวกัน

(2) กรณีที่ประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

ในกรณีที่ประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาทำให้ไม่มีหน้าที่ต้องอนุวัติการกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยก็อาจมีการปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านได้โดยผู้เขียนวิเคราะห์ถึงแนวโน้มในการปรับปรุงได้ 2 แนวทาง ดังนี้

2.1 นำหลักการตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการนำหลักการตามอนุสัญญาทั้ง 15 ฉบับซึ่งผู้เขียนได้กล่าวโดยละเอียดแล้วในบทที่ 2 หัวข้อ 2.2 เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านซึ่งยังไม่ครอบคลุมมากนัก โดยเฉพาะเรื่องการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยก็มีการนำหลักการของอนุสัญญาหลายฉบับที่ประเทศไทยให้สัตยาบันมาใช้คุ้มครอง เช่น การห้ามใช้แรงงานบังคับ การกำหนดอายุขั้นต่ำ การคุ้มครองด้านนโยบายการจ้างงาน แต่จากสภาพปัญหาพบว่า มีการใช้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายสืบเนื่องมาจากการไม่มีกฎหมายคุ้มครองด้านการทำงานของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก ดังนั้นอาจมีการแก้ไขให้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กได้รับการคุ้มครองทั้งสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานด้วย

ข้อดี คือแรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีออกเป็นกฎกระทรวงเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อด้อย คือการคุ้มครองตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันทั้ง 15 ฉบับยังถือว่าไม่เพียงพอต่อแรงงานทำงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การประกันสังคม เป็นต้นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับแรงงานทำงานบ้าน

2.2 นำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาปรับปรุงกฎหมายไทย ซึ่งหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มีอยู่หลายประการที่กฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองของอนุสัญญา อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยสามารถนำหลักการบางประการที่ควรนำมาปรับปรุงกฎหมายไทยให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

ด้านชั่วโมงการทำงาน

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ได้กำหนดยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางประการมาใช้กับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ การคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านชั่วโมงการทำงาน อันก่อให้เกิดผลคือการต้องทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันโดยไม่มีเวลาพักผ่อนและไม่ได้รับค่าล่วงเวลา แม้ว่าขณะนี้จะมีการคุ้มครองในเรื่องของการให้สิทธิแรงงานทำงานบ้านได้มีวันหยุดและได้รับค่าจ้างในวันหยุดก็ตาม¹⁴ แต่การทำงานในวันทำงานนั้นจะต้องทำอย่างหนัก ในบางครั้งกรณีทีใกล้เคียงวันหยุดอาจยังต้องทำงานเพื่อสำหรับวันที่ตนต้องหยุดด้วยทำให้อาจพักผ่อนไม่เพียงพอ

ตามหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ให้ความคุ้มครองในด้านชั่วโมงการทำงาน โดยกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาโดยได้รับค่าจ้าง

นอกจากนี้การที่แรงงานทำงานบ้านต้องทำงานต่อเนื่องยาวนานโดยไม่มีกำหนดชั่วโมงการทำงานนั้นทำให้งานที่ทำอาจยืดเวลาไปถึงกลางคืน ซึ่งแท้จริงแล้วสำหรับกรณีแรงงานเด็กและแรงงานหญิงมีครรภ์ จะต้องได้รับการคุ้มครองในเรื่องของการห้ามทำงานในเวลากลางคืน แต่การคุ้มครองดังกล่าวกลับได้รับการยกเว้นมิให้นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งประเทศไทยอาจนำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่ให้มีการคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงาน อันนำไปสู่การได้พักผ่อน การได้รับค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นผลประโยชน์ของลูกจ้างที่พึงได้รับ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานว่าไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน และการทำงานหลังชั่วโมงการทำงานให้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาอันมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเพิ่มจากค่าจ้างปกติโดยกำหนดอัตราของค่าล่วงเวลาด้วย

การนำหลักของอนุสัญญามาปรับใช้สามารถทำได้โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานขึ้นสูงต่อวันและ/หรือต่อสัปดาห์แก่แรงงานทำงานบ้าน อย่างไรก็ตามด้วยลักษณะของแรงงานทำงานบ้านค่อนข้างต่างจากแรงงานประเภทอื่นตรงที่การที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง ไปเรื่อยๆอีกทั้งการต้องรอรับคำสั่งจากนายจ้าง (standby หรือ on-call) ด้วยซึ่งทำให้ไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่รอรับคำสั่งนั้นยังมีประเด็นที่ถกเถียงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่า ถือได้หรือไม่ว่าช่วงเวลาดังกล่าวถือเป็นชั่วโมงการทำงานด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการปรึกษาองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพของลักษณะของแรงงานทำงานบ้านอย่างแท้จริง อีกทั้งต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาขึ้นสูงสุดโดยได้รับค่าตอบแทนด้วย¹⁵ อันเป็นไปตามหลักการตามข้อเสนอฉบับที่ 201 อย่างไรก็ตามหากการคำนวณชั่วโมงการทำงานยัง

¹⁴ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁵ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อ 9

(1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or

ไม่ชัดเจนอันทำให้ยากต่อการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนได้ ก็อาจกำหนดเวลาพักในแต่ละวันว่าต้องไม่น้อยกว่ากี่ชั่วโมงต่อวันเพื่อเป็นการจำกัดชั่วโมงการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้านอีกทางหนึ่ง และต้องมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันโดยในการพิจารณากำหนดต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ศาสนาและสังคม¹⁶ ซึ่งหากนำหลักการของอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวัน โดยในช่วงเวลาที่รอรับคำสั่งให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน และการทำงานเกินชั่วโมงการทำงานย่อมถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาซึ่งต้องได้รับค่าทำงานล่วงเวลาด้วยจะช่วยแก้ปัญหาการถูกบังคับใช้แรงงานเกินความจำเป็นอีกด้วย

ด้านค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานทำงานบ้านมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานนั้นดำรงชีวิตอยู่ได้รวมถึงสามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวได้¹⁷ สำหรับแรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่นๆ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในกรณีของประเทศไทยนับแต่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นราคาสินค้าและค่าบริการต่างๆก็ปรับขึ้นตามไปด้วย แม้ว่าในบางกรณีนายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักและอาหารให้กับแรงงานทำงานบ้านแต่แรงงานทำงานบ้านบางรายอาจต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวโดยการส่งเงินกลับบ้านด้วย

on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

(a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;

(b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and

(c) the rate at which standby hours should be remunerated.

.....
¹⁶ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อ11

(1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

.....
¹⁷ รักรักษาสุข, เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, 40.

ในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องของค่าจ้าง โดยให้การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่เลือกปฏิบัติในการกำหนดค่าจ้างเพราะเหตุความแตกต่างทางเพศ รวมถึงวิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งและควรต้องมีหลักฐานในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งประเทศไทยสามารถนำหลักการของอนุสัญญาฯ มาปรับใช้กับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านได้ ซึ่งแท้จริงแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการบัญญัติความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวแก่ลูกจ้าง แต่เนื่องจากมีกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ที่ยกเว้นไม่ให้นำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน โดยยกเว้นเรื่องคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานมาใช้กับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความจำเป็นมากเนื่องจากสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตและรับภาระที่มีอยู่ได้ แต่ในกรณีของแรงงานทำงานบ้านกลับไม่มีการคุ้มครองทำให้ได้รับค่าจ้างที่แทบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้คำนิยามว่าค่าจ้าง หมายถึง “เงิน” ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน¹⁸ แสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมหมายถึงเงินที่ลูกจ้างได้รับขั้นต่ำไม่น้อยกว่าที่กำหนด เนื่องจากมักมีกรณีที่นายจ้างหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างโดยอ้างว่าเป็นค่าเครื่องอุปโภคบริโภค ทั้งที่จริงควรเป็นสิ่งที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาให้อยู่แล้ว บางกรณีนายจ้างก็หักค่านายหน้าในการจัดหางานของลูกจ้าง บางครั้งลูกจ้างก็เป็นหนี้นายจ้างเนื่องจากต้องขอยืมเงินนายจ้างมาจ่ายค่านายหน้าให้บริษัทจัดหางานเอกชนก่อน ซึ่งเมื่อหักค่าจ้างไปแล้วทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บางครั้งก็ไม่เหลือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลย นอกจากนี้ควรนำหลักของข้อแนะนำฉบับที่ 201 มาปรับใช้ในการกำหนดด้านการหักค่าจ้างโดยต้องกำหนดชัดเจนว่าห้ามหักค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและไม่ให้นำค่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างเป็นผู้ต้องจัดหาให้มาหักออกจากค่าจ้าง¹⁹ ซึ่งในเรื่องนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

¹⁹ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อที่ 14

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

(a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;

(b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;

(c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;

ได้มีการกำหนดไว้อยู่แล้ว เว้นแต่เรื่องการหักค่าใช้จ่ายสำหรับสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตซึ่งตามข้อเสนอแนะได้กำหนดให้พิจารณาตามราคาตลาดที่หน่วยงานภาครัฐกำหนด อีกทั้งสิ่งเหล่านั้นจะต้องจำเป็นและพอสมควรที่จะต้องใช้จ่ายจริงๆ อีกทั้งเมื่อหักไปแล้วค่าจ้างที่เหลือจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพในด้านอื่นๆของแรงงานทำงานบ้านด้วย และการจ่ายค่าจ้างควรมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรในการหักค่าจ้างโดยแสดงรายละเอียดจำนวนของค่าจ้างทั้งหมด สิ่งหัก และค่าจ้างคงเหลือ โดยหลักฐานการจ่ายค่าจ้างนั้นแรงงานทำงานบ้านจะต้องได้รับเพื่อเก็บไว้หรือเข้าถึงได้²⁰

การนำหลักมาปรับใช้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นเพียงการกำหนดค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างที่น้อยที่สุดสำหรับค่าจ้างของแรงงานที่ได้รับ แท้จริงแล้วเป้าหมายของการให้ความคุ้มครองด้านค่าจ้างนั้นนอกจากจะทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ยังต้องทำให้แรงงานมีมาตรฐานชีวิตที่ดีด้วย กล่าวคือค่าจ้างนั้นจะต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ บางครั้งค่าจ้างขั้นต่ำเพียงพอเฉพาะการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน แต่ในความเป็นจริงบางครั้งแรงงานทำงานบ้านมีภาระหน้าที่อย่างอื่นอีก เช่น การหาเลี้ยงครอบครัว การทำงานใช้หนี้ เป็นต้น ซึ่งการได้รับค่าจ้างที่ไม่เพียงพอทำให้มาตรฐานชีวิตของแรงงานทำงานบ้านไม่ดีขึ้น อันเป็นอุปสรรคของความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ด้านการคุ้มครองการประกันสังคม

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ได้มีการกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านย่อมต้องได้รับสิทธิทางด้านความมั่นคงในสังคมรวมถึงสิทธิในด้านความเป็นมารดา²¹ เนื่องจากเล็งเห็นว่า แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีโอกาสที่จะตั้งครุภ

(d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and

(e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

²⁰ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อที่ 15

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

²¹ Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy

ซึ่งผลของการตั้งครุฑย้อมต้องเกิดค่าใช้จ่ายทั้งในการฝากครุฑ และคลอดบุตร อีกทั้งอาจพบกับความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างด้วย ดังนั้นสิทธิในการเข้าถึงสิทธิทางด้านประกันสังคมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากจะได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านการเจ็บป่วย ทุพพลภาพแล้วยังรวมไปถึงการคลอดบุตรด้วย

กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยครอบคลุมถึงการคุ้มครองสองด้าน ซึ่งด้านหนึ่งคือการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งไม่ให้ความคุ้มครองครอบคลุมไปถึงแรงงานทำงานบ้านในฐานะเป็นลูกจ้าง²² ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงค่าทำคลอดด้วยกรณีแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง ต้องอาศัยความอนุเคราะห์จากนายจ้างบางครั้งต้องออกค่ารักษาพยาบาลเองโดยที่นายจ้างที่ออกค่ารักษาพยาบาลไปก่อนและหักค่าจ้างของลูกจ้างภายหลัง และถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบซึ่งรวมถึงแรงงานทำงานบ้านและประชาชนทั่วไป ได้เข้าถึงสิทธิประกันสังคม โดยให้เป็นสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ก็ตามแต่สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับก็มีเพียง 3 ประเภท²³ เท่านั้น ซึ่งแรงงานทำงานบ้านเองก็มีรายได้ไม่สูงนัก อีกทั้งในประเทศไทยยังไม่มี การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแรงงานทำงานบ้าน²⁴ ทำให้มีความเสี่ยงสูงโดยเฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ดังนั้นจึงควรได้รับหลักประกันโดยสามารถเข้าถึงสิทธิประกันสังคมได้ในฐานะลูกจ้างตามคำนิยามตามพระราชบัญญัติประกันสังคมด้วย เพื่อให้ได้รับสิทธิทั้ง 7 ประการได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างาน และเสียชีวิต²⁵

สำหรับการคุ้มครองอีกด้านหนึ่งคือการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนฝ่ายเดียว เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอันตราย สูญหาย เป็นโรค หรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงานย่อมได้รับเงินทดแทนจากกองทุนดังกล่าว แต่การคุ้มครองดังกล่าวนั้นก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเช่นเดียวกัน

การนำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาใช้เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านได้เข้าถึงสิทธิประกันสังคมและได้รับสิทธิอย่างเต็มที่ โดยการกำหนดให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบให้แก่แรงงานทำงานบ้านด้วย อีกทั้งให้การคุ้มครองแก่แรงงานทำงานเกี่ยวกับบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยให้เป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งที่ได้รับสิทธิด้านประกันสังคมอย่างเต็มที่โดยการนำหลักการคุ้มครองด้านประกันสังคมมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านนั้น ประเทศไทยอาจทำได้โดยการแก้ไขคำนิยามคำว่าลูกจ้างให้รวมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย อีกทั้งในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมในฐานะลูกจ้างนั้นจะต้องมีการส่งเงินสมทบทั้งของแรงงาน นายจ้างและรัฐ

conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

²² พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5

²³ พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มาตรา 7

²⁴ กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 54

ซึ่งสำหรับการคำนวณเงินสมทบย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างอาจมีประเด็นเรื่องการถูกหักค่าอาหาร ที่พักและค่าสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีพ อย่างไรก็ตามจึงจำเป็นต้องพิจารณาในด้านของการคำนวณเงินสมทบด้วยโดยนำหลักการตามข้อแนะ มาปรับใช้โดยการกำหนดฐานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบนั้นจะนำจำนวนค่าจ้างก่อนหรือหลังจากหักค่าอาหาร ที่พัก และสิ่งของแล้วเพื่อประโยชน์ของตัวแรงงานทำงานบ้านเอง²⁶ และการคุ้มครองด้านกองทุนเงินทดแทนก็เช่นเดียวกัน โดยแนวทางแก้ไขก็เป็นไปในแนวทางเดียวกับการประกันสังคมกล่าวคือแก้ไขคำนิยามคำว่าลูกจ้างให้รวมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย

นอกจากนี้รัฐต้องมีมาตรการในการให้แรงงานทำงานบ้านสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และใช้สิทธิเกี่ยวกับการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้โดยง่ายและไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความรู้แก่แรงงานทำงานบ้านสำหรับการส่งเงินสมทบของตน(กรณีประกันสังคม) สิทธิประโยชน์และแหล่งให้บริการ รวมไปถึงการเรียกร้องสิทธิ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยก็ได้มีการคุ้มครองแรงงานต่างชาติให้ได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงด้วยไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่ และมีการผลักดันให้แรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองได้ขอใบอนุญาตให้ถูกต้องเพื่อจะได้รับสิทธิและบริการต่างๆได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกจับเมื่อมีการเรียกร้องสิทธิ

ด้านการคุ้มครองแรงงานเด็ก

แรงงานเด็กควรต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆที่เด็กพึงมีนอกเหนือจากการคุ้มครองสิทธิในการทำงาน อันได้แก่สิทธิที่จะอยู่รอด สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิที่ได้รับการดูแลจากครอบครัว และสิทธิในการใช้ชีวิตดังเช่นเด็กคนอื่นทั่วไป การให้เด็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเพื่อให้เป็นแรงงานผู้ใหญ่ในอนาคตและสามารถเข้าสู่สังคมได้ ดังนั้นจึงต้องปลูกฝังและถนอมแรงงานเด็กให้ได้รับการคุ้มครองให้ดีที่สุด

²⁶ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อที่ 20

(1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

.....

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

สำหรับประเทศไทยได้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ได้ให้การคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เด็กเฉพาะเรื่องอายุขั้นต่ำของการจ้างงานได้ การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเด็กโดยตรงโดยห้ามหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร และการห้ามเรียกรับเงินประกันจากแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก

การนำหลักการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กมาใช้ อาจทำโดยการเพิ่มเติมการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กให้เท่าเทียมกับแรงงานเด็กประเภทอื่นทั่วไปโดยให้นำบทบัญญัติในหมวดการคุ้มครองแรงงานเด็กมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดความคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายอันสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับดังกล่าวด้วยเช่นกัน โดยคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การมิให้เด็กทำงานในเวลากลางคืน การทำงานที่เสี่ยงกับอันตราย การป้องกันการใช้แรงงานเด็กในลักษณะบังคับ และการให้สิทธิในการลาเพื่อศึกษาและอบรมโดยไม่หักค่าจ้าง อีกทั้งจะต้องกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการรายงานการจ้างแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กแก่พนักงานตรวจแรงงานและให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างอันเป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้างได้ ซึ่งถือว่าเป็นการติดตามผลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก อันช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อีกทั้งเป็นการคุ้มครองแรงงานเด็กให้มีสุขภาพกายและใจที่ดีอันนำไปสู่การพัฒนาตนเองในอนาคตต่อไป

ด้านการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง

จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย ไม่มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิง โดยเฉพาะ เว้นแต่เรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานและการจ่ายค่าจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองที่มากกว่านั้น จึงพบปัญหาของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงจำนวนมาก การต้องการความคุ้มครองด้านสุขภาพ การทำงานที่หนัก บางครั้งการตั้งครรภ์ส่งผลต่อการถูกเลิกจ้างหรือยังคงต้องทำงานที่หนักเช่นเดิม นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของประเทศไทยมิได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน ในฐานะลูกจ้างตามคำนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับสิทธิทางประกันสังคมแบบจำกัด ซึ่งไม่รวมถึงการคลอดบุตรด้วย

การนำหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงตามอนุสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายไทยทำได้โดยการคุ้มครองทั้งทางด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และค่าตอบแทนให้ได้เท่าเทียมกับเพศชายที่ทำงานในอาชีพเดียวกัน นอกจากนี้ต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ และต้องได้รับสิทธิในการเปลี่ยนแปลงสภาพเงื่อนไขในการทำงานในระหว่างตั้งครรภ์ด้วยซึ่งตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดความคุ้มครองไว้อยู่แล้วแค่เพียงยกเว้นมิให้นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านเท่านั้นดังนั้นสามารถกำหนดให้นำความคุ้มครองดังกล่าวมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านด้วย นอกจากนี้ผลจากการมีโอกาสดังกล่าวที่ผู้จ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองในด้านสิทธิ ประกันสังคมในด้านการคลอดบุตรซึ่งในปัจจุบันแรงงานทำงานบ้านยังไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว ดังนั้นจึงควรขยายความคุ้มครองในสิทธิด้านการคลอดบุตรแก่แรงงานทำงานบ้าน และเมื่อต้องเสี่ยงกับการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุผู้จ้างจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในกรณีว่างงานอีกด้วย การกำหนดการคุ้มครองและการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมก็ย่อมนำไปสู่การคุ้มครองในด้านการได้รับค่าชดเชยและการเข้าถึงสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอีกด้วย

ในด้านของการล่วงละเมิดทางเพศสามารถทำได้ โดยการกำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ล่วงละเมิด ส่วนในเรื่องเรื่องสภาพความเป็นอยู่ในด้านที่พักโดยให้มีความเป็นส่วนตัวและเป็นสัดส่วนตามสมควร เช่น จะต้องมีการแบ่งแยกที่นอนให้เป็นสัดส่วนไม่รวมกับคนในบ้าน มีความมิดชิดและมีระบบป้องกันผู้อื่นเข้ามาในห้องได้ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมและศาสนาของแรงงานทำงานบ้าน²⁷ นั้นอาจทำได้ยากในทางปฏิบัติโดยเฉพาะประเทศไทยเนื่องจากขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตรวมไปถึงฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างแต่ละรายไป ซึ่งในเรื่องนี้ประเทศไทยอาจยังไม่นำมาปรับใช้ นอกจากนี้จะต้องไม่ถูกบังคับให้อาศัยอยู่กับนายจ้างในวันหยุด²⁸ รวมไปถึงต้องจัดให้มีการเข้าถึงกลไกในการร้องทุกข์และเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอย่างถูกกฎหมายเช่นการมีช่องทางให้แรงงานสามารถติดต่อได้ในกรณีฉุกเฉิน ซึ่งประเทศไทยก็ได้มีสายด่วนแรงงานโดยให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อให้ได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที นอกจากนี้ในการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกและไม่ละเลยต่อการติดตามผลการดำเนินคดี และให้แรงงานทำงานบ้านสามารถเข้าตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินคดีได้²⁹ สำหรับแรงงานต่างชาติจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาของ

²⁷ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อ 17

When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

(a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;

.....

²⁸ International Labour Organization, Effective Protection For Domestic Workers A Guide to designing Labour Laws, Geneva : International Labour Office, 2012 page 45

²⁹ Recommendation concerning decent work for domestic workers (No.201) ข้อที่ 21

(1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

(a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;

(b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;

(c) developing a network of emergency housing;

(d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant

แรงงานต่างชาติอย่างน้อยควรสื่อสารภาษาสากลได้ ให้มีระยะเวลาพอสมควรในการดำเนินคดีกับ นายจ้างกรณีที่มีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในระหว่างยื่นฟ้องหรือดำเนินคดี นอกจากนี้ยังต้องให้ความช่วยเหลือทางการทูต การติดต่อประเทศต้นทางเพื่อส่งตัวกลับ การช่วยเหลือทางการเงินตามสมควรเกี่ยวกับการกลับถิ่นฐาน โดยให้ความช่วยเหลือเท่าเทียมกับแรงงานไทยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

อีกทั้งในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านถูกล่วงละเมิดไม่ว่าทั้งร่างกาย วาจา จิตใจหรือทางเพศ รัฐจะต้องจัดให้มีสถานที่บำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกล่วงละเมิดเพื่อให้กลับเข้าสู่สังคมได้³⁰ ซึ่งประเทศไทยมีกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการรับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยมีสถานที่สำหรับฟื้นฟูผู้ที่ได้รับความเสียหาย ให้การพัฒนาความรู้และอาชีพ เพื่อให้สามารถเข้าสู่สังคมได้

เมื่อพิจารณาตามกรณีในประเทศไทยไม่เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาแต่นำหลักการของอนุสัญญามาใช้ปรับปรุงกฎหมายของไทยนั้นพบว่า

ข้อดี คือแรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองที่มากขึ้นโดยสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้ยังสามารถตราเป็นกฎกระทรวงเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ซึ่งสามารถทำได้โดยรวดเร็ว และเนื่องจากความไม่พร้อมของประเทศไทยในการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อีกทั้งหลักการบางอย่างของอนุสัญญาไม่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย เช่น เรื่องการจัดให้มีห้องพักส่วนตัว เนื่องจากบางครอบครัวมีฐานะปานกลางสมาชิกในบ้านยังอาจต้องนอนร่วมห้องกันอันไม่สามารถจัดหาห้องพักส่วนตัวให้ได้แต่มีความจำเป็นที่ต้องว่าจ้างแรงงานทำงานบ้านในการทำงานบ้านและดูแลคนในบ้าน นอกจากนี้การคุ้มครองในด้านสภาพความเป็นอยู่ก็ยากที่จะกำหนด

domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;

(e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and

(f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

³⁰ ILO, *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*, 42.

บทลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน เนื่องจากบางครั้งด้วยฐานะของนายจ้างอาจไม่สามารถจัดหาที่พักเป็นการส่วนตัวหรือให้ได้ตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะกำหนดบทลงโทษถึงขนาดจำคุกและปรับก็อาจจะดูเกินสมควร แต่พอไม่กำหนดบทลงโทษก็ทำให้ไม่มีสภาพบังคับนายจ้างไม่เกรงกลัวและไม่ปฏิบัติตามอีก อีกทั้งการใช้ชีวิตของแต่ละบ้านก็ย่อมแตกต่างกันไปซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องค่อนข้างละเอียดอ่อนโดยทางปฏิบัติที่ทำกันมาก็คืออาศัยความเมตตาของนายจ้างแต่ละรายนั่นเอง

ข้อด้อย คือ ไม่สามารถให้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาได้ทั้งหมดทุกเรื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงข้อดีและข้อด้อยรวมถึงอุปสรรคของแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายของไทย อย่างไรก็ตามผู้เขียนมองว่าสำหรับการเข้าเป็นภาคีนั้นถึงแม้จะทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองมากที่สุดแต่อย่างไรก็ตามอาจมีผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายประการในขณะนี้ เนื่องจากด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ตัวบทกฎหมาย และกลไกของการใช้บังคับกฎหมายอาจยังไม่พร้อม ซึ่งหากเข้าเป็นภาคีไปอาจเป็นการบีบรัดประเทศไทยมากเกินไป และจะถูกตั้งคำถามจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อประชาคมโลก ซึ่งการนำหลักการของอนุสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายไทย โดยเฉพาะหลักบางประการอันได้แก่ การคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การประกันสังคม การใช้แรงงานเด็ก และการใช้แรงงานหญิง ถือว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดกับประเทศไทยในขณะนี้อันก่อให้เกิดผลดีทั้งฝ่ายแรงงานทำงานบ้านเองเนื่องจากได้รับการคุ้มครองที่มากขึ้น และต่อประเทศไทยในการให้ไม่ต้องรับภาระในการปฏิบัติตามอนุสัญญามากเกินไป ซึ่งที่ผู้เขียนได้เลือกหลักการทั้ง 5 ประการนี้เนื่องจากเห็นว่าเป็นหลักการที่สำคัญอันนำไปสู่การได้รับการคุ้มครองในด้านอื่นในตัวได้ เช่นการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานจะส่งผลให้แรงงานทำงานบ้านไม่มีหลักประกันในการได้มีเวลาพัก และได้รับค่าล่วงเวลาหากทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติ เป็นต้น อีกทั้งหลักทั้ง 5 ประการผู้เขียนมองว่าประเทศไทยยังอาจพอที่จะปรับปรุงการคุ้มครองได้ เนื่องจากบางเรื่องในอนุสัญญาเป็นเรื่องที่ยากมากในการปฏิบัติและให้ความคุ้มครองดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ด้วยเหตุนี้หนทางที่ดีที่สุดคือ การที่ประเทศไทยนำหลักบางประการเช่นว่านี้มาปรับปรุงกฎหมายของไทยให้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนได้สรุปหลักการที่นำมาปรับใช้กับกฎหมายไทยดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่นำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย

หลักการที่นำมาคุ้มครอง	การนำมาคุ้มครอง
1.ด้านชั่วโมงการทำงาน	ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 1)กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานชั้นสูงสุดต่อวันและต่อสัปดาห์โดยการนำบทบัญญัติในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปมาใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งมีการกำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลา เวลาพักไว้ด้วย 2) กำหนดให้ช่วงเวลาที่รอรับคำสั่ง (standby) เป็นชั่วโมงการทำงานด้วย
2. ด้านค่าจ้างขั้นต่ำ	ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541โดยให้นำบทบัญญัติหมวด 6 เรื่องคณะกรรมการค่าจ้าง มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย
3.ด้านประกันสังคมและเงินทดแทน	ปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยกำหนดค่านิยามคำว่าลูกจ้างให้รวมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย
4.ด้านแรงงานเด็ก	ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นำบทบัญญัติหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กด้วย
5.ด้านแรงงานหญิง	ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541โดยให้นำบทบัญญัติ หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงด้วย

จากหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านทุกเรื่อง อย่างไรก็ตามหากประเทศไทยไม่พร้อมที่จะเข้าเป็นภาคีก็สามารถนำหลักการบางประการของอนุสัญญาเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงกฎหมายภายในของตน เพื่อให้แก้ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานทำงานบ้านที่ประสบอยู่ในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยมีแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายดังที่กล่าวต่อไป

6.3 แนวทางการปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทย

จากวิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านจากที่มีการคุ้มครองเพียงบางเรื่อง เนื่องจากแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีการกำหนดค่านิยามคำว่าลูกจ้างไปถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย แต่ก็มีกรออกกฎกระทรวงฉบับแรกในปี พ.ศ. 2541 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเว้นบทบัญญัติบางมาตรา มิให้นำมาใช้กับลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรือแรงงานทำงานบ้าน สาเหตุเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจในขณะนั้น อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาวะเศรษฐกิจ³¹ ดังนั้นเมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจเปลี่ยนไป การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก็อาจเปลี่ยนไปได้เช่นเดียวกัน ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2555 ได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 14 ขึ้นโดยยกเลิกบทบัญญัติข้อ (2) ในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2541 โดยกำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านใหม่ขึ้น ซึ่งได้ให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านเพิ่มเติม โดยขยายความคุ้มครองในเรื่องอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเด็กโดยตรง การห้ามเรียกรับเงินประกันจากแรงงานเด็ก การมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับค่าจ้างในวันหยุด การได้รับสิทธิลาป่วย และได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยแต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี

สำหรับประเทศไทยไม่ได้ปฏิเสธการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่เนื่องจากในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทใดๆนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน แนวทางปฏิบัติและวัฒนธรรมด้วย ซึ่งด้วยสภาพเศรษฐกิจในขณะที่มีการตรากฎหมายรวมถึงลักษณะของงานบ้านที่แตกต่างกับแรงงานประเภทอื่น อีกทั้งการที่นายจ้างบางรายไม่ได้เป็นนายจ้างที่ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยจึงตระหนักถึงความสามารถในการรับภาระในการคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ดังนั้นจึงไม่สามารถนำบทบัญญัติที่มีอยู่ทั้งหมดมาใช้คุ้มครองกับแรงงานทำงานบ้านได้จึงทำให้ความคุ้มครองมีอย่างจำกัด แต่เมื่อสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปและเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จึงได้มีการเพิ่มความคุ้มครองมากขึ้น

จากการพิจารณาถึงแนวโน้มปรับปรุงกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 6.2 เรื่องหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ที่นำมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย ส่งผลให้ต้องพิจารณาถึงแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยแนวทางการปรับปรุงกฎหมายนั้นสามารถแยกพิจารณาได้เป็นดังนี้

³¹ วศวงศ์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, 10.

(1) กรณีที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี โดยเมื่อผ่านกระบวนการให้การเข้าเป็นภาคีทั้งตามกระบวนการในประเทศและระหว่างประเทศแล้ว ย่อมต้องมีการอนุวัติการกฎหมายภายในโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติโดยผ่านการพิจารณาของรัฐสภา³² ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนที่ยุ่ยาก ซับซ้อนอีกทั้งใช้เวลานานซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นอย่างมาก

(2) กรณีที่ประเทศไทยไม่ได้เข้าเป็นภาคี โดยไม่ว่าจะเป็นการนำหลักการตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอยู่แล้วมาใช้คุ้มครองให้มากขึ้นหรือหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น สามารถทำได้อาจโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติขึ้นมาใหม่หรือตรากฎกระทรวงที่ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่ให้อำนาจฝ่ายบริหาร ซึ่งได้แก่รัฐมนตรีที่มีอำนาจในการกำกับดูแลและปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวร่างกฎกระทรวงเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการร่างกฎกระทรวงนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะนำร่างเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้พิจารณาและเมื่อผ่านการเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่ได้ตรากฎกระทรวงฉบับนั้นก็สามารถลงนามและประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป ซึ่งต่างจากกรณีของการตราพระราชบัญญัติที่เป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นตามคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา³³ อันมีความยุ่งยากและซับซ้อนอีกทั้งใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่าการตรากฎกระทรวง

กฎกระทรวงถือเป็นกฎหมายลำดับรองของฝ่ายบริหารที่กำหนดรายละเอียดของกฎหมายแม่บทและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายแม่บท เช่นพระราชบัญญัติที่กำหนดเพียงหลักการและสาระสำคัญเท่านั้น โดยกฎกระทรวงจะตราขึ้นเพื่อให้กฎหมายแม่บทสามารถบังคับใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งในพระราชบัญญัติแต่ละฉบับจะมีบทบัญญัติที่ฝ่ายนิติบัญญัติมอบหมายให้ฝ่ายบริหารฝ่ายปกครองหรือผู้มีหน้าที่บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายไปกำหนดรายละเอียดของการบังคับใช้กฎหมายต่อไปเป็นกฎหมายอีกระดับหนึ่ง ผู้ร่างกฎหมายจึงมีหน้าที่ต่อเนืองที่จะต้องพิจารณากร่างรายละเอียดสิ่งที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้ เพื่อให้การใช้กฎหมายมีความสมบูรณ์ขึ้นมา

ซึ่งความแตกต่างระหว่างการตราพระราชบัญญัติและกฎกระทรวง ผู้เขียนได้สรุปโดยย่อไว้ดังนี้

³² โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมใน <http://www.senate.go.th/main/senate/unit01-1.php>

³³ มานิต จุมปา, คำอธิบาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เล่ม 1, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 550-5 85.

ตาราง 7 ตารางเปรียบเทียบขั้นตอนการออกพระราชบัญญัติและกฎกระทรวง

ขั้นตอน	พระราชบัญญัติ	กฎกระทรวง
1.ผู้เสนอร่าง	-คณะรัฐมนตรี -ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตั้งแต่ 10,000คน -สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่า 20 คน -ศาล -องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
2.ผู้พิจารณาร่าง	สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาทั้ง 2 สภา	คณะรัฐมนตรี
3.กระบวนการเสนอร่าง	ผู้เสนอร่างเสนอร่างให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาร่าง 3 วาระ สมาชิกวุฒิสภาเพื่อพิจารณาร่างอีก 3 วาระ	คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเพียงองค์กรเดียว
4.ผู้ลงนาม	พระมหากษัตริย์ลงพระปรณามาก็ไชย	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงนั้น
5.การใช้ระยะเวลา	นานกว่าเนื่องต้องผ่านการพิจารณาร่างจากทั้งสองสภา	สั้นกว่า

ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีกฎกระทรวงหลายฉบับที่ออกมาโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แทนการออกพระราชบัญญัติฉบับใหม่เพื่อยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับเก่าทั้งฉบับซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนในการออกกฎหมายช้ากว่าการออกกฎกระทรวงที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเป็นบางกรณีไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของแรงงานทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวง³⁴ โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติทั้งหมดหรือแต่บางส่วนสำหรับนายจ้างบางประเภทได้ โดยในการกำหนดความคุ้มครองนั้นสามารถนำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงาน ค.ศ. 2011 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 มาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้านมากที่สุด

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 วรรค 2 และมาตรา 6 วรรค 1

จากการวิเคราะห์ถึงหลักการบางประการของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 อันสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานทำงานบ้านในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย โดยการนำหลักการบางประการที่สัมพันธ์กับปัญหาของประเทศไทยมาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ไม่ว่าจะเป็น หลักการคุ้มครองแรงงานเด็ก หลักการคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคม หลักการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำ หลักการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน และหลักการคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งในการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวนั้นหากจะตราในรูปพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอาจต้องใช้เวลาอันนานและมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร ซึ่งแท้จริงแล้วการปรับปรุงกฎหมายโดยการตราในรูปของกฎกระทรวงจะรวดเร็วและลดขั้นตอนมากกว่า ดังเช่นกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทที่จ้างแรงงานทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยอยู่แล้ว อันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 วรรค 2 ซึ่งในอนาคตอาจมีการออกกฎกระทรวงที่ขยายขอบเขตการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านมากขึ้นหรืออาจมีการออกกฎกระทรวงยกเลิกการจำกัดการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก็ได้ เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นแม้มีการขยายความคุ้มครองจากเดิมที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ยังคงมีการคุ้มครองที่สำคัญอีกหลายประการที่ยังมิได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน และถึงแม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้เป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ก็สามารถนำหลักการของอนุสัญญาที่มีความสัมพันธ์กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้นมาปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยให้ดีขึ้นได้

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการตรากฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยขยายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรือแรงงานทำงานบ้านมากขึ้น เพื่อเพิ่มความคุ้มครองจากเดิมที่ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับแรงงานทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทำให้เห็นได้ว่าประเทศไทยได้มีการเล็งเห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่อย่างไรก็ตามด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่มีในขณะนี้ที่ออกกฎหมายนั้น อาจทำให้มีการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านอย่างไม่ครอบคลุมทั้งหมด แต่อย่างไรก็ดี แรงงานทำงานบ้านก็ยังคงมีความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองมากกว่าในเรื่องที่มีกฎหมายคุ้มครองอยู่ ซึ่งในอนาคตอาจมีการเพิ่มเติมการคุ้มครองมากขึ้น รวมไปถึงแรงงานนอกระบบอื่นๆขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานประเภทใดๆก็ตามนั้น ไม่จำเป็นเสมอไปที่ต้องรอให้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทนั้นๆ แต่อยู่ที่การตระหนักและนโยบายของรัฐในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทนั้น ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหมายคุ้มครอง รวมไปถึงการกำหนดมาตรการในการตรวจสอบและดูแลอย่างทั่วถึงด้วย ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ถึงแนวทางในการปรับปรุง

แก้ไขกฎหมายหลายประการตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นอกจากนี้ผู้เขียนยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทย อันจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 7

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

แรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก มีทั้งที่เป็นแรงงานมาจากประเทศไทย รวมถึงแรงงานที่มาจากต่างชาติ และโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงและเด็ก เนื่องจากโดยลักษณะงาน และวัฒนธรรมนั้นงานที่เกี่ยวกับงานทำความสะอาดบ้านเป็นงานของเพศหญิง¹ มีพื้นฐานมาจากการ นำทาสหรือเชลยศึกมาทำงานบ้านให้กับผู้มีฐานะหรือผู้ที่ซื้อแรงงานเหล่านั้นมา² ซึ่งส่งผลให้เกิด แนวคิดที่มองว่าแรงงานทำงานบ้านไม่ได้เป็นแรงงานที่เกิดจากลักษณะของการจ้างงานแต่เป็นการนำ ผู้ที่อยู่ใต้ความดูแลหรือคนในเครือญาติมาทำให้ โดยให้ที่พักและอาหารเป็นสิ่งตอบแทน โดยปฏิบัติต่อ แรงงานทำงานบ้านเสมือนคนในครอบครัว และด้วยเหตุที่คนส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ว่างานบ้านเป็นงาน ที่ไม่ต้องอาศัยทักษะหรือความรู้ความชำนาญมากนัก ไม่ต้องอาศัยความชำนาญในวิชาชีพ ด้วยเหตุผล ดังกล่าวส่งผลให้งานบ้านถูกมองว่าเป็นงานที่ด้อยค่าอันส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าแรงงาน ประเภทอื่นๆ³ การถูกรวมไปว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวซึ่งมีการ ปกครอง ดูแล และตัดสินใจปัญหา โดยหัวหน้าครอบครัว โดยไม่มีการนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายและนำหลักกฎหมายมา ตัดสินปัญหา⁴ อีกทั้งการไม่มีกฎหมายคุ้มครองทำให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านโดยขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้าง ซึ่งขาดความแน่นอน ดังนั้นแรงงานบ้านนั้นจึงต้องการการคุ้มครองด้าน แรงงานเป็นสำคัญ และต้องการกลไกการใช้บังคับกฎหมายให้กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับได้จริง จาก สถานการณ์ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยพบว่าปัญหาของแรงงานทำงานบ้านนั้น ประสบปัญหาด้านการ ขาดบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

นอกจากนี้ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมายไม่ว่าจะ เป็นการที่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจเจ้าพนักงานในการเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงาน ทำงานบ้าน หรือการที่เจ้าพนักงานมีอำนาจในการตรวจสอบอันไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของ แรงงานทำงานบ้าน เช่นประเทศไทยมีบทบัญญัติในด้านให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการ ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างแต่บทบัญญัติกลับไม่ชัดเจนในการให้สิทธิในการ เข้าตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นบ้านส่วนตัวซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของแรงงาน ทำงานบ้าน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักในปัญหาของแรงงานทำงานบ้านดังเช่นแรงงาน ประเภทอื่นๆจึงได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย, 108.

² ILO, *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*, 1.

³ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย, 123.

⁴ Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*, 3.

แรงงานทำงานบ้าน และทำให้งานบ้านได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีคุณค่า อีกทั้งเป็นงานที่ได้รับการคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่น

ในกรณีของประเทศไทยบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นหากมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในทุกๆด้านเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่นๆ จะช่วยแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานบ้านได้อย่างดี วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 นั้น ต้องการที่จะคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับความคุ้มครองให้ทัดเทียมกับแรงงานประเภทอื่นๆ⁵ แต่อย่างไรก็ตามกรณีของประเทศไทยนั้นอาจมีข้อจำกัดบางประการที่ยากต่อการให้ความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้ทั้งหมด เนื่องจากว่าตามหลักพื้นฐานของกฎหมายแรงงานนั้นระบบเศรษฐกิจของประเทศและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศอาจมีการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ต่างกันไป เนื่องจากความพร้อมและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศย่อมมีความแตกต่างกันอยู่ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา แม้ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วแต่ความพร้อมด้านเศรษฐกิจอาจยังมีข้อจำกัดหากเทียบกับหลายประเทศ ทำให้มีการยกเว้นบทบัญญัติในการคุ้มครองบางประการมิให้ใช้กับลูกจ้างของนายจ้างบางประเภท ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั่นเอง และหากพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงแล้วบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนใหญ่กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างที่นายจ้างประกอบธุรกิจ เนื่องจากนายจ้างกลุ่มดังกล่าวจะได้รับผลกำไรจากการประกอบกิจการซึ่งส่วนใหญ่ฐานะทางเศรษฐกิจย่อมดีกว่านายจ้างที่มีได้ประกอบธุรกิจอันมีศักยภาพในการปฏิบัติตามกฎหมายโดยเฉพาะการจ่ายค่าจ้างหรือเงินต่างๆได้ดีกว่า ดังนั้นจึงมีผลทำให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่นายจ้างมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนั้นได้รับการคุ้มครองที่น้อยกว่าลูกจ้างประเภทอื่นๆ อย่างไรก็ตามอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่มีความจำเป็น เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่ผู้หญิงมีความรู้ มีการศึกษามากขึ้นและออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้งานบ้านต่างๆ ไม่มีใครมาดูแลแทนผู้หญิงที่ต้องออกไปทำงานเหล่านั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องหาลูกจ้างมาทำงานบ้านแทน แต่อย่างไรก็ดี กลุ่มผู้หญิงที่ออกไปทำงานนอกบ้านนั้นก็ไปประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนหรือรายสัปดาห์ ซึ่งไม่ได้มากมายอะไรถ้าเทียบกับการประกอบกิจการแสวงหากำไรแต่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากอาจมีเด็ก ผู้ป่วย หรือผู้สูงอายุให้ดูแล ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ย่อมเล็งเห็นถึงเรื่องดังกล่าวและรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคม จึงมีการยืดหยุ่นให้สามารถกำหนดความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันนายจ้างมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยอย่างจำกัดได้เพื่อคุ้มครองในแง่ของนายจ้างที่ไม่ได้ประกอบธุรกิจแต่มีความจำเป็นที่ต้องจ้างลูกจ้างทำงานบ้านด้วย มิเช่นนั้นจะเป็นการบีบบังคับนายจ้างประเภทดังกล่าวมากเกินไป นอกจากนี้ในการร่างกฎหมายย่อมต้องมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งในการแสดงความคิดเห็นของแรงงานทำงานบ้านนั้นส่วนใหญ่ได้มาจากกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ที่มีสมาชิกเป็นแรงงานทำงานบ้าน แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงถือว่ามียังจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานทำงานบ้านทั้งหมด ซึ่งสาเหตุของการที่แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงความคิดเห็น

⁵ Preamble of Convention on Domestic Workers, 2011

คิดเห็นเนื่องมาจากแรงงานทำงานบ้านไม่ทราบถึงสิทธิและวิธีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่จะถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเดินทางและพบปะสมาคมกับผู้อื่นยิ่งทำให้ไม่มีโอกาสที่จะทำกิจกรรมใดๆเลย นอกจากนี้การที่แรงงานทำงานบ้านมองว่าตนเองด้อยค่า และไม่มีทางเลือกทำให้เกรงว่าเมื่อต้องร้องกับนายจ้างมากๆจะทำให้นายจ้างไม่อยากจะว่าจ้างลูกจ้างผ่านทางช่องทางที่ถูกกฎหมายเนื่องจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดซึ่งทำให้เสี่ยงต่อการตกงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามด้วยเหตุที่เป็นเช่นนี้หากมองในแง่ของลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันนายจ้างมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยก็เป็นไปได้ว่าลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ซึ่งบางเรื่องเป็นเรื่องสำคัญที่ควรได้รับการคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้รับสิทธิในการประกันสังคม และเรื่องอื่นๆที่สอดคล้องกับลักษณะงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งประเทศไทยก็สามารถที่จะคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องที่สามารถจะให้ความคุ้มครองได้ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของแรงงานทำงานบ้านให้ได้มากที่สุด การนำหลักการบางประการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยก็อาจทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างอย่างมาก

จากแนวทางการปรับปรุงกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 6 ผู้เขียนเห็นว่าแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายแต่ละแนวทางนั้นมีข้อดีและผลกระทบที่แตกต่างกันไป โดยผู้เขียนขอแยกพิจารณาได้ ดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงกฎหมาย

ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการนำหลักการบางประการของอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายของไทยอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด อย่างไรก็ตามด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่เกี่ยวกับหลักการบางประการนั้นมีความสอดคล้องอยู่แล้วเพียงแค่นี้ก็มีการยกเว้นไม่ให้นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงมีแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายของไทยดังนี้

ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1) แบบที่ 1 ออกกฎกระทรวงฉบับใหม่ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ทั้งหมดเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองทัดเทียมกับแรงงานประเภทอื่นในทุกเรื่องรวมถึงหลักการบางประการ ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

1. ให้ยกเลิกบทบัญญัติตามกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)
2. ให้ระยะเวลาที่แรงงานทำงานบ้านรอรับคำสั่งของนายจ้างให้นับเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย
3. การหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านจะหักได้เฉพาะค่าอาหาร ที่พักและค่าเครื่องใช้ที่จำเป็น โดยคำนวณตามอัตราราคาตลาดที่หน่วยงานของรัฐกำหนด

(2) แบบที่ 2 ออกกฎกระทรวงฉบับใหม่เพื่อแก้ไขโดยเพิ่มเติมการคุ้มครองเฉพาะหลักการด้าน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การคุ้มครองแรงงานเด็ก การคุ้มครองแรงงานหญิง และการ ประกันสังคมให้แก่แรงงานทำงานบ้าน ซึ่งในการปรับปรุงกฎหมายไทยโดยนำหลักบาง ประการมาใช้ นั้น มีดังนี้

1. ยกเลิกบทบัญญัติตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตาม ความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ให้นำบทบัญญัติบททั่วไปมาตรา 7-22 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 10 การพักงาน หมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 มาใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน
3. ชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานทำงานบ้านต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ต่อวันหรือสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงเวลาที่แรงงานทำงาน บ้านรอรับคำสั่งของนายจ้างให้นับเป็นระยะเวลาการทำงานของ ลูกจ้างด้วย
4. การหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านจะหักได้เฉพาะค่าอาหาร ที่พัก และค่าเครื่องใช้ที่จำเป็น โดยคำนวณตามอัตราราคาตลาดที่ หน่วยงานของรัฐกำหนด

(3) แบบที่ 3 ตราเป็นกฎกระทรวงขึ้นมาใหม่โดยกำหนดความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน โดยเฉพาะโดยนำเอาหลักการของอนุสัญญาทั้งหมดมาตราเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองแก่ แรงงานทำงานบ้าน

ในส่วนพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้นมีการกำหนดข้อยกเว้นในการมิให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านไว้ อันทำให้แรงงานทำงาน บ้านไม่ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งแรงงานทำงานบ้านเป็นการจ้างบุคคลในความสัมพันธ์ในลักษณะการ จ้างงานมิใช่เป็นการไหว้วานหรือใช้แรงงานจากคนในครัวเรือนอีกต่อไป การที่กฎหมายจะยกเว้นมิให้ นำมาใช้กับแรงงานทำงานบ้านย่อมเป็นสิ่งที่ขัดแย้งอยู่ในตัว การทำงานของแรงงานทำงานบ้านย่อมมี โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงานได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นการปรับปรุงกฎหมาย สามารถทำได้โดยการแก้ไขคำนิยามของลูกจ้างที่เหี้ยกเว้นมิใช่บังคับกับแรงงานทำงานบ้านด้วย โดย กำหนดคำนิยามใหม่ ดังนี้

คำนิยามเดิม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

คำนิยามใหม่

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนเห็นว่าการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนั้นได้อย่างดีที่สุดนั้นเห็นจะเป็นรูปแบบที่ 1 คือการออกกฎหมายโดยยกเลิกบทบัญญัติของกฎหมายฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 (ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองทั้งหลักการบางประการของอนุสัญญา อันได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การคุ้มครองแรงงานเด็ก การคุ้มครองแรงงานหญิง และการประกันสังคมอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังได้รับความคุ้มครองในด้านอื่นๆที่ตัดเทียบกับแรงงานประเภทอื่นด้วย ซึ่งย่อมดีกว่าการเพียงแก้ไขเพิ่มเติมความคุ้มครองเฉพาะห้าเรื่องดังกล่าวนั้น ส่วนกรณีที่จะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะนั้นก็เป็นที่ดีแต่จะต้องมีการมาพิจารณาถึงแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นที่จะใช้คุ้มครองและบางเรื่องก็มีลักษณะเฉพาะและเป็นสิ่งแปลกใหม่ทำให้อาจต้องมีการพิจารณาและใช้ระยะเวลาพอสมควรเมื่อเทียบกับรูปแบบที่ 1 ที่นำบทบัญญัติที่มีอยู่แล้วมาใช้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน นอกจากนี้ในส่วนของการประกันสังคมและเงินทดแทนนั้นก็กำหนดความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านดังเช่นแรงงานประเภทอื่นโดยกำหนดคำนิยามของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้คุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย

2. มิติด้านกลไกการบังคับใช้กฎหมาย

นอกจากการมีบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านแล้ว ยังควรเพิ่มกลไกในการใช้บังคับกฎหมายด้วยเพื่อให้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาจเพิ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบและเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้ครอบคลุมด้วย

โดยการปรับปรุงกลไกใช้บังคับกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบัน สามารถทำได้ดังนี้

- (1) เพิ่มอำนาจให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานทำงานบ้านและการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในสถานที่ปฏิบัติงานอันเป็นบ้านส่วนบุคคลได้ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานอาจต้องมีการให้แสดงตัวว่าเป็นเจ้าพนักงาน อีกทั้งควรมีหมายในการเข้าตรวจสถานที่อันเป็นบ้านส่วนบุคคลโดยอาจมีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการเข้าตรวจ เช่น การให้มีหนังสือรับรองจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ* เป็นต้น

* เทียบเคียงกับกรณีตำรวจจะเข้าตรวจค้นในที่รโหฐาน กล่าวคือเป็นสถานที่ที่บุคคลอื่นไม่ควรเข้าไปโดยชอบ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(13) “ที่รโหฐาน” หมายความว่าถึงที่ต่างๆ ซึ่งมีใช้ที่สาธารณสถานดังบัญญัติไว้ในกฎหมายลักษณะอาญา

- (2) กำหนดให้นายจ้างมีการแจ้งข้อมูลการจ้างแรงงานต่อกระทรวงแรงงาน และกรณีของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กต้องแจ้งการจ้างและการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและทำบันทึกเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶ อยู่แล้วแต่เพียงมีการยกเว้นไม่นำมาใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้านเท่านั้น สาเหตุที่ควรกำหนดเรื่องนี้เนื่องจากมีแรงงานทำงานบ้านเป็นจำนวนมากที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างชาติ หรือแม้เป็นกรณีที่แรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานไทยแต่บางครั้งนายจ้างก็ไม่ได้มีการแจ้งหรือให้ข้อมูลต่อกระทรวงแรงงานในการจ้างงาน ซึ่งทำให้กระทรวงแรงงานขาดข้อมูลและพนักงานตรวจแรงงานไม่ทราบข้อมูลในการที่จะเข้าไปตรวจสอบได้
- (3) การนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการนำคดีขึ้นสู่ศาลและดำเนินการทางศาล รวมไปถึงการยื่นขออนุญาตต่างๆนั้นบางครั้งต้องมีการใช้แบบฟอร์มรวมถึงเอกสารต่างๆที่เป็นภาษาไทย อย่างไรก็ตามการที่แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติทำให้ไม่เข้าใจในภาษาและเนื้อหาของเอกสารต่างๆ ด้วยเหตุนี้อาจจัดให้มีแบบฟอร์มหรือเอกสารเป็นภาษาที่แรงงานทำงานบ้านต่างชาติเข้าใจได้ หรืออาศัยการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีทุกภาษาแต่เน้นภาษาที่เป็นสากล เช่นภาษาอังกฤษ เป็นต้น ให้เป็นล่ามหรือให้คำแนะนำคำปรึกษาเกี่ยวกับเอกสารและขั้นตอนในการดำเนินคดีได้อย่างถูกต้อง
- นอกจากนี้ต้องแก้ไขด้านขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการต่างๆที่ยุ่งยากและล่าช้า และซับซ้อน เนื่องจากอุปสรรคในเรื่องดังกล่าวเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้นายจ้างรวมถึงตัวแรงงานทำงานบ้านไม่อยากจะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เนื่องจากมองว่ายุ่งยาก สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาด้วย ซึ่งการเพิ่มหน่วยงานหรือองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น เนื่องจากบางครั้งก็ไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆที่ควบคุมดูแลโดยเฉพาะโดยมีเพียงองค์กรกลางเพียงองค์เดียวในการดูแลเรื่องทุกเรื่องหรือแรงงานทุกประเภทอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดูแลและใช้บังคับกฎหมายอีกทั้งควรมีเจ้าหน้าที่หญิงในการให้คำปรึกษาหรือสอบสวนเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นหญิงและเด็กย่อมต้องการผู้ที่ตนไว้วางใจและคุยกันเข้าใจ
- (4) หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความรู้และความเข้าใจแก่แรงงานทำงานบ้านเพื่อให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนที่มีตามกฎหมาย รวมถึงการดำเนินการตามสิทธิของตนที่มี

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(3) “สาธารณสถาน” หมายความว่า สถานที่ใดๆ ซึ่งประชาชนมีความชอบธรรมที่จะเข้าไปได้ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญากำหนดให้ต้องมีหมายค้น ดังนั้นในการเข้าตรวจของพนักงานตรวจแรงงานก็เช่นเดียวกันอาจต้องมีหมายที่ออกโดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อให้การเข้าไปกระทำได้โดยชอบ

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45

อยู่ตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน หรือการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาที่แรงงานทำงานบ้านเข้าใจได้เพื่อจะได้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกได้ดียิ่งขึ้น

3. มิติด้านทัศนคติ

การที่แรงงานทำงานบ้านถูกมองว่าเป็นงานที่ด้อยค่าส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติด้านลบของคนทั่วไปที่มองว่า อาชีพดังกล่าวไม่ต้องอาศัยความรู้หรือทักษะใดมากมายนัก⁷ ต่างกับอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องใช้ทักษะในด้านต่างๆ ทำให้ได้รับค่าจ้างที่สูง ซึ่งอย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านและมีกลไกในการใช้บังคับกฎหมายแล้ว การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะนายจ้างของแรงงานทำงานบ้านเหล่านั้น ย่อมมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เนื่องมาจากการที่แรงงานทำงานบ้านได้รับการยอมรับว่างานที่ทำเกี่ยวกับบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้หญิงในครอบครัวของนายจ้างสามารถออกไปประกอบอาชีพนอกบ้านเพื่อนำเงินมาจุนเจือครอบครัวได้ ก็จะทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับการตระหนักถึงสิทธิที่พึงมี อันนำไปสู่การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องจากนายจ้าง

เป็นที่เชื่อได้ว่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่อาจไม่ทราบถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน และไม่ตระหนักว่างานทำงานเกี่ยวกับบ้านเป็นงานประเภทหนึ่ง อีกทั้งนายจ้างของแรงงานทำงานบ้านอาจยังไม่ทราบถึงการมีอยู่ของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน อย่างไรก็ตามนายจ้างบางรายก็มีการให้ความดูแลและคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านดียิ่งกว่ากฎหมายที่ให้ความคุ้มครองในปัจจุบันด้วยซ้ำไปแสดงให้เห็นว่าการตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพของแรงงานทำงานบ้านเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ยิ่งกว่าการมีกฎหมายกำหนดแต่ขาดการใช้บังคับกฎหมายทำให้กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองได้อย่างแท้จริงอย่างไรก็ดีการตระหนักถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านถือเป็นสิ่งสำคัญ หากนายจ้างมีการปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านอย่างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามกฎหมายย่อมเป็นสิ่งที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้สิทธิแรงงานทำงานบ้านมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากกฎหมายเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามซึ่งนายจ้างสามารถให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านได้มากขึ้นอีกได้ ถึงแม้กฎหมายหลายฉบับจะไม่กำหนดความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อแรงงานทำงานบ้านอย่างเป็นธรรมได้ เช่นการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อยามเจ็บป่วยตามสมควร การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการคลอดบุตร ให้เวลาพักแก่แรงงานทำงานบ้านที่ตั้งครรภ์มากขึ้น รวมไปถึงการตักเตือนหรือแนะนำเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้ปฏิบัติงาน หรือติดฉลากเตือนไว้ในสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีการปรับปรุงกฎหมายเสมอไป

⁷ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย, 123.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าปัญหาของการขาดกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านเป็นปัญหาที่ประสบอยู่ทั่วโลกซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย อย่างไรก็ตามขณะนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการออกอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาการขาดกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน โดยบัญญัติให้ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่มีอยู่เดิมซึ่งเป็นการนำบทบัญญัติของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆ มาคุ้มครอง แต่ในบางครั้ง บทบัญญัติที่มีอยู่ยากที่จะปรับใช้กับแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นการมีอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 จะช่วยให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองที่มากขึ้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกฎหมายที่ใช้คุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น แต่กลับมีการยกเว้นไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนมิให้ใช้กับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งทำให้แรงงานทำงานบ้านในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอและเนื่องด้วยประเทศไทยยังไม่มีความพร้อมในการให้สัตยาบันในปัจจุบัน ดังนั้นประเทศไทยควรนำหลักการของอนุสัญญามาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการตระหนักถึงสิทธิของแรงงานทำงานบ้านและยอมรับว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ควรได้รับความคุ้มครองดังเช่นแรงงานประเภทอื่น ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า โดยการมีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน รวมถึงมีมาตรการในการคุ้มครอง เพื่อให้กฎหมายมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- Affairs, Department of Economic and Social. "International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Isic) Revision 4 Division 97 ". New York: United Nations, 2008.
- Alston, Philip. *Labour Rights as Human Rights*. First published ed. Newyork: Oxford University Press Inc., 2005.
- C.Valdivia, S. Lyon and. *Towards the Effective Measurement of Child Domestic Workers : Building Estimates Using Standard Household Survey Instruments*. 2010.
[http://www.ucw-project.org/>attachment/
St_Measuring_Child_Domestic_Work20110517_125820.pdf](http://www.ucw-project.org/>attachment/St_Measuring_Child_Domestic_Work20110517_125820.pdf).
- Chappel, Kimberly Ann Rogers and Duncan. *Preventing and Responding to Violence at Work*. Geneva: International Labour Office, 2003.
- Gail Hornor, MS, RNC, CPND. "Domestic Violence and Children." *Journal of Pediatric Health Care* no. July/August 2005.
- Hobden, Claire. *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers : Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*. Geneva: International Labour Office, 2010.
- ILO. "Application of International Labour Standards 2005, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 94th Session, 2005. Geneva: International Labour Organization, 2005.
- . "Application of International Labour Standards 2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 95th Session, 2006. Geneva: International Labour Organization, 2006.
- . "Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008. Geneva: International Labour Organization, 2008.
- . "Application of International Labour Standards 2009, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 98th Session, 2009. Geneva: International Labour Organization, 2009.
- . "Application of International Labour Standards 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part

- a), *International Labour Conference, 99th Session, 2010*. Geneva: International Labour Organization, 2010.
- . *“Application of International Labour Standards 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 100th Session, 2011*. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . *“Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012*. Geneva: International Labour Organization, 2012.
- . *“Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013*. Geneva: International Labour Organization, 2013.
- . "Asia Leads World in Domestic Worker Numbers, but Legal Protection, Working Conditions ": International Labour Organization.
- . "Conditions of Work and Employment Programme - Advancing Decent Work for Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief 3, Measuring the Economic and Social Value of Domestic Work." International Labour Organization.
- . *Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)&Recommendation Concerning Decent Work on Domestic Workers(No.201) at a Glance*. Geneva: ILO, 2011.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1)*. Geneva: International Labour Office, 2010.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2)*. Geneva: International Labour Office, 2010.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report IV(2b)*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- . *Domestic Work-Decent Work : A ‘Smart’ Guide for Domestic Workers in Thailand*. ILO Subregional Office for east Asia-Bangkok ILO, 2009.
- . *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. First published ed. Geneva: International Labour Office, 2013.
- . *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*. Geneva: International Labour Office, 2012.

- . *Hazardous Child Domestic Work : A Briefing Sheet*. Geneva: International Labour Office, 2007.
- . "Introduction of Social Security ".
- . *Money and Migration : Smart Guide for Migrant Workers*. Bangkok: International Labour Organization, 2011.
- . "Reports of Commissions of Inquiry (Conventions on Freedom of Association and Collective Bargaining)": International Labour Organization.
- . *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization*. Geneva: ILO, 2011.
- . *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization, Report Vi*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- . "World Day against Child Labour 2013 Ten Million Child Labourers in Domestic Work." International Labour Organization, 2013.
- Maria, Amparita S. Sta. *Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific*.
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=4809>.
- Nations, United. "Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-Sixth Session 12-30 July 2010." United Nations, 2010.
- . "Reports Submitted by States Parties under Article 44 of the Convention on the Rights of the Child Fifty-Ninth Session 16 January-3 February 2012": United Nations, 2012.
- Ramirez-Machado, Jose Maria. *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*. Geneva: International Labour Organization, 2003.
- Sayres, Nicole J. *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*. Geneva: International Labour Organization, 2005.
- Sparks, John. "Nightmare Island Where Traffickers Imprison Burma's Rohingya." *Channel4 online*, 8 August 2013 2013.
- Vasuprasat, Pracha. *Inter-State Cooperation on Labour Migration : Lessons Learn from Mous between Thailand and Neighbouring Countries*. first published ed. Thailand: International Labour Organization, 2008.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ : รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551.
- คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เรื่อง กฎหมายว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ตามมาตรา 190 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.

- จันทร์วิฑูร, นิคม. กฎหมายประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- จุมปา, มานิต. คำอธิบาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเอเชียศึกษา. "ประชาคมอาเซียน 2015 กับปัญหาภายในของประเทศสมาชิก" ประเทศพม่า." (2555). Published electronically 25 กรกฎาคม 2555.
- ฐานข้อมูลสภาพแรงงานไทย. "สำรวจแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน รายได้เฉลี่ย 5,000 บาทต่อเดือน." สภาพแรงงานไทย, 2556.
- เดลินิวส์ออนไลน์. "แจ้งข้อหาเพิ่มผู้เมียโหดทารุณเด็กกะเหรี่ยง." เดลินิวส์ออนไลน์, 14 กุมภาพันธ์ 2556
- ทวีสิทธิ์, สุชาติ. "สถานะของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์." จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา ประเด็นทางประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2556 (2556).
- ไทยรัฐออนไลน์. "พบอีกสาวใช้พม่า ถูกนายจ้างทารุณโหด." ไทยรัฐออนไลน์, 25 กุมภาพันธ์ 2556
- บุรพพานินทร์, โกวิท. การสร้างความมั่นคงทางสังคม. 1 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์สวย, 2533.
- ประธานวิษ, สุพล. แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค แอแบร์ท, 2543.
- ประชาไทย. "ชาวโรฮิงญาหลบหนีจากบ้านพักที่พังงาถูกข่มขืนสอบพบตำรวจเอี่ยวค้ามนุษย์." ประชาไทย, 2 กรกฎาคม 2556.
- มติชนออนไลน์. "พบแล้วเด็กสาวจังหวัดพะเยาถูกล่อลวงกักขังให้ทำงานบ้าน ดูแลคนแก่." มติชนออนไลน์, 19 สิงหาคม 2553
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา. มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิซิเนส อินฟอร์เมชั่น พับลิชิตี จำกัด, 2552.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก. "ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน." กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545.
- . "รายงานเรื่องแรงงานเด็กทำงานบ้านในประเทศไทย พ.ศ. 2545 ". กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545.
- . "สถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน : ปัญหา อุปสรรค และการขับเคลื่อนของภาคประชาชน." มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2553.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. "นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพของแรงงานนอกระบบ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ." มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ.
- รักความสุข, เอกพร. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการกิจการสังคมพรรคความหวังใหม่, 2541.

- ฤกษ์สุต, ทัชชัย. มาตรฐานแรงงานกับข้อตกลงการค้าเสรีของสหรัฐอเมริกา : นัยต่อประเทศกำลังพัฒนา, ใน รายงานผลการวิจัย มาตรฐานแรงงานกับการค้า : อุปสรรคและโอกาสเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา(องค์การมหาชน), 2551.
- วรงค์, สุตาศิริ. คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551.
- วิลาวรรณ, เกษมสันต์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 17 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554.
- . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2546.
- . มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549-2558. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. "สถิติแรงงานนอกระบบ ปี 2552 ไตรมาส 1-4 ". กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. "สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555." วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555 (2555).
- สุธรรมกิจ, นิรมล. มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ เอกสารวิจัยหมายเลข 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- แสงอุทัย, หยุด. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- . วิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, ในวิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, จอมพลอากาศพื้น รณนภากาศ ฤทธาคนี. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2500.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. "ILO คืออะไรทำอะไร." กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ไม่ระบุปี.
- . "การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน : คำถามและคำตอบ."
- . งานบ้าน งานที่มีคุณค่า คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2552.
- . นโยบายและการจัดการแรงงานย้ายถิ่น. 1 ed. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550.
- อรชุนะกะ, ทศพล. "รายงานส่วนบุคคล เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรต : สภาวะปัญหาการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย." กรุงเทพมหานคร: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการณ กระทรวงต่างประเทศ, 2552

อีเลี่ยน เพียร์สัน, สุรีพร พันพื้ง, อารี จำปากลายเป็น, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและอารีย์ พรหมไม้. งานทำทนาย
ที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ, 2549.

เอื้อธารพิสิฐ, เอกชัย. "สาวใช้ : แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ." จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2554.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- Affairs, Department of Economic and Social. "International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Isic) Revision 4 Division 97 ". New York: United Nations, 2008.
- Alston, Philip. *Labour Rights as Human Rights*. First published ed. Newyork: Oxford University Press Inc., 2005.
- Amorim, Una Murray Research Co-ordinator : Anita. *A Corporative Analysis : Girl Child Labour in Agriculture, Domestic Work and Sexual Exploitation the Cases of Ghana, Ecuador and the Philipines Volume2*. Geneva: International Labour Organization, 2004.
- Antonopoulos, Rania. *The Unpaid Care Work-Paid Work Connection*. Geneva: International Labour Organization, 2009.
- Bank, International Labour Organization and Asian Development. *Women and Labour Markets in Asia*. Bangkok: International Labour Organization, 2011.
- Barbara Caracciolo, Guenola Henry and Steffi Rosenbusch. "Domestic Workers : From Modern-Day Slavery to Equal Rights." SOLIDAR, 2011
- Black, Maggie. *Child Domestic Workers : A Handbook for Research and Action*. Anti Slavery Organization.
www.antislavery.org/includes/.../cdwresearchhandbook.pdf
<<http://www.antislavery.org/includes/.../cdwresearchhandbook.pdf>>.
- Blackett, Adelle. *Making Domestic Work Visible : The Case for Specific Regulation*. Geneva: International Labour Organization, 1998.
- Blagbrough, Ayaka Matsuno and Jonathan. *Child Domestic Labour in South-East Asia : Emerging Good Practices to Combat It*. Bangkok: International Labour Office, 2006.
- Blagbrough, Jonathan. "They Respect Their Animals More" *Voices of Child Domestic Workers*. United Kingdom Anti-Slavery International, 2008.
- Budlender, Debbie. *Measuring the Economic and Social Value of Domestic Work : Conceptual and Methodological Framework*. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- C.Valdivia, S. Lyon and. *Towards the Effective Measurement of Child Domestic Workers : Building Estimates Using Standard Household Survey Instruments*. 2010. <<http://www.ucw-project.org/>>attachment/
St_Measuring_Child_Domestic_Work20110517_125820.pdf.

- Chappel, Kimberly Ann Rogers and Duncan. *Preventing and Responding to Violence at Work*. Geneva: International Labour Office, 2003.
- D'Souza, Asha. *Moving Towards Decent Work for Domestic Workers, an Overview of the International Labour Organization's Work*. First publish ed. France: International Labour Organization, 2010.
- Emigrati, Lega Italo-Filipini. *Filipino Migrant Women in Domestic Work in Italy*. Geneva: International Labour Organization, 1991.
- Gail Hornor, MS, RNC, CPND. "Domestic Violence and Children." *Journal of Pediatric Health Care* no. July/August 2005.
- Gallotti, Maria. *The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe*. Geneva: International Labour Office, 2009.
- Heimeshoff, Aelen Schwenken and Lisa-Marie. "Domestic Workers Count : Global Data on an Often Invisible Sector." news release, 2011, www.uni-kassel.de/.../978-3-86219-050-8.volltext.frei.pdf <<http://www.uni-kassel.de/.../978-3-86219-050-8.volltext.frei.pdf>>.
- Hobden, Claire. *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers : Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*. Geneva: International Labour Office, 2010.
- ILO. "Application of International Labour Standards 2005, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lii (Part a), International Labour Conference, 94th Session, 2005. Geneva: International Labour Organization, 2005.
- . "Application of International Labour Standards 2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lii (Part a), International Labour Conference, 95th Session, 2006. Geneva: International Labour Organization, 2006.
- . "Application of International Labour Standards 2008, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lii (Part a), International Labour Conference, 97th Session, 2008. Geneva: International Labour Organization, 2008.
- . "Application of International Labour Standards 2009, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report lii (Part a), International Labour Conference, 98th Session, 2009. Geneva: International Labour Organization, 2009.
- . "Application of International Labour Standards 2010, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and

- Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 99th Session, 2010.* Geneva: International Labour Organization, 2010.
- . *“Application of International Labour Standards 2011, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 100th Session, 2011.* Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . *“Application of International Labour Standards 2012, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 101st Session, 2012.* Geneva: International Labour Organization, 2012.
- . *“Application of International Labour Standards 2013, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report Iii (Part a), International Labour Conference, 102nd Session, 2013.* Geneva: International Labour Organization, 2013.
- . "Asia Leads World in Domestic Worker Numbers, but Legal Protection, Working Conditions ": International Labour Organization.
- . "Awareness Raising Workshop on the Situation of Women Migrant Domestic Workers in Lebanon." International Labour Organization, 2005.
- . *Concerning Decent Work for Domestic Workers, 2011.* Geneva: International Labour Office, 2011.
- . "Conditions of Work and Employment Programme - Advancing Decent Work for Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief 3, Measuring the Economic and Social Value of Domestic Work." International Labour Organization.
- . "Convention on Domestic Workers, 2011." edited by International Labour Organization. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . *Convention on Domestic Workers, 2011 (No.189)&Recommendation Concerning Decent Work on Domestic Workers(No.201) at a Glance.* Geneva: ILO, 2011.
- . *Coordination of Social Security (Ii)-Supplementary Training Modules, Republic of Moldova.* Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report Iv(1).* Geneva: International Labour Office, 2010.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report Iv(2).* Geneva: International Labour Office, 2010.
- . *Decent Work for Domestic Workers, Report Iv(2b).* Geneva: International Labour Office, 2011.

- . *Domestic Work-Decent Work : A 'Smart' Guide for Domestic Workers in Thailand*. ILO Subregional Office for east Asia-Bangkok ILO, 2009.
- . *Domestic Workers across the World : Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. First published ed. Geneva: International Labour Office, 2013.
- . "Domestic Workers in the Philippines : Profile and Working Conditions(Fact Sheet) ": International Labour Organization.
- . *Effective Protection for Domestic Workers a Guide to Designing Labour Laws*. Geneva: International Labour Office, 2012.
- . *The Employment and Conditions of Domestic Workers in Private Household*. Geneva: International Labour Organization, 1970.
- . *Guidelines on the Design of Direct Action Strategies to Combat Child Domestic Worker*. Geneva: International Labour Organization, 2007.
- . *Hazardous Child Domestic Work : A Briefing Sheet*. Geneva: International Labour Office, 2007.
- . "Introduction of Social Security ".
- . *Legal Protection of the International Labour Organization in Its Member States an Introductory Guide*. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . *Money and Migration : Smart Guide for Migrant Workers*. Bangkok: International Labour Organization, 2011.
- . *National Report for Promoting the Linkages between Womens Employment and the Reduction of Child Labour*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/.../wcms_117957.pdf.
- . "Recommendation Concerning Decent Work for Domestic Workers." edited by International Labour Organization. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- . "Reports of Commissions of Inquiry (Conventions on Freedom of Association and Collective Bargaining) ": International Labour Organization.
- . *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization*. Geneva: ILO, 2011.
- . *Social Security for Social Justice and a Fair Globalization, Report Vi*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- . "World Day against Child Labour 2013 Ten Million Child Labourers in Domestic Work." International Labour Organization, 2013.

- International, Anti-Slavery. "Trafficking in Women, Forced Labour and Domestic Work in the Context of the Middle East and Gulf Region." Anti-Slavery International, 2006.
- Kazandziska, Hansjorg Herrand and Mika. *Principles of Minimum Wage Policy- Economics, Institutions and Recommendations*. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- Klinger, Adrienne Cruz and Sabine. *Gender-Based Violence in the World of Work : Overview and Selected Annotated Bibliography*. Geneva: International Labour Organization, 2011.
- Labour, International Programme on the Elimination of Child. *Understanding Child Domestic Labour*. Geneva: International Labour Office, 2004.
- Linda L. Baker, Peter G. Jaffe, Lynda Ashbourne and Janet Carter. *Children Exposed to Domestic Violence*. London: Centre of Children & Families in the Justice System, 2002.
- Magnus, Erna. "The Social, Economic, and Legal Conditions of Domestic Servants : li." Geneva: International Labour Organization.
- Maria, Amparita S. Sta. *Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific*.
<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=4809>.
- Mejia, Emilyzen Ignacio and Yesenia. *Managing Labour Migration : The Case of the Filipino and Indonesian Domestic Helper Market in Hong Kong*. Bangkok: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2009.
- Nations, United. "Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-Sixth Session 12-30 July 2010." United Nations, 2010.
- . "Reports Submitted by States Parties under Article 44 of the Convention on the Rights of the Child Fifty-Ninth Session 16 January-3 February 2012": United Nations, 2012.
- Network, International Domestic Workers'. *Myths & Realities About Domestic Workers*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- Pflug, Bharati. "An Overview of Child Domestic Workers in Asia." 2008.
- Phlanoi, Nawarat. *Thailand Child Domestic Workers : A Rapid Assessment*. Geneva: IPEC, 2002.
- Ramirez-Machado, Jose Maria. *Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A Legal Perspective*. Geneva: International Labour Organization, 2003.

- Sayres, Nicole J. *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers*. Geneva: International Labour Organization, 2005.
- Silva-de-Alwis, Rangita de. *Legislative Reform on Child Domestic Labour : A Gender Analysis*. New York United Nations Children's Fund (UNICEF), 2007.
- Social Protection Sector, International Labour Organization. "Domestic Work Policy Brief, Conditions of Work and Employment Programme." International Labour Organization, 2011.
- Sparks, John. "Nightmare Island Where Traffickers Imprison Burma's Rohingya." *Channel4 online*, 8 August 2013 2013.
- Suriyasarn, Nelien Haspels and Busakorn. *Promotion of Gender Equality in Action against Child Labour and Trafficking : A Practical Guide for Organizations*. Bangkok: International Labour Organization, 2003.
www.ilo.org/.../groups/.../wcms_bk_pb_165_en.pdf.
- Vasuprasat, Pracha. *Inter-State Cooperation on Labour Migration : Lessons Learned from Migrations between Thailand and Neighbouring Countries*. first published ed. Thailand: International Labour Organization, 2008.
- Weinert, Patricia. *Foreign Female Domestic Workers : Help Wanted*. Geneva: International Labour Organization, 1991.
- กรชติทายาธ, มงคล. *สาระสำคัญและแนวปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม(ภาคสมบุรณ์)*. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพมหานคร: บริษัท หงสา จำกัด, 2534.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ : รายงานฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน. *นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ 2552-2557, 2552 2552*.
- กองทุนพัฒนาเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ. *รายงานประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนงาน แนวทางยุทธศาสตร์และแผนงานความร่วมมือสำหรับปี พ.ศ. 2553 การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน*. กรุงเทพมหานคร: กองทุนพัฒนาเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ, 2553.
- กองวิชาการและแผนงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *สภาพการทำงานและปัญหาการทำงานของผู้ทำงานรับใช้ในบ้านของแรงงานเด็ก, การศึกษาวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544.
- คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. *บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เรื่องกฎหมายว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ*

- ตามมาตรา 190 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.
- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. "เอกสารวิชาการลำดับที่ 1, สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย." 2551
- จันทร์วิฑูร, นิคม. *กฎหมายประกันสังคม 35 ปีแห่งการฝ่าฝืนจนฝันเป็นจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: สยามรัฐ, 2533.
- . *กฎหมายประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- . *กฎหมายประกันสังคมฉบับประวัติศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: หอรัตนชัยการพิมพ์, 2533.
- จุมปา, มานิต. *คำอธิบาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเอเชียศึกษา. "ประชาคมอาเซียน 2015 กับปัญหาภายในของประเทศสมาชิก" ประเทศพม่า." (2555). Published electronically 25 กรกฎาคม 2555.
- ฐานข้อมูลสหภาพแรงงานไทย. "สำรวจแรงงานนอกระบบ 24.8 ล้านคน รายได้เฉลี่ย 5,000 บาทต่อเดือน." สหภาพแรงงานไทย, 2556.
- เดลินิวส์ออนไลน์. "แจ้งข้อหาเพิ่มผู้เมียโหดทารุณเด็กกะเหรี่ยง." *เดลินิวส์ออนไลน์*, 14 กุมภาพันธ์ 2556
- โกลสุวรรณจินดา, วิชัย. *คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541*. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546.
- . *แรงงานสัมพันธ์ : ุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง*. พิมพ์ครั้งที่ 5 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545.
- . *หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง-ลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ, 2534.
- ทวิสิทธิ์, สุชาติ. "สถานะของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์." *จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา ประเด็นทางประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ 33 ฉบับที่ 3* กุมภาพันธ์-มีนาคม 2556 (2556).
- เทียมจันทร์, บุญร่วม. *คุณได้อะไรจากกฎหมายประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: เซอร์การพิมพ์, 2533.
- ไทยรัฐออนไลน์. "ตำรวจอเมริกันขามัวตั้งข้อหานายจ้างที่ข่มขืนพี่เลี้ยง 3 ราย." *ไทยรัฐออนไลน์*, วันที่ 13 สิงหาคม 2556 2556.
- . "พบอีกสาวใช้พม่า ถูกนายจ้างทารุณโหด." *ไทยรัฐออนไลน์*, 25 กุมภาพันธ์ 2556
- ธนชัยเศรษฐวุฒิ, บัณฑิต. *ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธุ์, 2542.
- นายจ้างแรงงานทำงานบ้าน(ไม่ประสงค์ออกนาม). "สภาพการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน." By ตฤพร ศรียาบ (1 สิงหาคม 2555).

- นิคมบริรักษ์และคณะสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, เดือนเด่น. *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การศึกษาผลกระทบของมาตรา 190 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการจัดทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศต่อการค้าและการลงทุนของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย, 2554.
- บุรพชานินทร์, โกวิทย์. *การสร้างควมมั่นคงทางสังคม*. 1 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์สวย, 2533.
- ปธานวนิช, สุรพล. *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค แอแบร์ท, 2543.
- ประชาไทย. "ชาวโรฮิงญาหลบหนีจากบ้านพักที่พังจากข่มขืนสอบพบตำรวจเอี่ยวค้ำมนุษย์." *ประชาไทย*, 2 กรกฎาคม 2556.
- (ประเทศไทย), สมาคมกฎหมายแรงงาน. *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย), 2550.
- ปี, นะปอย(นามสมมติ) อายุ 20. "สภาพการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน." By ตฤพร ศรียาบ (10 ธันวาคม 2554).
- ผู้จัดการออนไลน์. "มาเลเซียเตรียมหาสาวใช้จากเพื่อนบ้านอื่นแทนอินโดฯ." *ผู้จัดการออนไลน์*, 28 มิถุนายน 2552 2552.
- . "สลดสาวใช้อินโดฯที่ถูกนายจ้างมาเลย์ทารุณสิ้นลมแล้ว." *ผู้จัดการออนไลน์*, 26 ตุลาคม 2552 2552
- มติชนออนไลน์. "พบแล้วเด็กสาวจังหวัดพะเยาถูกล่อลวงกักขังให้ทำงานบ้าน ดูแลคนแก่." *มติชนออนไลน์*, 19 สิงหาคม 2553
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา. *มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิสิเนส อินฟอร์เมชั่น พับลิชิตี จำกัด, 2552.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมขั้นสูง*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- . *รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ : นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- . *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก. "ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน." กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545.
- . "รายงานเรื่องแรงงานเด็กทำงานบ้านในประเทศไทย พ.ศ. 2545 ". กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2545.
- . "สถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน : ปัญหา อุปสรรค และการขับเคลื่อนของภาคประชาชน." มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2553.

- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. "นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพของแรงงานนอกระบบ เพื่อ
เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ." มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ.
- มูลนิธิแรงงานสากลแห่งประเทศไทยและมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. *คู่มือ
สิทธิ สวัสดิการ ความรู้ และบริการ สำหรับแรงงานนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
แรงงานสากลแห่งประเทศไทย, 2556.
- ระนอง, วิโรจน์ ณ ระนอง และอัญชญา ณ. *แนวทางการขยายโครงการประกันสังคมสู่แรงงานนอก
ระบบ มาตรา 40*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่ง
ประเทศไทย, 2554.
- รักความสุข, เอกพร. *เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.
กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการกิจการสังคมพรรคความหวังใหม่, 2541.
- รายการเรื่องเล่าเช้านี้. "คนรับใช้ถูกนายจ้างกล่าวหาว่าลักทรัพย์และถูกทำร้ายร่างกาย." 10 สิงหาคม
2556 เวลา 11.30 น.-12.30 น. 2556.
- เรือนแก้ว, พัทยา. *รายงานการศึกษาวิจัย สิทธิหญิงไทยกรณีเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ*. พิมพ์ครั้งที่
1 ed. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2552
- ฤกษ์สุด, ทักษิณ. *มาตรฐานแรงงานกับข้อตกลงการค้าเสรีของสหรัฐอเมริกา : นัยต่อประเทศกำลัง
พัฒนา, ใน รายงานผลการวิจัย มาตรฐานแรงงานกับการค้า : อุปสรรคและโอกาสเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการการค้าและการพัฒนา(องค์การ
มหาชน), 2551.
- วดวงค์, สุตาศิริ. *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติ
บรรณการ, 2551.
- . *พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2545.
- วดวงค์, สุตาศิริ. *คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ,
2553.
- วิเชียรชม, วิจิตรา. *รวมกฎหมายประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- วิเชียรชม, วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 24 ed. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2553.
- วิรุณราพันธ์, เข้มพร. *ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน , รายงานการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
เพื่อ การพัฒนาเด็ก, 2504.
- วิลาวรรณ, เกษมสันต์. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 17 ed. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554.
- . *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555.
- สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน. *กฎหมายประกันสังคม บทวิเคราะห์และการบังคับใช้*.
กรุงเทพมหานคร: สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน, 2533.

- สัจจนันท์และคณะ, ศิริพร. *เอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา* ปีที่ 11 ฉบับที่ 116 ประจำเดือน เมษายน 2555 (2555).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559." กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. *หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง Un International Covenant on Civil and Political Rights (Iccpr)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท SM เซอร์คิทเพลส จำกัด, 2551.
- . *หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม Un International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights (Icescr)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท SM เซอร์คิทเพลส จำกัด, 2551.
- . *หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Optional Protocol (Cedaw)*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: บริษัท SM เซอร์คิทเพลส จำกัด, 2551.
- . *หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ Convention on Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Cerd)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท SM เซอร์คิทเพลส จำกัด, 2551.
- . *หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก Convention on the Rights of the Child (Crc)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท SM เซอร์คิทเพลส จำกัด, 2551.
- สำนักงานประกันสังคม. *เอกสารวิชาการด้านประกันสังคม*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย, 2535.
- สำนักงานประกันสังคม, กองวิชาการและแผนงาน. *กฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2541.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. *งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2546.
- . *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง. *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย 2549-2558*. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. "สถิติแรงงานนอกระบบ ปี 2552 ไตรมาส 1-4". กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. "สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร
ประจำปี 2555." *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร
ประจำปี 2555* (2555).
- สำนักแรงงานระหว่างประเทศ. *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ*.
กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550.
- สุขสิริเสรีกุล, สมชาย. *แนวทางการขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- สุธรรมกิจ, นิรมล. *มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ เอกสารวิจัยหมายเลข 6*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- แสงอุทัย, หยุด. *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- . *วิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, ในวิวัฒนาการกฎหมายแรงงาน, จอมพลอากาศพื้น รณนภา
ภาค ฤทธาคณี*. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2500.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. "ILO คืออะไรทำอะไร." กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ, ไม่ระบุปี.
- . "การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน : คำถามและคำตอบ."
- . *งานบ้าน งานที่มีคุณค่า คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร:
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2552.
- . *นโยบายและการจัดการแรงงานย้ายถิ่น*. 1 ed. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ, 2550.
- อรชุนะกะ, ทศพล. "รายงานส่วนบุคคล เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรต : สภาพ
ปัญหา การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย." กรุงเทพมหานคร: สถาบันการ
ต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการณ กระทรวงต่างประเทศ, 2552
- อัสเลียน เพียร์สัน, สุริพร พันพิง, อารี จำปากลาย, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและอารีย์ พรหมไม้. *งานทั่ว
หายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเล่ม 1*. กรุงเทพมหานคร:
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549.
- เอื้อธารพิสิฐ, เอกชัย. "สาวใช้ : แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ." *จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*, 2554.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

ตารางอนุสัญญาที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันแต่นำหลักการมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

**ตาราง 8 ตารางอนุสัญญาที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันแต่นำหลักการมาใช้คุ้มครองแรงงาน
ทำงานบ้าน**

การคุ้มครอง	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย	กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง
ด้านสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม	<p>Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)</p> <p>คุ้มครองให้แรงงานทุกประเภทและทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และนายจ้างมีเสรีภาพในการสมาคมหรือรวมตัวกันเป็นองค์การโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากรัฐ อีกทั้งไม่ต้องถูกแทรกแซงจากหน่วยงานใดในการดำเนินงานขององค์การอีกด้วย ซึ่งสิทธิในการรวมตัวกันนั้นจะต้องปราศจากความแตกต่างใดๆทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ เพศ เชื้อชาติ ความเชื่อ ศาสนา และความคิดเห็นทางการเมือง</p> <p>Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)</p> <p>ประกอบกับ R163 Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)</p> <p>คุ้มครองให้มีมาตรการที่จำเป็นในการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้กลไกในการเจรจากันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างกับองค์การลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานหรือกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือกับลูกจ้างอันทำให้เกิดข้อตกลง</p>	<p>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</p> <p>หลัก กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขในการจัดตั้งองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังรวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น โดยใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการ ยกเว้นราชการและรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543</p> <p>หลัก กำหนดแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งคือนายจ้าง มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่เรียกว่ารัฐวิสาหกิจ และอีกฝ่ายหนึ่งคือลูกจ้างร่วม ให้ความสัมพันธ์ทั้งฝ่ายนายจ้าง(รัฐวิสาหกิจ) และลูกจ้าง คือพนักงานหรือลูกจ้าง ทำงานร่วมกันได้ สามารถทำข้อตกลงสิทธิผลประโยชน์ รวมทั้งกำหนดวิธีระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานได้โดยรวดเร็วอันจะนำมาซึ่งการบริหารประชาชนตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ</p>

	<p>เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันที่จะต้องปฏิบัติตาม</p> <p>Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) คัดค้านให้นายจ้างและลูกจ้างได้เข้าร่วมตัวเป็นองค์การและสหภาพและมีสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการเจรจาปรึกษา โดยการส่งผู้แทนขององค์การตนเข้าเจรจาและปรึกษา</p> <p>Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154) ให้การสนับสนุนแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกภาคส่วนมีสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงาน และ/หรือ กฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง</p>	
<p>ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบกับ Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) คัดค้านด้านความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพในระหว่างบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากการแบ่งแยก กีดกันเพราะเหตุ เชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง พื้นฐานทางสังคม โดยให้ได้รับการคุ้มครองในแต่ละด้านอย่าง</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง</p> <p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้(มาตรา 15)</p>


	<p>เท่าเทียม มีโอกาสในการได้รับการจ้างงานและพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเข้าถึงสิทธิที่ตนพึงได้รับอย่างไม่ถูกเลือกปฏิบัติ</p>	
<p>วันหยุดและวันลา</p>	<p>Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106) ประกอบกับ Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103) หลัก ให้ลูกจ้างที่ทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงานไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนให้得有วันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน</p> <p>Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) หลัก ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วหนึ่งปี โดยให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงาน สำหรับผู้ที่ทำงานไม่ครบหนึ่งปีก็ให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วน</p> <p>Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) หลัก ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย</p> <p>Holidays with Pay Recommendation, 1936 (No. 47) หลัก การนับระยะเวลาการทำงานที่จะครบหนึ่งปีจะต้องนับระยะเวลาต่อเนื่องกันไปโดยไม่สะดุดลงเพราะเหตุการใช้สิทธิหยุด หรือลาตามกฎหมาย รวมไปถึงการเปลี่ยนตัว</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลัก ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตามหากต้องทำงานในวันหยุดนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 56 และ 62) นอกจากนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด</p> <p>-สิทธิในการลาป่วยปรากฏตามมาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างที่ไม่เกินสามสิบวันทำงานต่อหนึ่งปี การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์และไม่ให้ถือว่าวันลาเพื่อคลอดบุตรเป็นวันลาป่วย</p>

	<p>นายจ้างอันเนื่องมาจากการโอนสิทธิ การจ้างงานไม่ว่าเพราะเหตุใดๆ</p> <p>Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)</p> <p>หลัก กำหนดระยะเวลาของวันหยุด พักผ่อนประจำปีของลูกจ้างต้องไม่น้อย กว่าสองสัปดาห์ โดยไม่นับรวม วันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ ป่วย</p>	
<p>แรงงาน ต่างชาติ</p>	<p>Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)</p> <p>หลัก ให้ความช่วยเหลือ ให้บริการ เกี่ยวกับการจ้างงานแก่แรงงาน ต่างชาติโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย การให้ ข้อมูลที่ต้อง ป้องกันและต่อต้าน ข้อมูลที่บิดเบือนโฆษณาชวนเชื่อ</p> <p>Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)</p> <p>หลัก คู่คุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งใน ด้านโอกาสการจ้างงาน สภาพการจ้าง และเงื่อนไขการทำงาน การ ประกันสังคม การเข้าร่วมตัวหรือเข้า ร่วมองค์การลูกจ้างและสหภาพ แรงงาน มีสิทธิที่จะอาศัยอยู่และ เดินทางในประเทศที่ตนทำงานโดย ชอบด้วยกฎหมายอันรวมถึงครอบครัว ของแรงงานนั้น</p>	<p>แรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานเชื้อชาติใด สัญชาติใดที่ เข้ามาทำงานในประเทศไทย ย่อมได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานภายใต้ เงื่อนไขที่กฎหมายฉบับนั้นๆกำหนดอย่างไม่ถูกเลือก ปฏิบัติเพราะเหตุทางเชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด การนับถือศาสนา และ ภาษา นอกจากนี้ยังมีการ กำหนดเงื่อนไขในการทำงานเพื่อรัฐจะได้รับความ คุ้มครองได้อย่างทั่วถึงโดยกฎหมายที่ให้ความ คุ้มครองนั้นได้แก่</p> <p>พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551</p> <p>อันมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมและผลักดันให้แรงงาน ต่างชาติเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายเพื่อจะให้ได้รับ สิทธิด้านแรงงานอย่างเต็มที่ โดยมีการกำหนดให้ แรงงานต่างชาติจะต้องขออนุญาตทำงานใน ประเทศไทย โดยให้ใบอนุญาตทำงานมีอายุไม่เกิน สองปี และอนุญาตให้ต่อไปอนุญาตทำงานไม่เกิน ครั้งละ 2 ปีตามความจำเป็น</p>
<p>การจัดหางาน</p>	<p>Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)</p> <p>หลัก ควบคุมตัวแทนจัดหางานเอกชน</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และ แรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การ</p>

	<p>โดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะการกำหนดค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน อีกทั้งต้องมีการควบคุมตรวจสอบ โดยกำหนดให้ตัวแทนจัดหางานเอกชนต้องได้รับใบอนุญาตในการดำเนินงาน มีบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนกฎหมาย Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) ให้สำนักงานจัดหางานเอกชนไม่คิดค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายต่างๆจากคนหางานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม นอกจากนี้ยังคุ้มครองไม่ให้คนหางานต้องถูกหลอกลวง ถูกใช้แรงงานบังคับ อันมีสภาพการทำงานที่เลวร้าย เพื่อให้แรงงานตกเป็นสินค้า โดยให้การคุ้มครองกับแรงงานทุกภาคส่วนและไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150)</p> <p>หลัก ให้มีนโยบายและแผนงานในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประชาชนโดยพิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสในการได้รับการจ้างงาน สภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศ โดยให้การฝึกอบรมอย่างไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้การอบรมทั้งด้านอาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงานและอบรมด้านสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง</p>	<p>ประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม</p> <p>พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528</p> <p>ได้กำหนดให้ตัวแทนจัดหางานในประเทศต้องได้รับใบอนุญาตในการจัดหางาน อีกทั้งต้องดำเนินการตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเพื่อป้องกันคนหางานถูกหลอกลวง อันนำไปสู่การถูกใช้บังคับแรงงาน โดยการคุ้มครองนั้นประสงค์จะคุ้มครองคนหางานทั้งหางานในและต่างประเทศ</p>
<p>สภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน</p>	<p>Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous</p>	<p>ประเทศไทยได้มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านบทลงโทษทางอาญาไม่มีบทกำหนดโทษทาง</p>

	<p>Workers, 1955)(No.104) หลัก ให้มีการยกเลิกบทลงโทษทาง อาญาต่อคนงานที่ละเมิดสัญญาจ้างที่ อยู่ในประเทศของตนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ให้สัตยาบัน</p> <p>Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) ประกอบกับ Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) หลัก การเลิกจ้างลูกจ้างทุกประเภท จะต้องเป็นธรรม ต้องมีเหตุผลที่รับฟัง ได้ และจะต้องมีการบอกกล่าว ล่วงหน้าหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างจะต้องได้รับ เงินต่างๆที่ตนมีสิทธิได้รับเกี่ยวกับการ จ้าง</p>	<p>อาญาสำหรับลูกจ้าง ด้านการเลิกจ้าง มาตรา 17 ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้าง หรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าว ล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้</p>
<p>การตรวจ แรงงาน</p>	<p>Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) หลัก ให้มีพนักงานตรวจแรงงานซึ่ง จะต้องมีความเป็นกลางและมีความ เป็นอิสระมีอำนาจหน้าที่ในการเข้าไป ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของ นายจ้าง อาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ ตามกฎหมายหรือเรียกดูเอกสารต่างๆ จากนายจ้าง อีกทั้งมีหน้าที่ในการรับ เรื่องร้องทุกข์และดำเนินการพิจารณา เรื่องดังกล่าว</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน ของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลา ทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและ สภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง รวบรวม พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง (2) มีหนังสือสอบถามหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมา ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่ เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ (4) รับเรื่องร้องทุกข์และพิจารณาเรื่องกรณีที่ นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับ เงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน

<p>การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม</p>	<p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบด้วย R111 Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)</p> <p><u>หลัก</u> ให้แรงงานทุกประเภทมีสิทธิที่จะนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อเรียกร้องความยุติธรรมให้แก่ตนโดยได้รับการดำเนินการอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522</p> <p>ลูกจ้างทุกสัญชาติมีสิทธิในการยื่นเรื่องต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจได้ ไม่ว่าจะยื่นคดีด้วยตนเองหรือผู้แทน</p> <p>นอกจากนี้ในการดำเนินคดีของศาลนั้นย่อมยึดหลักความสะดวก ประหยัด รวดเร็วและเที่ยงธรรม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของคู่ความให้มากที่สุด อีกทั้งการดำเนินคดีต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ ดังนั้นไม่ว่าแรงงานจะมีสัญชาติใด ก็ย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>มาตรา 8 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอให้มีเจ้าหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายได้ นอกจากนี้ยังมีการให้ความช่วยเหลือเยียวยาสำหรับแรงงานที่ถูกค้ามนุษย์รวมถึงการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยให้มีศูนย์บำบัดฟื้นฟูเพื่อให้แรงงานที่ได้รับความเสียหายนั้นสามารถกลับคืนสู่สังคมได้และมีโอกาสในการทำงานอย่างไม่เลือกปฏิบัติอีกด้วย</p>
------------------------------------	--	---



ภาคผนวก ข

ตารางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ตาราง 9 ตารางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน

ด้านการคุ้มครอง	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำมาใช้คุ้มครอง	ลักษณะของการคุ้มครอง
ชั่วโมงการทำงาน	<p>Night Work Convention, 1990 (No. 171) ประกอบกับ Night Work Recommendation, 1990 (No. 178)</p> <p><u>หลัก</u> คุ้มครองให้ลูกจ้างทำงานเวลากลางคืนนั้นจะต้องคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้าง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รวมทั้งให้มีเวลาพักผ่อนสมควร</p> <p>การให้ลูกจ้างทำงานเวลากลางคืนนั้นจะต้องคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้าง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รวมทั้งให้มีเวลาพักผ่อนสมควร</p>	<p>ถึงแม้ไม่มีอนุสัญญาที่กำหนดความคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้าน แต่ก็สามารถนำหลักด้านการกำหนดชั่วโมงการทำงานดังเช่นแรงงานประเภทอื่นๆมาใช้ได้อุปสรรค เมื่อไม่มีอนุสัญญาที่กำหนดการคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานทำงานบ้านด้วย จึงเปิดช่องให้นานาประเทศไม่นำหลักการคุ้มครองด้านดังกล่าวมาใช้และอนุสัญญาที่มีอยู่กำหนดให้ใช้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและสำนักงานซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งด้วยลักษณะของงานที่ยากจะกำหนดชั่วโมงการทำงานได้ยิ่งทำให้ไม่มีการตระหนักถึงการกำหนดชั่วโมงการทำงานแก่แรงงานทำงานบ้านจึงไม่มีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน</p>
ค่าจ้าง	<p>Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)</p> <p>คุ้มครองด้านวิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยหลักจะต้องจ่ายในรูปของตัวเงิน เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดให้จ่ายด้วยวิธีอื่น</p> <p>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</p> <p>คุ้มครองด้านการให้ค่าตอบแทนในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงลักษณะและคุณภาพของงานอย่างเดียวกัน แต่จะไม่คำนึงถึงเพศ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศใดย่อมได้รับค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุทางเพศ</p>	<p>อนุสัญญาแต่ละฉบับให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภท อย่างไรก็ตาม นานาประเทศมัก ไม่มีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านทำให้แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเนื่องจากมองว่าลักษณะของงานเป็นงานที่ไม่ได้อาศัยทักษะและความชำนาญจึงไม่สมควรได้รับค่าจ้างเท่ากับแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ในการทำงาน และแรงงานทำงานบ้านเองมีความด้อยค่าและข้อจำกัดในด้านเสรีภาพในการเดินทาง และถูกผูกมัดให้อยู่กับนายจ้างตลอดเวลา ทำให้ขาดโอกาสในการรวมตัวเพื่อเรียกร้อง</p>

	<p>Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)</p> <p>คุ้มครองด้านการทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างในการทำงานปกติ</p> <p>Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85)</p> <p>คุ้มครองด้านการหักค่าจ้างของลูกจ้าง โดยต้องกำหนดบทบัญญัติหรือมาตรการในการหักค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็กรณที่อนุญาตให้หักค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่จะหักโดยต้องให้หักได้เท่าที่จำเป็นและต้องไม่กระทบถึงการดำรงชีพและภาวะของครอบครัวของลูกจ้าง อีกทั้งคุ้มครองด้านระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง โดยสำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง รายวัน และรายสัปดาห์จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละสองครั้ง สำหรับลูกจ้างรายเดือนจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง</p>	<p>และเจรจาต่อรองให้ภาครัฐตระหนักถึงการคุ้มครองด้านค่าจ้างให้กับอาชีพแรงงานทำงานบ้าน</p>
<p>วันหยุด</p>	<p>Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52)</p> <p>สาระสำคัญ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วหนึ่งปี โดยให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงาน สำหรับผู้ที่ทำงานไม่ครบหนึ่งปีก็ให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงาน</p> <p>Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)</p> <p>สาระสำคัญ คือลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย</p> <p>Holidays with Pay</p>	<p>อนุสัญญาเกี่ยวกับวันหยุดส่วนใหญ่ใช้บังคับกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ทำให้มีเพียงไม่กี่อนุสัญญาเท่านั้นที่ใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้านได้ ทำให้นานาประเทศจึงไม่ตระหนักในการนำหลักดังกล่าวมาใช้ คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านด้วย</p> <p>นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคคือ กฎหมายภายในไม่มีการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานทำงานบ้าน และลักษณะของงานยากที่จะให้มีวันหยุดได้ เช่น หากให้มีวันหยุดแต่ทำงานบ้านจำเป็นต้องทำทุกวันทำให้เหมือนไม่ได้หยุด หรือกรณีแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายทำให้ไม่มีเอกสารประจำตัวก็มีความเกรงกลัว</p>

	<p>Recommendation, 1936 (No. 47) สำคัญ คือ ระยะเวลาการทำงานที่จะครบหนึ่งปีจะต้องนับระยะเวลาต่อเนื่องกันไปโดยไม่สะดุดลงเพราะเหตุการใช้สิทธิหยุด หรือลาตามกฎหมาย รวมไปถึงการเปลี่ยนตัวนายจ้างอันเนื่องมาจากการโอนสิทธิการทำงานไม่ว่าเพราะเหตุใดๆ</p> <p>Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98) การกำหนดระยะเวลาของวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องไม่น้อยกว่าสองสัปดาห์ โดยไม่นับรวมวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย เข้าไปด้วย</p>	<p>ที่จะออกไปไหน หรือไม่สามารถจะกลับไปเยี่ยมบ้านที่ต่างแดนได้ อีกทั้งอาจไม่มีเงินพอในการกลับไปเยี่ยมบ้านเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง ทำให้นายจ้างมองว่าถึงกำหนดให้แต่ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดจริงจึงไม่มีการตระหนักในด้านการให้มีวันหยุดแก่แรงงานทำงานบ้าน</p>
<p>วันลาเพื่อการศึกษา</p>	<p>Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) คัดค้านให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรมโดยได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในทุกระดับการศึกษา การฝึกทักษะในด้านอาชีพ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ศาสนา ถิ่นกำเนิดและแนวคิดทางการเมือง</p>	<p>การให้ความคุ้มครองคือการให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปศึกษาอบรม</p> <p><u>อุปสรรค</u> ขาดกฎหมายในการคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้าน และหลักสูตรที่เปิดให้ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานทำงานบ้าน บางครั้งในการศึกษาและฝึกอบรมย่อมมีค่าใช้จ่ายซึ่งแรงงานทำงานบ้านเองก็ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการเรียน นายจ้างเองก็ไม่อยากให้แรงงานทำงานบ้านทิ้งหน้าที่ไปเรียนเนื่องจากมองว่างานบ้านรวมถึงการเฝ้าบ้านด้วยอีกทั้งไม่ตระหนักถึงโอกาสด้านอาชีพของลูกจ้างคิดว่าลูกจ้างจะทำงานบ้านไปตลอดชีวิตจึงไม่มีความจำเป็น ดังนั้นไม่ว่าหลักสูตรต่างๆจะเปิดสอนในวันหยุดแต่ด้วยลักษณะงานต้องทำทุกวันจึงทำให้ยากที่แรงงานทำงานบ้านจะใช้สิทธิในการเข้าศึกษาและฝึกอบรม</p>
<p>แรงงานต่างชาติ</p>	<p>Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No.</p>	<p>การคุ้มครองนำหลักการไม่เลือกปฏิบัติมาใช้คุ้มครองแรงงานต่างชาติดังเช่นแรงงาน</p>

	<p>97)</p> <p>คุ้มครองด้านการให้ความช่วยเหลือให้บริการเกี่ยวกับการจ้างงานแก่แรงงานต่างชาติโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ป้องกันและต่อต้านข้อมูลที่บิดเบือน</p> <p>Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)</p> <p>คุ้มครองและรับรองสิทธิของแรงงานต่างชาติให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งในด้านโอกาสการจ้างงาน สภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงาน การประกันสังคม การเข้าร่วมตัวหรือเข้าร่วมองค์การลูกจ้างและสหภาพแรงงาน มีสิทธิที่จะอาศัยอยู่และเดินทางในประเทศที่ตนทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายอันรวมถึงครอบครัว ในกรณีที่แรงงานต่างชาติและครอบครัวต้องถูกเนรเทศหรือขับไล่ออกนอกประเทศแรงงานนั้นไม่ต้องรับภาระด้านค่าใช้จ่ายในการถูกส่งตัวกลับ</p>	<p>สัญชาติของตนในด้านการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน การเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐไม่ว่าจะเป็นบริการทางการแพทย์ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคม การได้รับสิทธิด้านเงินทดแทน สิทธิในการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ยังคุ้มครองในด้านการหางานเพื่อป้องกันการหลอกลวงของนายหน้าหรือตัวแทนจัดหา งานอันนำไปสู่การถูกใช้แรงงานบังคับ และได้รับการช่วยเหลือเยียวยารวมไปถึงการส่งตัวกลับเมื่อถูกค้ำมนุษย์ อีกทั้งยังต้องมีการให้ความคุ้มครองด้านนโยบายการทำงานแก่แรงงานต่างชาติด้วยในการให้ได้รับโอกาสในการจ้างงานรวมถึงได้รับสิทธิในการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าด้านอาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ถิ่นกำเนิด การนับถือศาสนาและความคิดเห็นทางการเมือง ปัญหา คือในทางปฏิบัติยังไม่มีการคุ้มครองแรงงานต่างชาติได้อย่างแท้จริง เนื่องจากขาดความตระหนักของนายจ้างรวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ</p>
<p>ด้านการจัดหางาน</p>	<p>Employment Service Convention, 1948 (No. 88)</p> <p>ประกอบด้วย Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83)</p> <p>ให้มีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน และต้องมีสำนักงานบริการจัดหางานในท้องถิ่น และเขตต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอ</p> <p>Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)</p>	<p>การคุ้มครอง โดยการที่แต่ละประเทศมีนโยบายระดับชาติในการจ้างงานเพื่อสนับสนุนการให้ทุกคนในประเทศได้มีงานทำ โดยไม่เลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติและสัญชาติ เพื่อให้ประเทศพัฒนา เศรษฐกิจดีขึ้น และไม่เป็นปัญหาสังคม ทางด้านการก่อกองอาชญากรรม นอกจากนี้มีการศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนาด้านการเปิดหลักสูตรในการฝึกอบรมพัฒนาด้านอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเปิดช่องทางในการหางานให้หลากหลายและสะดวก เช่นการจัด</p>

	<p>ควบคุมตัวแทนจัดหางานเอกชนโดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะการกำหนดค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน กำหนดให้ตัวแทนจัดหางานเอกชนต้องได้รับใบอนุญาตในการดำเนินงาน อีกทั้งต้องเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานตามที่ได้กำหนดไว้ มีบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนกฎหมาย</p> <p>Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)</p> <p>คุ้มครองให้ประเทศภาคีต้องให้สำนักงานจัดหางานเอกชนต้องไม่คิดค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายต่างๆจากคนหางานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ให้คนหางานต้องถูกหลอกลวง ถูกใช้แรงงานบังคับอันมีสภาพการทำงานที่เลวร้าย เพื่อมิให้แรงงานตกเป็นสินค้า โดยให้การคุ้มครองกับแรงงานทุกภาคส่วนและไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150)</p> <p>ให้ประเทศสมาชิกมีนโยบายและแผนงานในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประชาชนโดยพิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสในการได้รับการจ้างงาน สภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศ โดยให้การฝึกอบรมอย่างไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>งานเปิดรับสมัครงาน หรือการให้มีการสมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p>
<p>ประกันสังคม</p>	<p>Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)</p> <p>คุ้มครองในการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างเดือดร้อน และไม่ได้รับประโยชน์จากแหล่งอื่น โดยได้รับ</p>	<p>การคุ้มครองคือการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกเชื้อชาติทุกสัญชาติในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมและเงินทดแทนอุปสรรค กฎหมายภายในของนานาประเทศไม่ให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมและเงินทดแทนแก่แรงงาน</p>

	<p>สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยนำหลักการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและรัฐโดยให้แต่ละฝ่ายร่วมส่งเงินสมทบ</p> <p>Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)</p> <p>ให้ความคุ้มครองในการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคมแก่ผู้ประกันตนโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุเชื้อชาติ สัญชาติ นอกจากนี้ประเทศสมาชิกจะต้องมีบริการในการให้ผู้ประกันตนได้เข้าถึงสิทธิอย่างสะดวกโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย</p> <p>Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17)</p> <p>คุ้มครองด้านการจ่ายเงินทดแทนให้แก่แรงงานกรณีที่ประสบอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการได้รับสิทธิในการจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าจะเป็นกรณีการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต</p> <p>Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925 (No. 18)</p> <p>คุ้มครองแรงงานกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการได้รับค่าทดแทน นอกจากนี้มีการกำหนดลักษณะของโรคที่สัมพันธ์กับการทำงานแต่ละประเภทด้วยเพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมไปพิจารณาการบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้</p>	<p>ทำงานบ้าน ทำให้แรงงานทำงานบ้านไม่ได้ รับการคุ้มครองด้านการประกันสังคม และเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างยิ่ง</p>
--	---	---

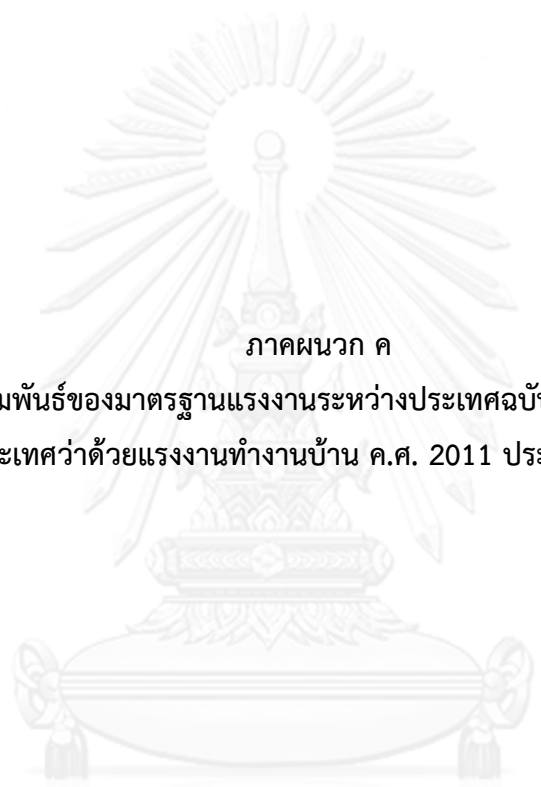
	<p>Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925</p> <p>คุ้มครองแรงงานต่างชาติหรือผู้มาพำนักอาศัย ผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย เนื่องจากอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตน ได้รับการปฏิบัติในเรื่องค่าทดแทนของคณงานเช่นเดียวกับที่มีให้ต่อคนในชาติของตน</p>	
ผู้ทุพพลภาพ	<p>Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)</p> <p>คุ้มครองให้ผู้ทุพพลภาพมีโอกาสในการมีงานทำ ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ ได้รับการฟื้นฟูเพื่อให้มีโอกาสในการปฏิบัติงานได้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้และให้เหมาะสมกับสภาพของตน อย่างไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>ได้มีการนำหลักการมาคุ้มครองแก่แรงงานที่ทุพพลภาพ โดยให้มีการฟื้นฟูด้านร่างกาย ให้สวัสดิการทางสังคมจากรัฐ และเปิดโอกาสให้ได้รับการจ้างงาน และมีศูนย์พัฒนาทักษะอาชีพเพื่อให้สามารถเข้าสู่การจ้างงานได้</p>
ความปลอดภัยในการทำงาน	<p>Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)</p> <p>ประกอบด้วย Occupational Safety and Health Recommendation, 1981</p> <p>ให้ประเทศสมาชิกมีนโยบายระดับชาติในการป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงาน ต้องมีมาตรการการป้องกันและส่งเสริมการป้องกัน กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างและหน่วยงานของรัฐในการป้องกันอันตรายและโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน</p>	<p>การนำหลักการคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านแต่ <u>อุปสรรค</u>คือหลักการของอนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไม่สอดคล้องกับลักษณะของงานบ้านและการขาดอำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐในการเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้าง จึงทำให้การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมีอย่างจำกัด</p>
การตรวจแรงงาน	<p>Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)</p>	<p>มีการนำหลักการคุ้มครองด้านการตรวจแรงงานมาใช้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน</p>

	<p>สาระสำคัญ ให้มีพนักงานตรวจแรงงานซึ่งจะต้องมีความเป็นกลางและมีความเป็นอิสระมีอำนาจหน้าที่ในการเข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง อาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือเรียกดูเอกสารต่างๆจากนายจ้าง อีกทั้งมีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องทุกข์และดำเนินการพิจารณาเรื่องดังกล่าว</p>	<p>ด้วย แต่อย่างไรก็ตามอนุสัญญาที่มีอยู่เดิมแต่ละฉบับเน้นด้านการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอันเป็นสถานประกอบการและงานประเภทอื่น ทำให้ยังมีข้อจำกัดในด้านอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าตรวจสอบสถานที่ทำงานอันเป็นบ้านส่วนบุคคลอันทำให้การคุ้มครองด้านการตรวจแรงงานของแรงงานทำงานบ้านยังไม่สามารถทำได้จริง</p>
<p>กลไกการร้องทุกข์และการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม</p>	<p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบกับ Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) คุ้มครองแรงงานให้มีสิทธินำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเมื่อถูกเอาเปรียบหรือละเมิดไม่ว่าจากนายจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน โดยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากการแบ่งแยก กีดกันเพราะเหตุ เชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง พื้นฐานทางสังคม</p>	<p>การคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในด้านการนำคดีเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทและกระบวนการยุติธรรม โดยให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิในการยื่นเรื่องหรือข้อพิพาทดังเช่นแรงงานประเภทอื่นอย่างไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และจะต้องมีการดำเนินเรื่องให้ตามกระบวนการทางกฎหมาย และเนื่องจากแรงงานทำงานบ้านมีความอ่อนแอโดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่มีข้อจำกัดด้านภาษา และโอกาสในการไร้ซึ่งที่พักอาศัยในระหว่างการเดินทาง จึงต้องการให้ความช่วยเหลือทั้งที่ปรึกษาและที่พักชั่วคราว</p>
<p>การคุ้มครองความเป็นมารดา</p>	<p>Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) <u>หลัก</u> ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบสี่สัปดาห์ก่อนคลอดและหกสัปดาห์หลังคลอด ได้รับค่ารักษาพยาบาลตั้งแต่ก่อนคลอดถึงหลังคลอด มีสิทธิที่จะขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในระหว่างตั้งครรภ์ และมีให้แรงงานหญิงต้องถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ หรือไม่ให้กลับเข้าทำงานเมื่อคลอดบุตรแล้วอีกด้วย</p>	<p>คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์ มิให้ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์และมีสิทธิในการลาคลอด <u>อุปสรรค</u> นานาประเทศมักไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นหญิงในเรื่องดังกล่าว</p>
<p>การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง</p>	<p>Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)</p>	<p>คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้มีโอกาสในการได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถูก</p>

	<p>ประกอบด้วย Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)</p> <p>การเลิกจ้างลูกจ้างทุกประเภทจะต้องเป็นธรรม คือจะต้องมีเหตุผลที่รับฟังได้ โดยจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างจะต้องได้รับเงินต่างๆที่ตนมีสิทธิได้รับเกี่ยวกับการจ้าง</p>	<p>เลิกจ้างเพื่อจะได้เตรียมตัวในการหางานและ/หรือที่พักรใหม่</p> <p><u>อุปสรรค</u> นานาประเทศมักไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องดังกล่าว</p>
--	---	---



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ตารางแสดงความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆกับอนุสัญญาองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ประกอบด้วยข้อเสนอแนะฉบับที่ 201

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ตาราง 10 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆกับ
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 ประกอบด้วยข้อ
แนะนำฉบับที่ 201

ความคุ้มครอง	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อแนะนำอื่นๆ	อนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศว่าด้วย แรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	ข้อแนะนำฉบับ ที่ 201
ด้านแรงงาน บังคับ	Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) ห้ามใช้แรงงานบังคับด้วยการข่มขู่ บังคับ ข่มขืนใจ หรือลวงโทษให้ทำงานหรือทำการ ใดๆ Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) ยกเลิกการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบรวม ไปถึงการบังคับให้ทำงานเพื่อเป็นการลงโทษ	มาตรา 3(2) ประเทศสมาชิก ต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งกำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ โดยคำนึงถึง ส่งเสริมและ ตระหนักในเรื่องหลักการและ สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจัดทุกรูปแบบของ แรงงานบังคับและการเกณฑ์ แรงงาน	มาตรา 11 ให้มีสิทธิที่ จะเก็บ เอกสาร เกี่ยวกับการ เดินทางและ บัตร ประจำตัวไว้ กับตนเอง
ด้านสิทธิเสรีภาพ ในการรวมตัวและ เจรจาต่อรองร่วม	Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) ให้แรงงานทุกประเภทมีสิทธิในการรวมตัว โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการรวมตัวนั้นต้อง ทำได้อย่างเสรีปราศจากการขัดขวางทุก รูปแบบของนายจ้างหรือรัฐ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) ประกอบด้วย R163 Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) ให้ลูกจ้างและนายจ้างมีการเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับสิทธิ สภาพและเงื่อนไขเกี่ยวกับกับ การทำงาน Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976	มาตรา 3(3) ได้กำหนดให้ ประเทศสมาชิกจักต้องดำเนิน มาตรการต่างๆที่ทำให้มั่นใจ ว่าแรงงานทำงานบ้านและ นายจ้างได้มีเสรีภาพในการ สมาคมและการยอมรับสิทธิ ในการร่วมเจรจาต่อรองอย่าง มีประสิทธิภาพ นั้น ประเทศ สมาชิกต้องคุ้มครองสิทธิของ คนงานและนายจ้างของ แรงงานทำงานบ้านในการ ก่อตั้งองค์การและ เข้าร่วม องค์การ สหพันธ์และสมาพันธ์ ต่างๆตามที่คนงานและ นายจ้างประสงค์ ทั้งนี้ตาม กฎระเบียบต่างๆขององค์กรที่	ข้อ 2 ให้ ประเทศ สมาชิก สนับสนุน การรวมตัว ของแรงงาน ทำงานบ้าน โดยให้มีสิทธิ ก่อตั้ง หรือ เลือกที่จะ เข้าร่วมกลุ่ม และมีสิทธิที่ จะเจรจา ต่อรอง ร่วมกับ นายจ้างหรือ

	<p>(No. 144)</p> <p>สาระสำคัญ คือ ประเทศสมาชิกต้องให้นายจ้างและลูกจ้างได้เข้าร่วมตัวเป็นองค์การและสหภาพและมีสิทธิในการเข้าสู่กระบวนการเจรจา ปรีกษา โดยการส่งผู้แทนขององค์การตนเข้าเจรจาและปรึกษา อีกทั้งจะต้องให้ตัวแทนขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามหน้าที่ของประเทศสมาชิกตามธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะสำหรับร่างอนุสัญญาและข้อเสนอที่เข้าสู่ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การร่วมเข้าประชุมประจำปี การตรวจสอบรายงานประจำปีของรัฐบาล เป็นต้น</p> <p>Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)</p> <p>สาระสำคัญ ประเทศสมาชิกต้องให้การสนับสนุนแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกภาคส่วน มีสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงาน และ/หรือกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง</p>	เกี่ยวข้อง	องค์การนายจ้าง รัฐสมาชิกต้องขจัดการกระทำการใดๆที่เป็นการขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการใช้สิทธิดังกล่าว
ด้านการคุ้มครองการไม่เลือกปฏิบัติ	<p>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) ประกอบกับEqual Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)</p> <p><u>หลัก</u> กำหนดค่าตอบแทน ซึ่งหมายความรวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือนปกติพื้นฐานหรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเป็เงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน</p>	<p>มาตรา 3 ประเทศสมาชิกต้องตระหนักและเคารพถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน</p> <p>มาตรา 6 ประเทศสมาชิกต้องให้ความคุ้มครองโดยไม่ด้อยไปกว่าการคุ้มครองแก่แรงงานประเภทอื่น ๆ อย่างไม่เลือกปฏิบัติ เพราะเหตุทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด ภาษา ศาสนาและความคิดเห็นทางการเมือง</p>	<p>ข้อ 3 และ 4 ได้กำหนดแนวทางไว้ว่าห้ามมีการบังคับให้แรงงานทำงานบ้าน ต้องตรวจร่างกายเพื่อหาเชื้อ HIV และตรวจ</p>

	<p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบด้วย Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) <u>หลัก</u> ให้มีความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพในระหว่างบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เท่ากัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากการแบ่งแยก กีดกันเพราะเหตุเชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ความคิดทางการเมือง พื้นฐานทางสังคม</p>		<p>การตั้งครุฑอีกทั้งหากมีการตรวจแล้วนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจจะต้องไม่เก็บรักษาเป็นความลับและจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากผลของการตรวจนั้น แต่อย่างไรก็ตามประเทศภาคีจะต้องให้ข้อมูลทั้งแก่แรงงานทำงานบ้านและนายจ้างให้ตระหนักในด้านเกี่ยวกับสุขภาพ รวมถึงการตรวจสุขภาพโดยสมัครใจและการรักษาโรค เพื่อป้องกันโรคที่สามารถติดต่อได้อัน</p>
--	---	--	---

			อาจติดต่อ ไปสู่สมาชิก ในบ้าน
คุ้มครองแรงงาน ทำงานบ้านที่เป็น เด็ก	<p>Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)</p> <p>หลัก การจ้างงานเด็กจะต้องถือเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับและต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่ประเทศที่เศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างไม่พร้อม ซึ่งสามารถกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีรวมไปถึงงานเบาซึ่งสามารถกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 13 ปี</p> <p>Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) ประกอบกับ Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)</p> <p>การจ้างงานเด็กที่มีอายุขั้นต่ำจนถึง 18 ปี จะต้องไม่เป็นการทำงานที่กระทบถึงการศึกษาของเด็กและต้องไม่เป็นงานที่เข้าข่ายลักษณะการใช้แรงงานทาส การเกณฑ์แรงงานบังคับ การทำงานที่กระทบต่อสุขภาพ และศีลธรรม ไม่ว่าจะเป็นการค้าประเวณี งานเกี่ยวกับสิ่งลามก หรืองานที่เกี่ยวกับยาเสพติด</p> <p>Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79) ประกอบกับ Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Recommendation, 1946 (No. 80)</p> <p>หลัก ห้ามเด็กอายุ 14 ปีทำงานในเวลากลางคืนระหว่างช่วงเวลา 20.00-8.00 น. และห้ามทำงาน 14 ชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับเด็กที่อายุมากกว่า 14 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปีห้ามทำงานช่วง 22.00-10.00 น.และห้ามทำงาน 12 ชั่วโมงติดต่อกัน</p> <p>ข้อยกเว้น กรณีที่มีเหตุฉุกเฉินอันกระทบต่อ</p>	<p>มาตรา 4 คุ้มครองด้านอายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็ก และประเทศสมาชิกต้องมีมาตรการที่จะรับรองว่าการใช้แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กจะต้องให้เด็กทำงานอย่างไม่กระทบถึงสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงไม่พรากรสิทธิในการศึกษาและการใช้ชีวิตตามปกติของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน การให้เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ การถูกละเมิดไม่ว่าทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการถูกล่วงละเมิดทางเพศ</p>	<p>ข้อ 5 ประเทศภาคีคำนึงถึงหลักของอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 นอกจากนี้ยังต้องดูแลด้านสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานของเด็กที่มีอายุตั้งแต่อายุขั้นต่ำถึง 18ปีโดยมิให้ทำงานเวลากลางคืน กำหนดชั่วโมงการทำงาน ให้มีเวลาพักและ</p>

	<p>ประโยชน์ของชาติและทำงานด้านนักแสดง</p>		<p>มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวของตน และให้ได้รับการศึกษา ทั้งนี้ต้องมีกลไกในการตรวจสอบและติดตามผลด้วย</p>
<p>ชั่วโมงการทำงาน</p>	<p>Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) สาระสำคัญ การทำงานของลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) สาระสำคัญ การทำงานของลูกจ้างในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงานรวมถึงงานบริการไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เว้นแต่จะมีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นแต่ต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง</p> <p><u>ข้อยกเว้น</u> ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลรักษาผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ งานเกี่ยวกับการโรงแรม ร้านอาหาร บ้านเช่า สถานบันเทิง สถานที่พักผ่อน โรงภาพยนตร์ รวมถึงลูกจ้างที่ลักษณะงานไม่สามารถกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักที่แน่นอนได้</p> <p>Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) สาระสำคัญคือ การให้มีการลดจำนวนชั่วโมงทำงานเป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้โดยไม่กระทบถึงมาตรฐานการดำรงชีวิต</p>	<p>มาตรา 10 คุ้มครองในด้านชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา</p> <p>มาตรา 11 ให้มีเวลาพักไม่ว่าจะเป็นการพัก วันหยุด พักผ่อนประจำสัปดาห์ โดยไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยข้อแนะนำได้กำหนดให้การกำหนดวันหยุดนั้นจะต้องให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันโดยคำนึงถึงประเพณีและศาสนาของแรงงานทำงานบ้านด้วย</p>	<p>ข้อ 8 ควรให้มีการบันทึกชั่วโมงการทำงาน การล่วงเวลา และช่วงเวลาที่ใช้โดยแรงงานทำงานบ้านสามารถเข้าถึงบันทึกดังกล่าวได้</p> <p>ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างต้องมีการบันทึกชั่วโมงการทำงานเพื่อเป็นหลักฐาน นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่รอเรียกใช้</p>

	<p>และต้องมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้ด้วย</p> <p>Night Work Convention, 1990 (No. 171) ประกอบกับ Night Work Recommendation, 1990 (No. 178)</p> <p>สาระสำคัญคือ การให้ลูกจ้างทำงานเวลา กลางคืนนั้นจะต้องคำนึงถึงสุขภาพของ ลูกจ้าง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รวมทั้งให้มีเวลาพักผ่อนสมควร</p>		<p>(standby) จะต้อง พิจารณา ค่าตอบแทน แก่แรงงาน ทำงานบ้าน นอกจากนี้ จะต้องมีการ กำหนด ชั่วโมงการ รอเรียกใช้ ชั้นสูงสุด ด้วย ในกรณีที่ จำเป็นต้องมีการ ทำงาน ในช่วงเวลา กลางคืน จะต้องให้ แรงงาน ทำงานบ้าน ได้พัก</p>
<p>ด้านค่าจ้าง</p>	<p>Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)</p> <p>การจ่ายค่าจ้างสำหรับงานอุตสาหกรรมและ พาณิชยกรรมโดยจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ประเทศกำหนด มิเช่นนั้น ลูกจ้างจะได้รับการชดเชยจากการที่นายจ้าง จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น</p> <p>Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)</p> <p>สาระสำคัญ กำหนดค่านิยมของค่าจ้าง ว่าค่าจ้างต้อง เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดย การตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง</p>	<p>มาตรา 11 ให้แรงงานทำงาน บ้านได้รับการคุ้มครองในด้าน ค่าจ้างขั้นต่ำ รวมไปถึงต้องมี การกำหนดค่าจ้างโดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุทางเพศ</p> <p>มาตรา 12 การจ่ายค่าจ้างควร จ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่ง ครั้งและต้องจ่ายโดยตรงแก่ แรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งมี การกำหนดวิธีจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้เป็นธรรมและสะดวก แก่แรงงานทำงานบ้านมาก</p>	<p>ข้อ 14 การ หักค่าจ้าง ของแรงงาน ทำงานบ้าน สำหรับค่าที่ พักและ ค่าอาหาร โดยให้ กำหนดการ จำกัด สัดส่วนใน การหัก ราคาของที่</p>

	<p>และวิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยหลักจะต้องจ่าย ในรูปของตัวเงิน เว้นแต่มีกฎหมาย กำหนดให้จ่ายด้วยวิธีอื่น</p> <p>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) ประกอบกับ Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)</p> <p>กำหนดให้การจ่ายค่าตอบแทนในการ ทำงานต้องคำนึงถึงลักษณะและคุณภาพ ของงานอย่างเดียวกัน ไม่คำนึงถึงเพศ</p> <p>Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)</p> <p>สาระสำคัญ ในกรณีที่นายจ้างในลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลานั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่า ล่วงเวลาในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง ของอัตราค่าจ้างในการทำงานปกติ</p> <p>Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 30)</p> <p>การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคำนึงถึง การบังคับใช้ที่เป็นไปได้จริง โดยจะต้อง เหมาะสมกับการดำรงชีพในสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบันและต้องกำหนด อัตราค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกันระหว่างชาย และหญิงสำหรับงานในลักษณะเดียวกัน</p> <p>Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85)</p> <p>สาระสำคัญ ให้กำหนดบทบัญญัติหรือ มาตรการในการหักค่าจ้าง ไม่ว่าจะกรณี ที่อนุญาตให้หักค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่จะ หักโดยต้องให้หักได้เท่าที่จำเป็นและต้องไม่ กระทบถึงการดำรงชีพและภาระของ ครอบครัวของลูกจ้าง และคุ้มครองด้าน ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง โดยสำหรับ ลูกจ้างรายชั่วโมง รายวัน และรายสัปดาห์ จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละสอง ครั้ง สำหรับลูกจ้างรายเดือนจะต้องจ่าย</p>	<p>ที่สุด</p>	<p>พักและ อาหารที่ กำหนดตาม ราคาตลาด ซึ่งหน่วยงาน ที่มีอำนาจ เป็นผู้ กำหนด เพื่อ มิให้กระทบ ถึงการ ดำรงชีวิต ของแรงงาน ทำงานบ้าน และ ครอบครัว ของแรงงาน ทำงานบ้าน และในกรณี ที่สิ้นสุด สัญญาจ้าง การจ่าย ค่าตอบแทน ในการ ทำงาน จะต้องจ่าย ให้แรงงาน ทำงานบ้าน โดยทันที ข้อ 15(1) หลักฐานใน การจ่าย ค่าจ้าง โดย ระบุ รายละเอียด ของจำนวน ค่าจ้าง และ</p>
--	--	---------------	--

	<p>ค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง</p> <p>Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)</p> <p>สาระสำคัญ กำหนดหลักการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างทุกประเภท โดยต้องคำนึงถึงการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว อัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัจจัยทางเศรษฐกิจรวมไปถึงสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมด้วย</p>		<p>รายการที่หัก</p>
วันหยุด	<p>Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)</p> <p>สาระสำคัญ ให้ลูกจ้างที่ทำงานอุตสาหกรรมมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน</p> <p>Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106) ประกอบกับ Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103)</p> <p>สาระสำคัญ ให้ลูกจ้างที่ทำงานในงานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงานให้ได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน นอกจากนี้ยังสามารถให้มีวันหยุดได้ถึง 36 ชั่วโมงติดต่อกัน</p> <p>Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52)</p> <p>สาระสำคัญ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วหนึ่งปี ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำงานหากทำงานไม่ครบหนึ่งปีก็ให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วน</p> <p>Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)</p> <p>สาระสำคัญ คือให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย</p>	<p>มาตรา 10 ให้แรงงานทำงานบ้านได้มีสิทธิหยุดพักผ่อน ทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยในช่วงวันหยุดนั้นจะไม่ถูกบังคับให้อยู่กับนายจ้างเว้นแต่มีเหตุจำเป็นในการต้องทำงาน โดยได้รับความยินยอมจากแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวแก่แรงงานทำงานบ้านด้วย</p>	<p>ข้อ 11 การกำหนดวันหยุดนั้นควรให้นายจ้างและแรงงานทำงานบ้านเป็นผู้ตกลงกำหนดวันหยุด โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และสังคม ซึ่งเป็นการเคารพถึงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนาของแรงงานทำงานบ้าน อีกทั้งหากมีความจำเป็นจะต้องทำงานในวันหยุดหรือ</p>

	<p>Holidays with Pay Recommendation, 1936 (No. 47)</p> <p>สาระสำคัญ การคำนวณระยะเวลาการทำงานที่จะครบหนึ่งปีจะต้องนับระยะเวลาต่อเนื่องกันไปโดยไม่สะดุดลงเพราะเหตุการใช้สิทธิหยุด หรือลาตามกฎหมาย รวมไปถึงการเปลี่ยนตัวนายจ้างอันเนื่องมาจากการโอนสิทธิการจ้างงาน</p> <p>Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)</p> <p>สาระสำคัญ คือ การกำหนดระยะเวลาของวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องไม่น้อยกว่าสองสัปดาห์ โดยไม่นับรวมวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันลาป่วย</p>		<p>เวลาพักจะต้องได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานนั้น</p> <p>ข้อ 13 กรณีที่แรงงานบ้านต้องติดตามนายจ้างเพื่อคอยทำงานให้นายจ้างเมื่อนายจ้างไปพักผ่อนไม่ให้ถือว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานทำงานบ้านด้วย</p>
วันลา	<p>Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)</p> <p>สาระสำคัญ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรมโดยได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) สาระสำคัญ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบสี่สัปดาห์ก่อนคลอดและหกสัปดาห์หลังคลอด มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตั้งแต่ก่อนคลอดถึงหลังคลอด มีสิทธิที่จะขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในระหว่างตั้งครรภ์และมีให้ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์</p>	<p>มาตรา 4 แรงงานทำงานบ้านที่เป็นเด็กจะต้องมีสิทธิในการได้รับการศึกษาและอบรม</p> <p>มาตรา 14 ประเทศสมาชิกให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านในด้านการคุ้มครองความเป็นมารดา ดังนั้นแรงงานหญิงก็ย่อมมีสิทธิที่จะลาเพื่อคลอดบุตร</p>	

<p>แรงงานต่างชาติ</p>	<p>Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)</p> <p>สาระสำคัญ ให้ความช่วยเหลือ ให้บริการ เกี่ยวกับการจ้างงานแก่แรงงานต่างชาติโดย ไม่คิดค่าใช้จ่าย การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง</p> <p>Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)</p> <p>สาระสำคัญ ประเทศสมาชิกจะต้อง สนับสนุนและรับรองสิทธิของแรงงาน ต่างชาติให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั้งในด้านโอกาสการจ้างงาน สภาพการจ้าง และเงื่อนไขการทำงาน การประกันสังคม การเข้าร่วมตัวหรือเข้าร่วมองค์การลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน มีสิทธิที่จะอาศัยอยู่ และเดินทางในประเทศที่ตนทำงานโดยชอบ ด้วยกฎหมายอันรวมถึงครอบครัวของ แรงงานนั้น</p>	<p>มาตรา 3 ค้ำครองแรงงาน ทำงานบ้านที่เป็นแรงงาน ต่างชาติ โดยให้ประเทศ สมาชิกคำนึงถึงหลักการไม่ เลือกปฏิบัติ</p> <p>มาตรา 8 ให้ทราบถึงเงื่อนไข และสัญญาจ้างก่อนที่จะเข้า มาทำงานในประเทศ โดย รายละเอียดในสัญญาให้ เป็นไปตามที่อนุสัญญาได้ระบุ ไว้</p> <p>มาตรา 15 ควบคุมตัวแทน จัดหางานเพื่อป้องกันมิให้ คนหางานไม่ว่าจะเป็นบุคคล สัญชาติตนหรือบุคคลต่างชาติ ถูกหลอกลวง อีกทั้งการมี กฎหมายหรือมาตรการลงโทษ สำหรับตัวแทนจัดหางาน เอกชนที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติ ดังกล่าว</p> <p>มาตรา 26 ให้ประเทศสมาชิก ดำเนินการให้ความร่วมมือทั้ง ในระดับภูมิภาคและระดับ ระหว่างประเทศโดยเพื่อ ป้องกันและปราบปรามการใช้ แรงงานบังคับและการค้า มนุษย์ การควบคุมดูแลการ จัดหางานในการส่งแรงงานมา ทำงานในต่างประเทศ</p>	<p>ข้อ 20 ให้ แรงงาน ต่างชาติ ได้รับความ ค้ำครอง ด้านสิทธิ ประกันสังคม การเข้าถึง สิทธิด้าน ประกันสังคม เท่าเทียม กับแรงงาน ในชาติ ทั้งนี้ พิจารณา จากข้อตกลง ทวิภาคีหรือ พหุภาคีด้วย</p> <p>ข้อ 21 ให้มี ความ ช่วยเหลือแก่ แรงงาน ต่างชาติทุก ด้านไม่ว่าจะ เป็นการให้ คำแนะนำ ปรึกษาใน ด้านการ ทำงาน และ ให้ทราบถึง สิทธิของตน ให้มีสายด่วน เพื่อให้ สามารถ ติดต่อได้ สะดวก มี ความ</p>
-----------------------	--	---	--

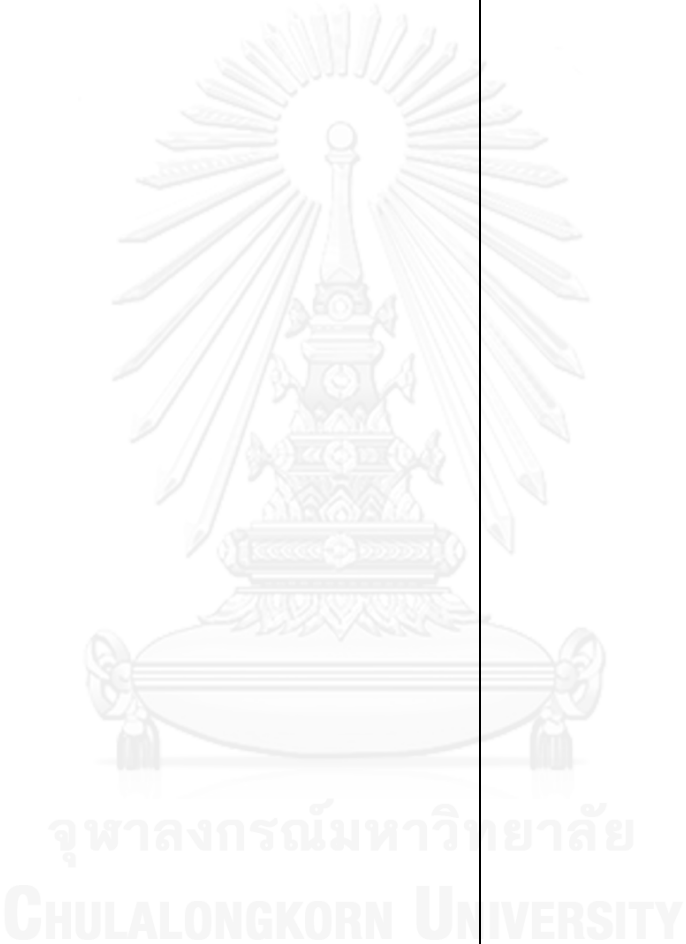
		<p>คุ้มครองใน การนำคดี เข้าสู่ กระบวนการ ยุติธรรม และมีที่พัก ฉุกเฉินกรณี ที่เกิดปัญหา อีกทั้งให้ ข้อมูลแก่ นายจ้างและ แรงงาน เพื่อให้ ตระหนักถึง สิทธิและการ ปฏิบัติต่อ แรงงาน การแจ้งสิทธิ การแก่ แรงงาน รวมถึง ความรู้และ ข้อมูลในการ ปฏิบัติตน ก่อนที่จะเข้า มาทำงานใน ประเทศ ปลายทาง ข้อ 22 ให้มี กฎเกณฑ์ มาตรการ หรือเงื่อนไข ในการส่งตัว กลับของ แรงงาน ต่างชาติใน</p>
--	---	---

			<p>กรณีที่มีการ สิ้นสุดสัญญา จ้างโดยไม่ เสีย ค่าใช้จ่าย ข้อ 23 ให้ ตัวแทน จัดหางาน ปฏิบัติ เกี่ยวกับการ จัดหา แรงงาน ทำงานบ้าน ไปใน แนวทางที่ ถูกต้องและ เหมาะสม</p>
<p>นโยบายจัดหางาน</p>	<p>Convention concerning Employment Policy, 1964 มีงานให้แก่ทุก ๆ คน ซึ่งมีความพร้อม และกำลังหางาน โดยมีเสรีภาพในการเลือกงาน และคนงานแต่ละคนมีโอกาสเท่าที่เป็นไปได้ อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม Employment Service Convention, 1948 (No. 88) ประกอบด้วย Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83) ต้องมี หรือรับประกันว่ามีบริการจัดหางาน โดยให้เปล่าแก่ประชาชน และต้องมี สำนักงานบริการจัดหางานในท้องถิ่น และเขตต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอ พัฒนานโยบายจัดหางาน Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)</p>	<p>มาตรา 8 มีการจัดการระบบการจัดหางานไม่ว่าจะเป็นการมีกฎหมายคุ้มครอง และมีการลงโทษสำหรับตัวแทนจัดหางานเอกชนที่ไม่มีใบอนุญาต การให้ผู้หางานที่จะไปทำงานต่างประเทศได้ทราบข้อตกลงและเงื่อนไขในการจ้างงาน ก่อนที่จะไปทำงานในประเทศปลายทาง</p>	<p>ข้อ 23 ให้ตัวแทนจัดหางานปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาแรงงานทำงานบ้านไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ข้อ 25 ให้มีนโยบายหรือแผนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของ</p>


	<p>หลักการ การควบคุมตัวแทนจัดหางาน เอกชนโดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะการ กำหนดค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน อีกทั้ง ทั้งต้องมีการควบคุมตรวจสอบ โดย กำหนดให้ตัวแทนจัดหางานเอกชนต้อง ได้รับใบอนุญาตในการดำเนินงาน รวมถึง การกำหนดบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืน กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว</p> <p>Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)</p> <p>สาระสำคัญ ประเทศภาคีต้องให้สำนักงาน จัดหางานเอกชนต้องไม่คิดค่าบริการหรือ ค่าใช้จ่ายต่างๆจากคนหางานไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม คุ้มครองไม่ให้คนหางานต้อง ถูกหลอกลวง ถูกใช้แรงงานบังคับอันมี สภาพการทำงานที่เลวร้าย เพื่อมิให้แรงงาน ตกเป็นสินค้า</p> <p>Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150)</p> <p>มีนโยบายและแผนงานในการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาประชาชน พิจารณาถึงความต้องการ ของตลาดแรงงาน โอกาสในการได้รับการ จ้างงาน สภาพสังคม เศรษฐกิจและ วัฒนธรรมของประเทศ อย่างไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>Labour Administration Convention, 1978 (No. 150) ประกอบกับ Labour Administration Recommendation, 1978 (No. 158)</p> <p>มีนโยบายด้านแรงงานระดับชาติ ทั้งในด้าน การคุ้มครองการจ้างงานและเงื่อนไขการ ทำงาน การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของ แรงงานและการสนับสนุนหลักความเท่า เทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการ ได้รับความคุ้มครองทางสังคม โดยให้มี หน่วยงานที่รับผิดชอบ</p>		<p>แรงงาน ทำงานบ้าน</p>
--	---	--	------------------------------


<p>การประกันสังคม</p>	<p>Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) <u>หลัก</u> ให้ลูกจ้าง นายจ้างและรัฐร่วมกันส่งเงินสมทบ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่แต่ละประเทศได้กำหนดไว้</p> <p>Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118) <u>หลัก</u> ให้ความคุ้มครองในการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคมแก่ผู้ประกันตนโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุเชื้อชาติ สัญชาติ มีบริการในการให้ผู้ประกันตนได้เข้าถึงสิทธิอย่างสะดวกโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย</p>	<p>มาตรา 14 คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคม</p>	<p>ข้อ 20 ประเทศสมาชิกจำเป็นต้องให้ความสะดวกในการจ่ายเงินสมทบแก่แรงงานทำงานบ้านและนายจ้างเพื่อมิให้ถูกมองว่าการเข้าระบบประกันสังคมเป็นสิ่งที่ยุ่งยากอันทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม และการให้ความคุ้มครองในด้านการประกันสังคมนั้นจะต้องได้เข้าถึงสิทธิที่ทัดเทียมกับแรงงานประเภทอื่นอย่างมิถูกเลือกปฏิบัติ</p>
-----------------------	---	--	---

<p>เงื่อนไขในการทำงาน</p>	<p>Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers, 1955)(No.104)</p> <p><u>หลัก</u> ห้ามมิให้มีการลงโทษทางอาญาต่อลูกจ้างที่ละเมิดสัญญาจ้าง</p> <p>Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127) ประกอบกับ Maximum Weight Recommendation, 1967 (No. 128)</p> <p><u>หลัก</u> ห้ามแรงงานที่เป็นหญิงและเด็กที่อายุไม่เกิน 18 ปียก ขน แบก หามสิ่งของที่มีน้ำหนักสูงสุดสำหรับการแบกหามของเพศชายที่เป็นแรงงานผู้ใหญ่</p> <p>Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) ประกอบกับ Occupational Safety and Health Recommendation, 1981</p> <p><u>หลัก</u> ให้มีมาตรการป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงาน กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างและหน่วยงานของรัฐในการป้องกันอันตรายและโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน</p> <p>Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) ประกอบกับ Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)</p> <p><u>หลัก</u> การเลิกจ้างจะต้องเป็นธรรม โดยจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างจะต้องได้รับเงินต่างๆที่ตนมีสิทธิได้รับ</p>	<p>มาตรา 6 ต้องให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทำงานบ้านไม่ด้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ</p> <p>มาตรา 8 แรงงานทำงานบ้านจะต้องได้ทราบถึงรายละเอียดในสัญญาจ้างก่อนจะเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ</p> <p>มาตรา 6 สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานทำงานบ้านต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยควรมีความเป็นส่วนตัวและปลอดภัย อีกทั้งเหมาะกับการเป็นที่อยู่อาศัย</p> <p>มาตรา 13 คุ้มครองสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการทำงานที่ปลอดภัย อันเป็นไปตามหลักตามอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค.ศ. 1981</p>	<p>ข้อที่ 17 อาหารก็ควรมีโภชนาการที่เหมาะสม</p> <p>ข้อที่ 18 ในกรณีที่ถูกเลิกจ้างจะต้องได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในเวลาที่เหมาะสมเพื่อการเตรียมตัวในการหางานและที่พักใหม่ หรือได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>ข้อ 16 ต้องได้รับการคุ้มครองในการเรียกร้องสิทธิของตนในกรณีที่นายจ้างตกเป็นผู้ล้มละลายหรือเสียชีวิตให้มีกฎหมายและ</p>
---------------------------	--	---	--

			<p>มาตรการในการคุ้มครอง โดยให้ สอดคล้อง กับแรงงาน ทำงานบ้าน ด้วย เนื่องจาก ลักษณะงาน และสถานที่ ปฏิบัติงาน แตกต่างจาก สถาน ประกอบ กิจการ ดังเช่น แรงงานใน ภาคส่วนอื่น โดยต้องจัด ให้มีการ ฝึกอบรมแก่ ห้ นายจ้าง และแรงงาน ทำงานบ้าน เพื่อให้ ตระหนักถึง ความ ปลอดภัยที่ เกี่ยวกับการ ทำงาน</p>
การตรวจแรงงาน	<p>Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) <u>หลัก</u> ให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งจะต้องมี ความเป็นกลางและมีความเป็นอิสระมี อำนาจหน้าที่ในการเข้าไปตรวจสอบการ ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง อาจมี</p>	<p>มาตรา 17 ให้พัฒนากลไก เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน การใช้บังคับกฎหมายและการ มีบทลงโทษโดยให้สอดคล้อง กับลักษณะของแรงงาน ทำงานบ้าน และในการเข้า</p>	

	<p>คำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือเรียกดูเอกสารต่างๆจากนายจ้าง อีกทั้งมีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องทุกข์และดำเนินการพิจารณาเรื่องดังกล่าว</p>	<p>ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างนั้นให้มีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการอนุญาตให้เข้าตรวจสอบสถานที่ทำงานอันเป็นบ้านส่วนตัวโดยเคารพถึงความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล</p>	
<p>การนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม</p>	<p>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) ประกอบกับ Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) คุ่มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่าง ไม่ว่าด้านใด ดังนั้นเมื่อแรงงานถูกเอาเปรียบหรือถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิของตนอย่างไม่ถูกเลือกปฏิบัติ</p>	<p>มาตรา 16 ให้มีกลไกและมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการให้แรงงานทำงานบ้านเข้าถึงและได้ใช้สิทธิในการได้อย่างแท้จริงและรวดเร็ว นอกเหนือจากการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน</p>	<p>ข้อ 21 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการให้อย่างไม่เลือกปฏิบัติและต้องมีการให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือทางกฎหมายโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย มีที่พักชั่วคราว ศูนย์ฟื้นฟู มีการเยียวยา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การฝึกอบรม ทักษะด้านอาชีพ อีกทั้งการประสานงาน</p>

		<p> กั๊บทาง สท้านชุต หรีอกงสุล เพื่อการส่ง ด้วกลับ สำหรั๊บ แร้งงาน ด้วชาติ นอกจากนี้ ย้งมีด้วมี การให้การ ช่วยเหลือ เยียวยา การ ให้บริการ ทาง การแพทย เพื่อให้ สามารถกลับ ด้วสู่สังคม ด้วต่อไป </p>
--	---	--



ภาคผนวก ง

ร่างกฎกระทรวงออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ร่างกฎกระทรวง

ฉบับที่ (พ.ศ.)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

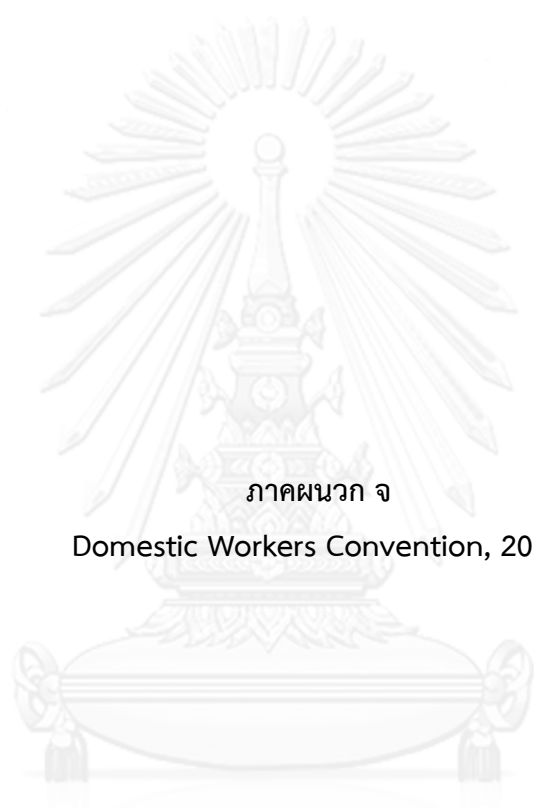
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคสอง และมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกความใน (๒) แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
2. ชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานทำงานบ้านต้องไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันหรือสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงเวลาที่แรงงานทำงานบ้านรอรับคำสั่งของนายจ้างให้นับเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย
3. การหักค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านจะหักได้เฉพาะค่าอาหาร ที่พักและค่าเครื่องใช้ที่จำเป็น โดยคำนวณตามอัตราราคาตลาดที่หน่วยงานของรัฐกำหนด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY
ให้ไว้ ณ วันที่

.....



ภาคผนวก จ

Domestic Workers Convention, 2011

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Domestic Workers Convention, 2011

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration:

Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term *domestic work* means work performed in or for a household or households;

(b) the term *domestic worker* means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

(a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;

(b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. 3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily

understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

(a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;

(b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and

(c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work,

to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

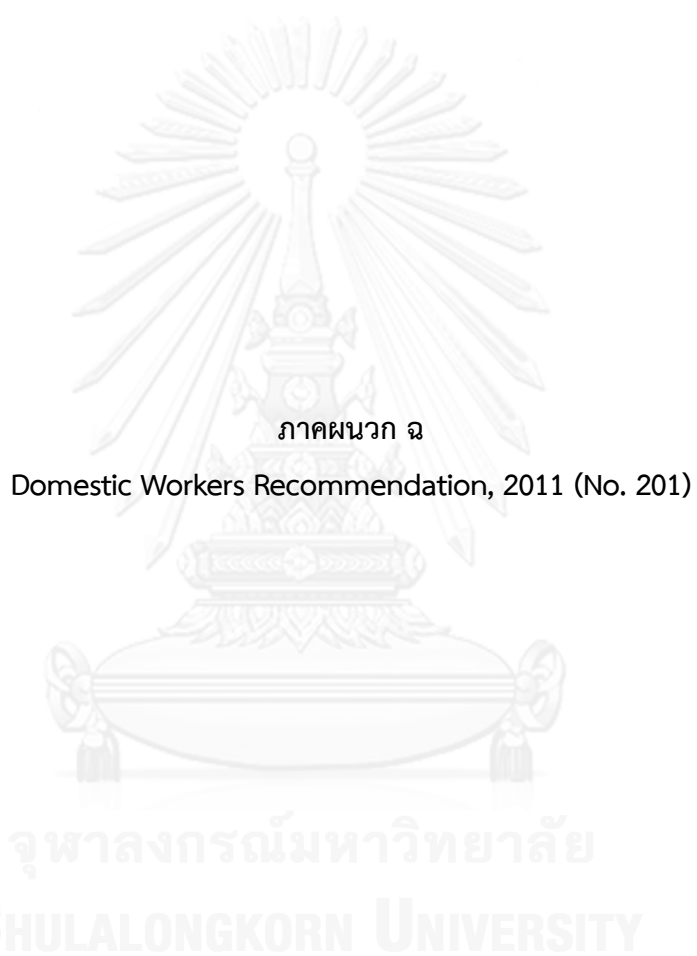
(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.





ภาคผนวก ฉ

Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

Recommendation concerning Decent Work for Domestic Workers Adoption: Geneva, 100th ILC session (16 Jun 2011) - Status: Up-to-date instrument.

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 ("the Convention"), and should be considered in conjunction with them.
2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:
 - (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers' organizations, federations and confederations;
 - (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the

independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:

(a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;

(b) prevent any discrimination related to such testing; and

(c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.

4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:

(a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;

(b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and

(c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.

5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.

(2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

(a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;

(b) prohibiting night work;

(c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and

(d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6. (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

(a) a job description;

(b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;

(c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;

(d) any other payments to which the domestic worker is entitled;

(e) any payments in kind and their monetary value;

(f) details of any accommodation provided; and

(g) any authorized deductions from the worker's remuneration.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative

of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

(4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

(a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;

(b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and

(c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

(a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;

(b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and

(c) the rate at which standby hours should be remunerated.

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

(a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;

(b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;

(c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;

(d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and

(e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

(2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.

16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

(a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;

(b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;

(c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and

(d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

(a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;

(b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;

(c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;

(d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and

(e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in

respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

- (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
- (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
- (c) developing a network of emergency housing;
- (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
- (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
- (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies,

concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

25. (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:

(a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate,

in order to enhance their professional development and employment opportunities;

(b) address the work–life balance needs of domestic workers; and

(c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

(2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policymaking regarding domestic work.

26. (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.

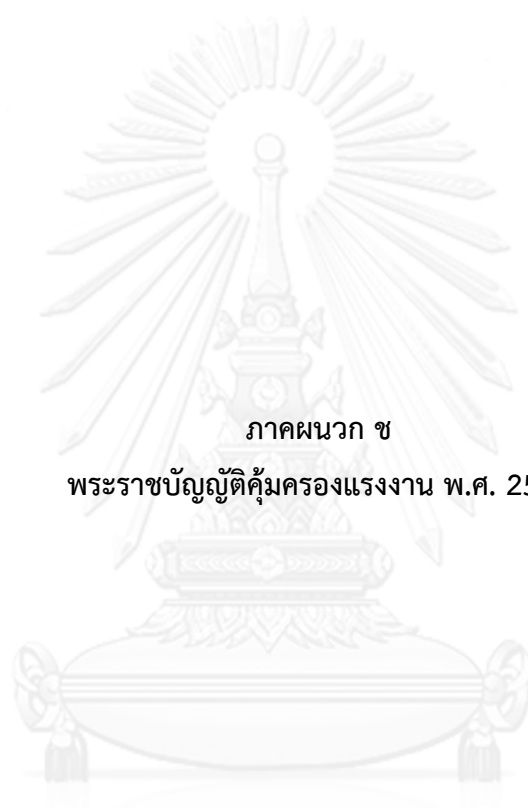
(2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

(3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

(4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:

- (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
- (b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.





ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”

มาตรา ๒^{๖[๑]} พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

^{6[๑]} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑/๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง”^{7[๒]} หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยค่านวนตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

^{7[๒]} มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”^{8[๓]} หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”^{9[๔]} (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุการณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน*รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

^{8[๓]} มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.

๒๕๕๑

^{9[๔]} มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน*แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี^{10[๕]}

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่กำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐^{11[๖]} ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของ

^{10[๕]} มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{11[๖]} มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑^{12[๗]} หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดเชยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑^{13[๘]} ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

12[๗] มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

13[๘] มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๔/๑^{14[๙]} สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา ๑๖^{15[๑๐]} ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗^{16[๑๑]} สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘^{17[๑๒]} ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

14[๙] มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

15[๑๐] มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

16[๑๑] มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

17[๑๒] มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิไต่ถามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓^{18[๑๓]}ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

^{18[๑๓]} มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรื้อหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ หุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘^{19[๑๔]}} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙^{20[๑๕]}} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

^{19[๑๔]}} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{20[๑๕]}} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสิ้นสະเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม ทาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑^{21[๑๖]} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

^{21[๑๖]} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๔
การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานป้อนโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีววิทยเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐^{22[๑๗]} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑^{23[๑๘]} ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับประทานอาหารหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ

^{22[๑๗]} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{23[๑๘]} มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ้างให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕^{24[๑๙]} ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูลิ่วระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗^{25[๒๐]} ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

^{24[๑๙]} มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{25[๒๐]} มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕^{26[๒๑]}} ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน*เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่ง

^{26[๒๑]}} มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน*ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙^{27[๒๒]} คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

^{27[๒๒]} มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒^{28[๒๓]} การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้मतอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้मतอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔^{29[๒๔]} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

28[๒๓] มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

29[๒๔] มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘๔/๑^{30[๒๕]} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗^{31[๒๖]} ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่

30[๒๕] มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

31[๒๖] มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘^{32[๒๗]} เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙^{33[๒๘]} ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐^{34[๒๙]} เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑^{35[๓๐]} ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

32[๒๗] มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

33[๒๘] มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

34[๒๙] มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

35[๓๐] มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗

สวัสดิการ

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน*เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา ๙๓^{36[๓๑]}} คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔^{37[๓๒]}} ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

^{36[๓๑]}} มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{37[๓๒]}} มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มิชข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^{38[๓๓]}

มาตรา ๑๐๐^{39[๓๔]} (ยกเลิก)

^{38[๓๓]} หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๑^{40[๓๕]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๒^{41[๓๖]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๓^{42[๓๗]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๔^{43[๓๘]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๕^{44[๓๙]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๖^{45[๔๐]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๗^{46[๔๑]} (ยกเลิก)

หมวด ๙ การควบคุม

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

39[๓๔] มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

40[๓๕] มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

41[๓๖] มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

42[๓๗] มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

43[๓๘] มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

44[๓๙] มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

45[๔๐] มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

46[๔๑] มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

(๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

(๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

(๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วันที่เริ่มจ้าง
- (๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่
- (๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันและเวลาทำงาน
- (๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษา

ทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑^{47[๔๒]} เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐

การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

^{47[๔๒]} มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๑๑

ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๙^{48[๔๓]} นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

48[๔๓] มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อมูเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐^{49[๔๔]} ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมี

49[๔๔] มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

คำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่อศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒
การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง^{50[๔๕]}

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกเบี้ยใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

^{50[๔๕]} มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๑๒๔/๑^{51[๔๖]} ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาล ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำ คดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึง กำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงิน ตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี^{52[๔๗]}

หมวด ๑๓

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่น ตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

- (๑) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑
- (๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (๗) เงินรายได้อื่น

51[๔๖] มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

52[๔๗] มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคล และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ตนต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕^{53[๔๘]} ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้ออกเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

^{53[๔๘]} มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑๔

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(ก) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑^{54[๔๙]} คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (ก) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (ก) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕

การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งส่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้าง

^{54[๔๙]} มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔^{55[๕๐]} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁶
[๕๑]

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑^{57[๕๒]} ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

55[๕๐] มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

56[๕๑] มาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

57[๕๒] มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๔๖^{58[๕๓]} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘^{59[๕๔]} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐^{60[๕๕]} ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑^{61[๕๖]} ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

58[๕๓] มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

59[๕๔] มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

60[๕๕] มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

61[๕๖] มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{62[๕๗]}

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔^{63[๕๘]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕^{64[๕๙]} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕/๑^{65[๖๐]} นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

62[๕๗] มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

63[๕๘] มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

64[๕๙] มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

65[๖๐] มาตรา ๑๕๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม
บทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช
กฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล
ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวง
แรงงาน* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่า
คำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะ
ปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คง
ได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้
ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

ค่าขึ้นทะเบียนการเป็นผู้รับรอง
หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงาน

ปีละ ๕,๐๐๐ บาท



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕^{66[๖๑]}

มาตรา ๔๙ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

[มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราช

66[๖๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

กฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑^{67[๖๒]}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{68[๖๓]}

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

67[๖๒] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

68[๖๓] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{69[๖๔]}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓^{70[๖๕]}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

69[๖๔] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

70[๖๕] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

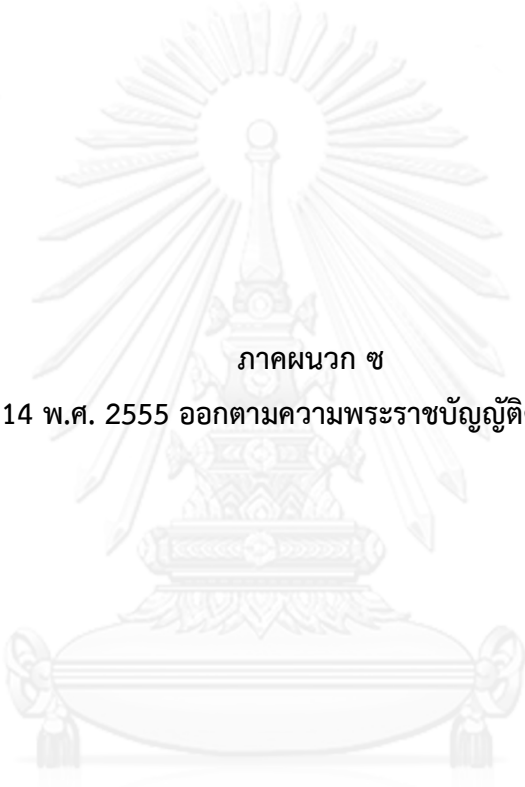
หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สัญญาชัย ศิริเดช/ผู้จัดทำ

๒๐ มกราคม ๒๕๕๔



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ซ

กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^[๑]

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคสอง และมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความใน (๒) แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ เฉพาะที่ไม่เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด มาตรา ๕๗ วรรคสอง ถึงมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๗๑ ถึงมาตรา ๗๗ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๘๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕/๑ หมวด ๑๐ การฝึกงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย”

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เปติมชัย สະสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางส่วนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปริยานุช/ผู้จัดทำ
๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ณัฐพร/ผู้ตรวจ
๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

^[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๙/ตอนที่ ๑๐๕ ก/หน้า ๔๒/๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ภาคผนวก ฅ

บทสัมภาษณ์ นางสาวนระปอย (นามสมมติ) อายุ 20 ปี อดีตแรงงานทำงานบ้าน เขตกรุงเทพมหานคร
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2554

นางสาวนระปอยเคยประกอบอาชีพแรงงานทำงานบ้านตั้งแต่อายุ 12 ปีจนถึง 20 ปี เธอเป็นชาวเขาอาศัยอยู่ในจังหวัดเชียงราย ซึ่งในการสอบถามและสัมภาษณ์ได้ข้อมูลมาดังนี้

ถาม : ทำงานเป็นแรงงานทำงานบ้าน(คนรับใช้ในบ้าน) มานานเท่าไรแล้ว แล้วมาทำงานได้อย่างไร

ตอบ : เริ่มทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านตั้งแต่อายุ 12 ปี มีคนในหมู่บ้านที่เคยเป็นคนรับใช้ของบ้านนายจ้างแล้วกำลังจะลาออกเลยหาคนไปทำแทนโดยพานายจ้างมาที่หมู่บ้านแล้วชักชวนให้ไปทำ พอดีตัวดิฉันกำลังถูกแม่ส่งไปขายและไม่อยากไปเลยรีบตกลงมาทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน

ถาม : เจื่อนไขในการทำงานและค่าจ้างเป็นอย่างไร

ตอบ : นายจ้างจะให้ทำงานบ้าน ทำอาหาร ดูแลสุนัข 3 ตัว ซักผ้ารีดผ้าให้สมาชิกในบ้าน 3 คน โดยทำทุกวันไม่มีวันหยุด เริ่มทำงานตั้งแต่ 6 โมงเช้าถึง 6 โมงเย็น แต่ต้องรอเปิดประตูให้ลูกของนายจ้างที่ไปทำงานและกลับมาประมาณ 1-2 ทุ่ม

ส่วนค่าจ้าง 2,000 บาทต่อเดือนตั้งแต่เข้าทำงานใหม่ๆจนลาออกก็ได้เท่านี้ ได้มาก็ฝากไว้กับนายจ้าง เพราะไม่มีบัญชีธนาคารหากมีความจำเป็นต้องใช้ก็ต้องขอเบิกจากนายจ้างเป็นครั้งคราวไป แต่ตอนออกมาก็ขอเบิกเงินทั้งหมดแต่นายจ้างก็ปฏิเสธว่ามีแค่เพียง 10,000 บาทบอกว่าดิฉันเบิกไปใช้หมดแล้ว

ถาม : แล้วทำไมไม่ดำเนินคดีหรือแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ตอบ : พนักงานตรวจแรงงานคืออะไรไม่รู้จ้จ รู้จักเพียงตำรวจและศาลแต่จะให้ไปแจ้งความหรือฟ้องก็ไม่รู้จะทำยังไงเริ่มตรงไหนและไม่มีเงินที่จะดำเนินคดีด้วย

ถาม : สภาพความเป็นอยู่เป็นอย่างไร ได้ออกไปข้างนอกบ้างไหม

ตอบ : นายจ้างมีห้องส่วนตัวให้ มีที่นอนและพัดลมให้ โดยห้องเป็นส่วนหนึ่งของครัวและอยู่ติดกับทรงสุนัข บางครั้งตอนกลางคืนจะเห่าเสียงดัง สะดุ้งตื่นอยู่บ่อยๆ

เรื่องออกไปข้างนอกแทบไม่ได้ออกไปไหนเลย ตั้งแต่อยู่มาได้กลับบ้านแค่ 2-3 ครั้ง และทุกครั้งทีกลับนายจ้างจะเป็นคนพากลับ สาเหตุหนึ่งคือในช่วงที่ยังไม่มีบัตรประชาชนนายจ้างก็บอกว่าถ้าออกไปตำรวจจะจับ ดิฉันก็กลัว และตัวดิฉันเองก็พูดภาษาไทยไม่ชัด เลยยิ่งกลัวเข้าไปใหญ่

เรื่องติดต่อเพื่อนฝูงก็เพิ่งได้ติดต่อเมื่อ 2-3 ปีหลังนี้เนื่องจากได้มีโอกาสซื้อโทรศัพท์มือถือจึงจะสามารถติดต่อเพื่อนฝูงและพ่อแม่ได้

ถาม : เวลาป่วยทำอะไรได้ไปโรงพยาบาลบ้างไหม

ตอบ : ไม่ได้ไปร.พ.เลย นายจ้างจะซื้อยามาให้

ถาม : ทำไมไม่ถึงลาออก

ตอบ : เวลากลับบ้านก็เห็นเพื่อนๆมีงานประจำทำ เห็นว่ารายได้ดีแล้วก็มีอิสระไม่ต้องอยู่บ้านตลอดเวลา แลผมมีเกียรติด้วย ประกอบกับมีบัตรประชาชนแล้วจึงกล้าที่จะออกไปอยู่ภายนอก จึงลาออกมาเป็นพนักงานขายเสื้อผ้า รายได้ก็ 9,000 บาทต่อเดือน มีวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน เปิดปิดร้านตรงเวลา และเช่าหออยู่กับเพื่อนก็สบายใจกว่า เห็นเพื่อนๆบางคนไปทำงานตามโรงงานได้เงินเดือนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำงานไปนานๆก็ได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้า เงินเดือนก็ได้ขึ้นทุกปี มีวันหยุดวันลาตามกฎหมายยังไงก็ดีกว่า

ภาคผนวก ญ

บทสัมภาษณ์ นายจ้างผู้ไม่ประสงค์ออกนาม เขตกรุงเทพมหานคร

สัมภาษณ์วันที่ 1 สิงหาคม 2555

นายจ้างผู้นี้มีแรงงานทำงานบ้านเพียงคนเดียว แต่คนในครอบครัวมีถึง 8 คนซึ่งในการสอบถามและสัมภาษณ์ได้ข้อมูลมาดังนี้

ถาม : มีการว่าจ้างแรงงานทำงานบ้านมานานเท่าไรแล้ว

ตอบ : จ้างแรงงานทำงานบ้านรายนี้มาเป็นเวลา 10 กว่าปีแล้วเป็นแรงงานต่างชาติแต่พาไปขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ถาม : สภาพการจ้าง เงื่อนไขในการทำงานและค่าจ้างเป็นอย่างไร

ตอบ : ตอนที่เข้ามาทำงานใหม่ๆก็ให้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างแต่พออยู่ไปนานๆนายจ้างก็เริ่มมีลูกหลายคนมากขึ้นและด้วยขนาดของบ้านก็ไม่ได้ใหญ่นักทำให้ไม่เพียงพอต่อจำนวนสมาชิกในบ้านอีกทั้งแรงงานทำงานบ้านก็มีครอบครัวจึงให้แรงงานทำงานบ้านหาที่พักข้างนอกและมาทำงานแบบไปเช้าเย็นกลับ

เงื่อนไขการทำงานก็ให้มาทำงานก่อน 6 โมงเนื่องจากสมาชิกในบ้านต้องไปทำงานและไปเรียนในช่วง 6.30 น.จึงต้องมาเตรียมอาหารและสิ่งต่างๆให้ และให้เลิกงานประมาณ 6 โมงเย็น หน้าที่ของแรงงานทำงานบ้านคือทำอาหาร ทำงานบ้าน ซักผ้าและรีดผ้า แต่จะไม่มีวันหยุดให้เนื่องจากมองว่างานบ้านรวมถึงการเฝ้าบ้านด้วย เว้นแต่แรงงานทำงานบ้านขอลาพัก ลาป่วย หรือลากลับบ้าน

นอกจากนี้แรงงานทำงานบ้านอาจต้องติดตามนายจ้างและครอบครัวเพื่อคอยรับใช้เมื่อเวลานานๆจะไปพักผ่อนตากอากาศที่บ้านต่างจังหวัด เนื่องจากต้องช่วยเตรียมอาหารและซักเสื้อผ้า เพราะจำนวนสมาชิกครอบครัวของนายจ้างมีหลายคน ผู้เป็นแม่ไม่สามารถทำคนเดียวไหว

ค่าจ้างก็ให้ 12,000 บาท มีการปรับขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจแต่ไม่ได้ปรับให้ทุกปี โดยในช่วงเทศกาลก็อาจมีให้เงินพิเศษรวมถึงชื่อของต่างๆให้

ถาม : เวลาป่วยทำอย่างไร ได้ไปโรงพยาบาลบ้างไหม

ตอบ : เวลาป่วยแรงงานทำงานบ้านก็ไปโรงพยาบาลหรือคลินิกเองโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง

ถาม : รู้หรือไม่ว่าแรงงานทำงานบ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ได้รับควบคุมครองตามกฎหมายแต่ได้รับความคุ้มครองแต่เพียงบางเรื่อง

ตอบ : ก็รู้ว่าเขาเป็นแรงงานประเภทหนึ่ง แต่ไม่รู้ว่ามีมาตรการคุมครองอย่างจำกัด พอยอมรับว่าเป็นแรงงานก็เข้าใจว่าต้องให้ความคุ้มครองแก่เขาตามที่กฎหมายกำหนด แต่ด้วยความที่ไม่รู้กฎหมายก็จะให้ความคุ้มครองตามที่สื่อต่างๆ ได้รณรงค์ เช่น การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติ เป็นต้น แต่เรื่องชั่วโมงการทำงานก็อาจไม่ได้กำหนดแบบงานอื่นทั่วไป เพราะด้วยลักษณะงานมันจำเป็นต้องยืดหยุ่นจะให้มากำหนด 8 ชั่วโมงต่อวันโดยกำหนดเวลาเข้าออกแน่นอนตายตัวทำได้ยาก จึงต้องใช้การประมาณเอาว่ามาก่อน 6 โมงนะ เลิกงานประมาณ 6 โมงเย็นนะ แต่บางวันที่เขาทำงานเสร็จเร็วและไม่มีอะไรให้ทำก็ให้เขากลับก่อนได้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวตุลาพร ศรียาบ เกิดเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2525 ที่จังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี 2548 และเข้าศึกษาปริญญาโทที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขากฎหมายระหว่างประเทศ ในปี 2553 ปัจจุบันทำงานอยู่ที่บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY