

การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร

นางสาวผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

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.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PROTECTION OF FEMALE MIGRANT WORKERS FROM MYANMAR
: A CASE STUDY OF DOMESTIC WORKERS IN BANGKOK.

Miss Pajongruk Srichaiwong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Human and Social Development
(Interdisciplinary Program)
Graduate School
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษา
โดย	ลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร
สาขาวิชา	นางสาวผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	พัฒนามนุษย์และสังคม ศาสตราจารย์ ดร. สุภางค์ จันทวานิช

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร ชูตินธรานนท์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา ธาดานิติ)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร. สุภางค์ จันทวานิช)
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์)

ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์ : การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้าน
ในกรุงเทพมหานคร (PROTECTION OF FEMALE MIGRANT WORKERS FROM MYANMAR :
A CASE STUDY OF DOMESTIC WORKERS IN BANGKOK.) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ.
ดร. สุภางค์ จันทวานิช, 100 หน้า.

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่
ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร และการคุ้มครองแรงงาน วิธีการศึกษาเป็นการเก็บข้อมูล
เชิงสำรวจโดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) จากแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่
ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน จำนวน 120 คน แบบสอบถามได้พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิด และการ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากเจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน แรงงานข้ามชาติ
หญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านจำนวน 10 คน

การศึกษาครอบคลุมข้อมูลทั่วไปของแรงงานและการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยในแง่
การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ได้รับทราบเงื่อนไข
ข้อตกลงในการทำงานด้วยวาจา ลูกจ้างทำงานบ้านรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ภายในบ้าน ลูกจ้างทำงาน
บ้านได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมเรื่อง วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในวันหยุดวันลา คุ้มครองการจ้างแรงงาน
เด็ก ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ส่วนเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงทำงานกฎหมายไม่คุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ แต่ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างอยู่ใน
เกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด แม้มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน 15-17 ชั่วโมงต่อวันแต่ก็มีเวลาพักผ่อน
กับเวลาทำงาน ในแง่การคุ้มครองทางสังคมยังไม่มีสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย
มีเพียงการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการของลูกจ้างทำงานบ้านที่ได้ไปเรียนหนังสือทุกวันอาทิตย์ในโครงการ
ขององค์กรพัฒนาเอกชน การได้รับสวัสดิการพื้นฐานด้านที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่มอย่างถูกสุขลักษณะ และ
ได้รับการประกันด้านสุขภาพจากรัฐไทย สามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ ส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพ
และสามารถเข้าถึงการศึกษาได้จากโครงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และ
การจัดการศึกษาโดยองค์กรพัฒนาเอกชน การที่ลูกจ้างทำงานบ้านทำงานในสถานที่ส่วนบุคคล การเข้าไป
ตรวจสอบถึงการละเมิดสิทธิแรงงานและการคุ้มครองแรงงานเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการคุ้มครองจึงขึ้นอยู่กับ
การบังคับใช้กฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเป็นสำคัญ ข้อเสนอแนะรัฐควรสร้างกลไกให้
พนักงานตรวจแรงงานเข้าถึงแรงงานทำงานบ้านเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองมากขึ้น และควรสนับสนุนสื่อ
ต่างๆ ในการเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องการคุ้มครองแรงงานด้านกฎหมายให้ครอบคลุมแก่นายจ้างและลูกจ้างใน
ภาษาที่เข้าใจ

สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5487170120 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT

KEYWORDS: DOMESTIC WORKERS / MIGRATION / WOMEN EMPLOYEE / MIGRANT WORKER / SOCIAL PROTECTION / LABOR PROTECTION

PAJONGRUK SRICHAIWONG: PROTECTION OF FEMALE MIGRANT WORKERS FROM MYANMAR : A CASE STUDY OF DOMESTIC WORKERS IN BANGKOK.. ADVISOR: PROF. SUPANG CHANTAVANICH, Ph.D., 100 pp.

The purpose of the study was to document the status of employment and working conditions of female migrant workers from Myanmar who work as domestic workers in Bangkok. This study also explores the extent of labor protections available to these female domestic workers. The study is based on data collected by using structured interviews with a sample of 120 female domestic workers from Myanmar working in Bangkok. The questionnaire was designed based on the conceptual framework of the research and from in-depth interviews with 10 key informants including government officials, and staff of NGOs working with female migrant domestic workers from Myanmar.

This study covers general information about the decision of migrants to seek work in Thailand. In terms legal protection, most migrants do not have a written employment agreement, but have been informed of the employment terms verbally. Many migrant domestic workers have a variety of tasks to perform. In the course of extending legal protections to workers. Domestic workers receive additional benefits, such as days off and paid leave. The law protects against child labor as per Ministerial Act 14 (2012) under the Labor Protection Law of 1998. Thai labor law does not extend protection regarding payment of minimum wage and work hours for domestic workers. However based on the data collected, it appears that most of the migrant workers in this category receive wages that meet the legal minimum wage requirements. Their work day may span 15 to 17 hours, but this includes periods of rest during the day. As for social protection, there is no labor union for domestic workers in Thailand. But there are non-formal group support processes, including weekly literacy classes conducted by NGOs on Sundays. The Thai government ensures the minimum standard of social protection and welfare regarding accommodation, sanitary food and water, and health insurance which provides access to subsidized clinical care as needed. Most of the foreign domestic workers in Thailand have health insurance cards and can access basic education in the non-formal education program, as well as special courses provided by NGOs. Nevertheless, They work in private residences, Which makes it difficult to inspect the working conditions and identify labor rights violations. Thus, protecting the rights of foreign domestic workers largely depends on the adherence to the law and regulations by the employer. Therefore, it is recommended that the Thai government should have a mechanism to allow inspectors to enter the homes where foreign domestic workers work to ensure that work conditions comply with the law. The government should support various media to increase awareness of the legal labor rights of workers, including domestic workers. The employers of these workers and their migrant employees should be informed about the legal protections and benefits in relevant language.

Field of Study: Human and Social Development
Academic Year: 2014

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีนั้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษาคอยชี้แนะ และได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์คนนี้อย่างดี ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ และดร.สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อชี้แนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกๆ ท่าน ที่อนุเคราะห์ข้อมูลต่างๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าทุกคนที่ให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้วยระยะเวลาที่ได้ไปเก็บข้อมูลทำให้ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตของเพื่อนแรงงานข้ามชาติเหล่านี้จนถึงทุกวันนี้เรายังติดต่อกอยตามสารทุกข์สุขดิบกันอยู่ ไม่ว่าจะเป็นคนชาติอะไรก็ตามเพื่อนและมิตรภาพดีๆ เกิดขึ้นได้เสมอ

ขอขอบคุณศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้โอกาสได้เข้ามาเรียนรู้งานและนำประโยชน์เหล่านั้นมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนจากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียที่คอยเป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือมาตลอด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณคุณคุณพนวิเวศน์ คุณแม่จินตนา ศรีไชยวงศ์ ที่ให้การสนับสนุนลูกสาวคนหนึ่งในทุกๆ เรื่อง คอยถามด้วยความเป็นห่วงอย่างสม่ำเสมอว่า “ทำงานไปถึงไหนแล้ว ขยันทำงานนะลูก เป็นห่วงรักลูกนะคะ” ขอขอบคุณนายพฤกษ์ ศรีไชยวงศ์ และนายวิฑูรย์ กุญแจแก้ว ที่คอยให้กำลังใจในทุกๆ เรื่องของชีวิต

ขอบคุณทุกๆ คนที่ให้กำลังใจดีๆ เสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 ระเบียบวิธีวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	8
บทที่ 2	9
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น (Migration).....	9
2.2 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	12
2.3 การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection).....	14
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3	25
การจ้างงานและสภาพการทำงาน	25

3.1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้าน	25
3.2 รูปแบบและขั้นตอนการจัดทำงาน.....	29
3.3 สภาพการจ้างงาน	31
3.4 สภาพการทำงาน.....	37
บทที่ 4	45
การคุ้มครองแรงงาน	45
4.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน.....	45
4.2 การคุ้มครองทางสังคม.....	59
4.3 บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน	63
4.4 การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริง	71
บทที่ 5	79
อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุปผลการศึกษา	79
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	80
5.2 ข้อเสนอแนะ	90
รายการอ้างอิง	91
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	100

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้าน	28
ตารางที่ 2 ลักษณะและขั้นตอนการจัดทำงาน	31
ตารางที่ 3 สภาพการจ้างงาน	36
ตารางที่ 4 สภาพการทำงาน	41
ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริง	73



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มสถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก นับวันยิ่งมีภาวะการณ์เคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวสร้างความวิตกกังวลให้กับรัฐบาลหลายๆ ประเทศ โดยเฉพาะประเทศปลายทางซึ่งเป็นที่รองรับคนย้ายถิ่นจำนวนมาก ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีดำเนินบทบาทของการเป็นศูนย์กลางการย้ายถิ่นระดับภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศจำนวนมาก ทั้งผู้ย้ายถิ่นแบบปกติและผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติแบบไม่ปกติ (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน, 2554) มีการคาดทำนายว่าในศตวรรษที่ 21 นี้จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติ และปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประชาคมโลกมาก่อน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546)

การอพยพเคลื่อนย้ายของผู้คนจากพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลกถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติในยุคสมัยนี้แต่มิได้หมายความว่า การอพยพของผู้คนเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์เฉพาะของสังคมปัจจุบัน การอพยพโยกย้ายของผู้คนในพื้นที่ต่างๆ ของโลกเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมานานแต่แตกต่างแต่เพียงว่าการเคลื่อนย้ายของผู้คนในปัจจุบันมีระดับความถี่ ความเข้มข้นมากกว่าเดิมเท่านั้น โดยมีปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระตุ้นผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชาชน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการหลั่งไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง และแรงงานข้ามชาติในไทยส่วนใหญ่เดินทางมาจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งรัฐบาลไทยได้ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ประเทศจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 (องค์การแพธ, 2548) และทำการจดทะเบียนแรงงานต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ตัวเลขการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,339,834 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557)

จากนโยบายของรัฐบาลไทยที่ผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยพยายามควบคุมจำนวนและจัดระบบให้แรงงานข้ามชาติได้รับการจ้างงานโดยถูกกฎหมายแต่ข้อเท็จจริงที่ทราบกันดีคือ แรงงานข้ามชาติจำนวนหลายแสนคนทะลักเข้ามาลักลอบทำงานในประเทศไทยเป็นเวลาต่อเนื่อง การดำเนินการของรัฐบาลไทยในการจัดระบบจึงทำได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น แต่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้เข้ามาดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนหลายแห่งในสังคมไทย ซึ่งการอพยพของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้กลายเป็นสิ่งที่คุ้นชินในสายตาคนไทยมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าที่มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งเดิมสาเหตุที่ชาวพม่าลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากนั้น เป็นเพราะ

ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศระหว่างรัฐบาลพม่ากับชนกลุ่มน้อย ที่มีการสู้รบกันตามแนวชายแดนของประเทศไทย จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากสงคราม ความยากจน สถานการณ์เหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ผู้คนจากฝั่งพม่าที่ได้รับผลกระทบจากสงครามและความยากจนอพยพเคลื่อนย้ายเข้าสู่ฝั่งไทยเพื่อเข้ามาเป็นแรงงานทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในเมืองไทย (อริยญา ศิริผล, 2548) แต่ในปัจจุบันปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นสาเหตุสำคัญของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทย

ประเด็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากสังคมอย่างรอบด้าน เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้เข้ามามีบทบาทในภาคธุรกิจต่างๆ ทั้งการเป็นแรงงานในภาคเกษตร ประมง อุตสาหกรรม ก่อสร้าง รับจ้างทั่วไป และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งโดยมากงานที่แรงงานข้ามชาติทำจะเป็นงานระดับล่างประเภท งานหนัก งานเสี่ยงอันตราย และงานที่สกปรก นอกจากนี้กลุ่มผู้ประกอบการยังนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถจ้างโดยให้ค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐาน แรงงานเหล่านี้ไม่เกี่ยงงาน และนายจ้างมีข้อต่อรองในการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าแรงหรือค่าล่วงเวลา โดยการข่มขู่ว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากหากนายจ้างไม่พาแรงงานไปจดทะเบียน แรงงานเหล่านี้ก็ถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายสามารถถูกจับกุมได้ทันที แม้ว่าสังคมไทยจะทราบถึงความจำเป็นในการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่ที่ผ่านมาแรงงานเหล่านี้กลับไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีตามที่ควรจะเป็น จึงพบว่าแรงงานข้ามชาติประสบความยากลำบากอย่างมากในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นการทำงานมิได้เป็นไปอย่างราบรื่นนัก แรงงานเหล่านี้มักจะประสบกับปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในสถานะของบุคคลที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจึงมักถูกละเมิดสิทธิได้ง่าย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ในส่วนของปัญหาแรงงานข้ามชาติที่รัฐไทยได้พยายามแก้ไขปัญหามาเป็นระยะเวลาานาน แต่รัฐไทยยังไม่สามารถหามาตรการการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเด็ดขาด เริ่มจากปี พ.ศ. 2535 รัฐไทยได้เริ่มมีนโยบายจัดการกับแรงงานข้ามชาติเป็นครั้งแรกในรูปแบบของมติคณะรัฐมนตรีจนกระทั่งปัจจุบันดูเหมือนว่านโยบายของรัฐต่อแรงงานข้ามชาติจะวนเวียนอยู่ที่การควบคุมและจัดการเท่านั้น ประเด็นสิทธิมนุษยชนถูกอ้างขึ้นมาเพื่อป้องกันการครหาจากสังคมโลกและองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ เท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว เรื่องสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานเป็นเรื่องที่ยังถูกละเลยและไม่ได้ได้รับความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อฝ่ายราชการ สื่อมวลชน และคนไทยบางส่วนยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ (อดิศร เกิดมงคล, 2542)

ปัจจุบันมีจำนวนแรงงานที่จดทะเบียนทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยมีประมาณ 251,000 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพฯ และจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพฯพบว่าอาชีพที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดหนึ่งนั้นคือแรงงานทำงานบ้าน จำนวน 83,066 คน

(Jerrold W. Huguet, 2014) ด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม จากอดีตผู้ชายมีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว ส่วนฝ่ายหญิงมีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยของบ้านและเลี้ยงดู ลูกๆ ในสังคมปัจจุบันผู้หญิงไทยได้รับการศึกษามากขึ้น งานของผู้หญิงจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ในบ้านอย่างเดียว ผู้หญิงปัจจุบันต้องรับภาระงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน การว่าจ้างคนมาทำงานบ้านก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สำคัญของผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านในการแบ่งเบาภาระในการทำงานบ้าน เหตุนี้ทำให้มีความต้องการคนมาทำงานบ้านมากขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานในบ้าน

ในอดีตการจ้างแรงงานรับใช้ในบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้นจะเป็นกลุ่มแรงงานอพยพภายในประเทศโดยมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานทั้งจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้ามาทำงาน แต่ในระยะหลังความสนใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศลดลง ทั้งนี้สาเหตุมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานอพยพภายในประเทศสนใจที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าการเข้ามาเป็นคณงานทำงานบ้านที่กรุงเทพมหานคร และอีกสาเหตุคือการเข้ามาทำงานบ้านในสังคมส่วนมากโดยเฉพาะสังคมไทยที่มักเข้าใจว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีศักดิ์ศรี สิ่งเหล่านี้ดูเหมือนจะทำให้ผู้ประกอบการอาชีพนี้ไม่ค่อยมีความภาคภูมิใจที่จะบอกว่าตนเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน นอกจากนี้สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คนไทยสนใจทำอาชีพนี้ลดลงเพราะมีทางเลือกที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าคนไทย โดยที่คนไทยบางส่วนยังคงให้ความสนใจทำงานรับใช้ในบ้านอยู่หากว่าได้ค่าตอบแทนการทำงานเป็นที่น่าพอใจของแรงงานไทย แต่ในระยะหลังเมื่อมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานข้ามชาติมากขึ้นซึ่งเป็นทางที่น่าสนใจสำหรับผู้จ้าง ประกอบกับผลตอบแทนที่จ่ายต่ำกว่าแรงงานไทย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้มีการขยายการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติกว้างขวางยิ่งขึ้น (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2552)

ประเด็นที่น่าสนใจที่ก่อให้เกิดการแพร่หลายของการจ้างแรงงานข้ามชาติอีกอย่างหนึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติซึ่งโดยส่วนใหญ่จะอยู่แต่ภายในบ้านของนายจ้างเท่านั้น โอกาสที่จะพบปะพูดคุยกับผู้คนมีน้อยมาก มีข้อจำกัดด้านภาษา การไม่มีญาติพี่น้องหรือเพื่อนทำงานด้วย หรือการไม่ชำนาญในการเดินทางเมื่อต้องออกนอกบ้านอาจจะไม่รู้จักเส้นทาง หรือกลัวการถูกเจ้าหน้าที่จับกุมทำให้เอื้อต่อการขึ้นตรงกับนายจ้างมากขึ้น ดูเหมือนว่านายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นเรื่องภายในครอบครัว เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวเรื่องภายในครอบครัวมากนัก ความรุนแรงในครอบครัวเป็นตัวอย่างหนึ่งที่คนภายนอกเลี้ยงที่จะเข้าไปเป็นตัวกลาง (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2545) อีกทั้งเนื่องจากบ้านเป็นสถานที่ส่วนบุคคลการเข้าไปตรวจสอบจึงเป็นไปได้ยากลำบาก

ในประเทศไทยลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มักจะเป็นเพศหญิงและพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างในการเรียกใช้ได้ตลอดเวลา ลักษณะดังกล่าวเปิดช่องให้เกิดการใช้แรงงานจนเกินความพอดีและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านยากที่จะปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง อีกทั้งด้วยลักษณะงานที่แยกตัวออกมาจากสังคมภายนอก และมี

ลักษณะที่เป็นเรื่องภายในครอบครัว ความสุขชั่วของการอยู่ใต้อาณัติของลูกจ้างต่อนายจ้าง อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านง่ายต่อการถูกละเมิดสิทธิแรงงาน เสี่ยงต่อความอยู่ดีศรีธรรมในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการทำร้ายร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ หากเทียบกับแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่โดยส่วนใหญ่ทำงานเป็นกลุ่มโดยคนงานแต่ละคนทำงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก

ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานบ้านถูกล่วงละเมิดในด้านต่างๆ นั้นปรากฏว่าให้เห็นอยู่อย่างต่อเนื่อง ในเสวนาเรื่องใครจะช่วยแรงงานหญิงและเด็กต่างชาติทำงานบ้านโดยมูลนิธิผู้หญิงในโครงการช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กต่างชาติ (ผู้จัดการออนไลน์, 2552) เจ้าหน้าที่มูลนิธิกล่าวว่า “เด็กและผู้หญิงเหล่านี้แทบไม่มีโอกาสออกนอกบ้าน ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ นอกจากที่พักและอาหารวันละ 2 มื้อ บางคนได้กินมื้อเดียว หรือนายจ้างให้กินข้าวเปล่ากับน้ำปลาทำให้เด็กเป็นโรคขาดสารอาหาร หากทำงานไม่ถูกใจนายจ้างหรือสื่อสารไม่เข้าใจจะถูกตำ ตบตี ทำร้ายร่างกาย ขาดต่อให้คนอื่นหรือนำไปปล่อยทิ้ง นายจ้างมักข่มขู่ให้กลัวไม่กล้าหนี เด็กบางคนถูกทารุณทรมานทางกายและจิตใจจนเป็นบ้าป่วยทางจิตนายจ้างจึงปล่อยออกมาและมีคนนำส่งโรงพยาบาลศรีธัญญาแพทย์วินิจฉัยว่าได้รับการกระทบกระเทือนทางจิตใจอย่างรุนแรง” ยิ่งเป็นแรงงานข้ามชาติด้วยแล้วความสามารถในการแก้ปัญหาหรือขอความช่วยเหลือจากภายนอกจะต่ำกว่าแรงงานที่เป็นคนไทย และในกรณีที่เป็นแรงงานอพยพเข้าเมืองผิดกฎหมายไม่มีบัตรอนุญาตทำงานเมื่อถูกละเมิดไม่ว่าจะเป็นด้านไหนก็แล้วแต่ ก็เป็นไปได้ว่าเขาเหล่านั้นจะไม่กล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เพราะเกรงว่าอาจจะถูกจับกุมและถูกส่งกลับได้

อาชีพงานรับใช้ในบ้านคนไม่ค่อยให้ความสนใจเนื่องจากเป็นงานที่ถือว่าอยู่นอกกำลังการผลิตไม่ถือว่าเป็นตัวเลขที่ให้ความสำคัญทางระบบเศรษฐกิจของประเทศหากเทียบกับภาคอุตสาหกรรม การให้ความคุ้มครองในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่สามารถครอบคลุมถึงแรงงานกลุ่มนี้มากนัก ทั้งนี้ส่งผลให้การได้รับความคุ้มครองกับคนกลุ่มนี้ยังไม่เห็นผลเต็มที่เท่าที่ควร ลูกจ้างทำงานบ้านจัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มเสี่ยงทางสังคมเพราะอาจต้องเผชิญปัญหาอย่างโดดเดี่ยว ความอดทนกับสภาพการทำงานที่ต่อเนื่อง ยาวนาน หลายคนกล่าวว่าการทำงานบ้านเป็นงานที่ทำไม่มีวันเสร็จสิ้นเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิกทุกคนในบ้าน การขาดสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง การขาดการจำกัดหน้าที่ความรับผิดชอบ การขาดคุณลักษณะของการทำงาน รวมไปถึงการระบุตัวผู้มีอำนาจสั่งงานทำให้ประหนึ่งว่าผู้ทำงานรับใช้ในบ้านจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของสมาชิกทุกคนภายในบ้าน สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในภาคอื่น นับว่าเป็นแรงงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิ ถูกเอาเปรียบ ล่วงละเมิด และการถูกเลือกปฏิบัติ

ถึงแม้ว่ารัฐไทยได้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแต่ไม่ได้หมายความว่าคนที่จดทะเบียนแล้วจะปลอดภัยจากการบังคับใช้แรงงาน การถูกละเมิดสิทธิแรงงาน เนื่องจากยังไม่ปรากฏการตรวจสอบติดตาม และการช่วยเหลือแรงงานหลังจากที่จดทะเบียนแล้ว นอกจากนี้ยังไม่รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้จดทะเบียนและมีซ่อนเร้นอยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการจ้างงานสภาพการทำงานการเข้าถึงบริการต่างๆ โดยทั่วไปถือว่าแรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มเสี่ยงทางสังคมสูง ฉะนั้นการศึกษาในครั้งนี้นี้จึงมุ่งที่จะสำรวจสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงศึกษาการคุ้มครองแรงงานด้านต่างๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางและการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไรบ้าง รวมถึงสิทธิแรงงานที่พึงได้รับมีอะไรบ้างและการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบถึงกฎหมายที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติ ว่าเป็นธรรมแก่แรงงานข้ามชาติหรือไม่ และสามารถให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติได้หรือไม่
3. ให้ทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชนโดยรวมได้ตระหนักถึงสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่พวกเขาพึงจะได้รับ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ
4. สามารถนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางและการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย

1.5 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary Research)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ รายงานการวิจัย เอกสารทางราชการ เอกสารการสัมมนา วารสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

2) **การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey)** แบ่งออกเป็น การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

- ข้อมูลเชิงสำรวจ จะเป็นการเก็บข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างทำงานบ้าน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงการคุ้มครอง โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) แบบสอบถามได้พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิด เก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่า ที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เรียนในโครงการ DEAR BURMA ของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า โดยใช้วิธีแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling)

- ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะเป็นการเก็บข้อมูลเชิงลึกของลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องการเข้ามาทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงการคุ้มครองโดยการสัมภาษณ์จำนวน 10 คน อีกทั้งยังเก็บข้อมูลในเรื่องการคุ้มครองแรงงานจากเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ มูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า, มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก รวมถึงนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าให้มาทำงานบ้าน

1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยข้อมูลเชิงสำรวจจะวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (*Descriptive Statistics*) ข้อมูลเอกสารและข้อมูลที่ได้อีกจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งสองแบบมาอภิปรายผลร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ทราบสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร

1.5.3 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลจะทำในรูปแบบการรายงานผลการศึกษาจากข้อมูลที่ค้นพบและการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.4 ขอบเขตการศึกษา

1) **ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ในการศึกษาคั้งนี้คือกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย โดยเฉพาะความต้องการลูกจ้างทำงานบ้าน จากการมาลงทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีแรงงานต่างด้าวมาลงทะเบียนมากที่สุดคือ 125,514 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555) จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลงทะเบียน อาชีพที่ลงทะเบียนมากที่สุดคืองานรับใช้ในบ้าน

นอกจากนี้พื้นที่กรุงเทพมหานครยังเป็นพื้นที่ที่มีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลมากกว่าพื้นที่อื่นๆ เป็นพื้นที่ที่ผู้ศึกษามีช่องทางที่จะทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ โดยการเข้าถึงข้อมูลนั้นผู้ศึกษาได้ติดต่อผ่านองค์กรพัฒนาเอกชน คือมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่าซึ่งมีโครงการสอนภาษาไทยให้กับแรงงานชาวพม่า ภายใต้ชื่อโครงการพัฒนาความรู้และให้การศึกษาแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่า หรือเดียร์เบอร์ม่า (DEAR BURMA - Development of Education and Awareness for Refugees from Burma) ที่โรงเรียนสัมมาชีวะศิลป์ ย่านราชเทวี ได้มีแรงงานชาวพม่ามาเรียนภาษาไทยทั้งสิ้น 241 คน (ข้อมูลปี 2557)

2) **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาคั้งนี้ทำการศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน ของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงการคุ้มครองแรงงานและนำข้อค้นพบเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบ้านต่อไป

3) **ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาวิจัยคั้งนี้จะใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยเริ่มตั้งแต่วันที่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 และระยะเวลาในการเขียนข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่วันที่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

1.5.5 ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องภาษาเนื่องจากการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศพม่า จึงทำให้มีอุปสรรคในการสื่อสารและการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเก็บข้อมูลลูกจ้างทำงานบ้านบางรายจึงต้องมีการใช้ล่ามเป็นผู้แปลภาษาให้

1.6 นิยามศัพท์

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พม่า กัมพูชา ลาว ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ/หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และหมายรวมถึงทุกชาติพันธุ์ที่มาจากประเทศพม่า

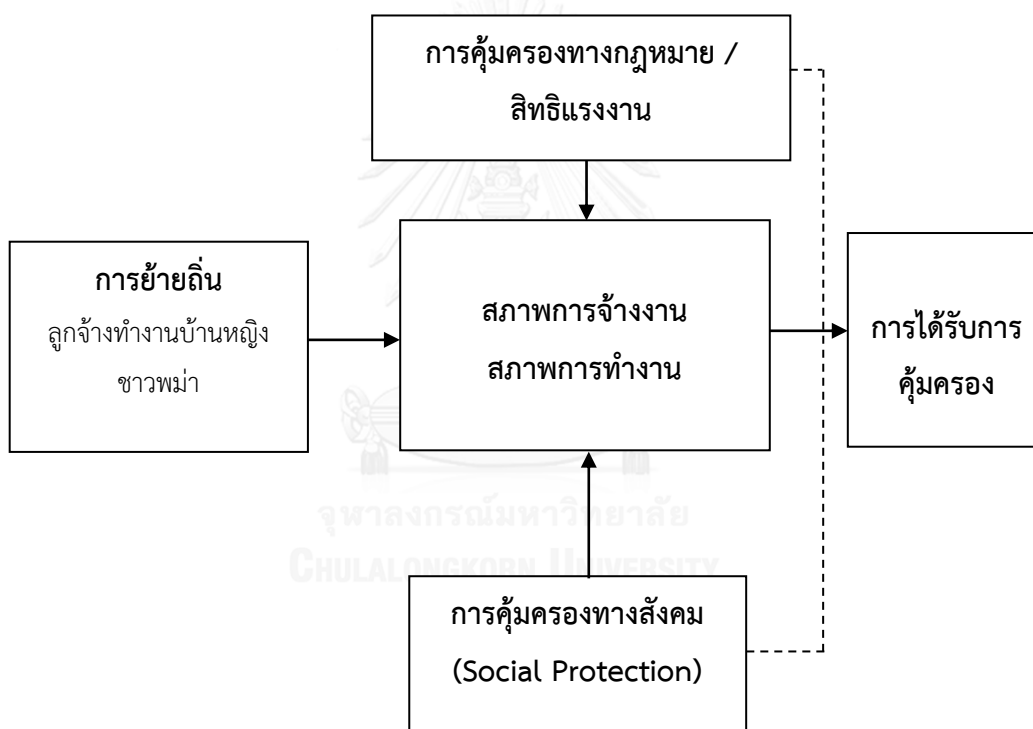
งานรับใช้ในบ้าน หมายถึง งานบ้านต่างๆ เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ และงานในบ้านที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง แรงงานหญิงข้ามชาติชาวพม่าซึ่งปัจจุบันทำงานบ้านรับใช้ในบ้านของนายจ้างโดยได้รับการว่าจ้างให้ทำงานและได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

นายจ้าง หมายถึง บุคคลที่ดำเนินการว่าจ้าง จ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานให้ภายใต้การควบคุมดูแล

นายหน้า หมายถึง ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงานข้ามชาติ และหรือจัดหาแรงงานข้ามชาติให้นายจ้าง

1.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร" ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาตาม แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น 3) แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน 3) แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

2.1 แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น (Migration)

ความหมายของการย้ายถิ่นตามประมวลศัพท์ว่าด้วยผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่น ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่นและแรงงานย้ายถิ่นไว้ดังนี้ การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึงการเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่นซึ่งมีระยะห่างจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่างๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่างๆ) (สุภางค์ จันทวานิช, 2542)

ระบบการย้ายถิ่น(Migration System) นักสังคมวิทยาพิจารณาปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายข้ามประเทศของแรงงานในแง่มุมที่ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์ ถึงแม้ว่าปรากฏการณ์เคลื่อนย้ายข้ามประเทศในปัจจุบันจะเป็นเรื่องของการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจของคนที่เป็นแรงงานก็ตาม นักสังคมวิทยาก็พิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรส่วนหนึ่งเท่านั้นของระบบการย้ายถิ่น (Migration System) นักสังคมวิทยาเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศนอกจากนั้นระบบการย้ายถิ่นยังรวมหมายถึงกระบวนการนับตั้งแต่ตัดสินใจย้ายถิ่นออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของแรงงานและผู้ว่าจ้างแรงงานในประเทศผู้รับ

กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ขั้นเริ่มย้ายถิ่นได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น โดยมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ขั้นที่สองคือ ระหว่างการย้ายถิ่นได้แก่ กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ในเรื่องของระบบกฎหมายคนเข้าเมือง ของประเทศต้นทางส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่น ได้ในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายส่งออกแรงงาน และขั้นที่สามคือ ไปถึงประเทศปลายทางแล้วและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป ในด้านของระบบย่อยเราอาจแบ่งระบบย่อยของระบบการย้ายถิ่นออกได้เป็น

ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ระบบสังคม ระบบวัฒนธรรม และระบบกฎหมาย โดยที่ระบบเศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมายครอบคลุมทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ (Castles and Miller 1993 อ้างในสุภางค์ จันทวานิช, 2544)

เมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศผู้รับและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจคือการได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การมีสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับการส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกันในแง่โครงสร้างของเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ ผลกระทบของการย้ายถิ่นจะทำให้เกิดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ผลกระทบทางการเมืองของการย้ายถิ่นจะปรากฏในนโยบายของรัฐซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไปตามสภาพความขาดแคลนแรงงานโดยอาจมีนโยบายต้อนรับหรือขับไล่แรงงานข้ามชาติสุดแต่อุปสงค์และอุปทานของแรงงานในชาติเป็นหลัก นโยบายดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อแนวทางการให้สิทธิและการกำหนดหน้าที่ของผู้ย้ายถิ่นว่าจะใกล้เคียงกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองของประเทศผู้รับมากน้อยเพียงใด

ในระบบสังคมผลกระทบของการย้ายถิ่นก็คือการเกิดชุมชนทางชาติพันธุ์ (ethnic enclave) ซึ่งเป็นชุมชนของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นชาติพันธุ์เดียวกัน ใช้ภาษาพูดและมีขนบธรรมเนียมประเพณีร่วมกัน ชุมชนนี้จะสร้างกลไกเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม มีการจัดชั้นเรียนสอนภาษาของตน มีสถานที่เพื่อปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนาและประเพณีร่วมกัน นอกจากนั้นสมาชิกในชุมชนยังจะมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องและสืบเนื่องซึ่งกันและกัน ทำให้การผลิตและการบริโภคจำนวนไม่น้อยหมุนเวียนอยู่ในชุมชนของตน หมายถึงเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นในประเทศปลายทางอีกด้วย เครือข่ายนี้ไม่จำเป็นต้องอยู่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน แต่ขึ้นอยู่กับกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตของผู้ย้ายถิ่น เช่น การใช้บริการส่งเงินกลับ (remittance) การส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนของท้องถิ่น การเปิดบัญชีเงินฝากในธนาคาร การมีเพื่อนต่างเพศหรือคู่ครอง การไปใช้บริการรักษาพยาบาล ฯลฯ เครือข่ายนี้จะทำให้การดำรงชีวิตของผู้ย้ายถิ่นในต่างแดนมีความลงตัวมากขึ้นเรื่อยๆ จนเกิดความพยายามจะหาช่องทางตั้งถิ่นฐานเป็นการถาวรในประเทศปลายทางในเวลาต่อมา

สำหรับตัวแปรในทางวัฒนธรรม ผลกระทบจากการย้ายถิ่นทำให้เกิดสภาพสองประการได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศปลายทางและการธำรงเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่น ตัวแปรทั้งสองนี้ดูเหมือนจะขัดแย้งกัน แต่ก็เกิดขึ้นพร้อมๆ กันในความเป็นจริง กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และสามารถทำงานได้ในประเทศปลายทาง ทักษะที่จำเป็น เช่นการรู้ภาษาเพื่อสื่อสารกันได้ การรู้กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตน การเดินทางและใช้บริการสาธารณะตลอดจนทักษะในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันผู้ย้ายถิ่นก็มีแนวโน้มจะยึดถือ

เอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนไว้ตามปกติวิสัย ถ้ามีการรวมตัวเป็นชุมชนทางชาติพันธุ์ การดำรงและแสดงออกของเอกลักษณ์ก็ง่ายและชัดเจนขึ้นกว่าการอยู่ตามลำพัง การแสดงออกทางวัฒนธรรมที่เห็นได้ง่ายคือภาษาและอาหาร ผู้ย้ายถิ่นจะพูดภาษาของตนและกินอาหารที่ปรุงแบบของตน การรักษาคุลยภาพระหว่างการปรับตัวและการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมจะคงอยู่ในตัวผู้ย้ายถิ่นจนกว่าจะมีตัวแปรอื่นๆเข้ามาแทรกแซงหรือเบี่ยงเบนทิศทางให้เปลี่ยนแปลงไป

ผลกระทบในระบบสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ตัวแปรที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ย้ายถิ่นคือกฎหมายแรงงานของประเทศปลายทางข้อกำหนดในกฎหมายดังกล่าวจะระบุสถานภาพของผู้ย้ายถิ่น ตลอดจนสวัสดิการสังคมที่พึงได้รับ เช่นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ มาตรฐานการจ้างงาน ฯลฯ ข้อกำหนดดังกล่าวอาจได้รับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐที่มีต่อคนต่างชาติ กฎหมายอีกฉบับหนึ่งคือกฎหมายสัญชาติ การอนุญาตให้ผู้ย้ายถิ่นได้มีสิทธิโอนสัญชาติเป็นพลเมืองของประเทศนั้นและเงื่อนไขที่ระบุไว้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ย้ายถิ่นที่คาดหวังว่าจะตั้งถิ่นฐานถาวร (Castles and Miller, 1993 อ้างในสุภางค์ จันทวานิช, 2551)

การย้ายถิ่นข้ามชาติท่ามกลางการเดินทางของโลกาภิวัตน์ปรากฏการณ์ย้ายถิ่นข้ามพรมแดนเป็นสภาวะการณ์ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาให้ความสำคัญของรัฐบาลแทบทุกประเทศ การย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากขึ้นในทุกภูมิภาคของโลก ในสามช่วงทศวรรษสุดท้ายของทศวรรษที่ 20 เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดนโยบายของประเทศต่างๆ จำนวนมาก มีการคาดทํานายว่าในศตวรรษที่ 21 นี้จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติและตัวปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประชาคมโลกมาก่อน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546)

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและอีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวกกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า “แรงงานข้ามชาติ” เป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจากภาวะ “ทุนนิยมโลกาภิวัตน์” (อดิศร เกิดมงคล, 2555)

โดยสรุป ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของผู้คนจากพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลกเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน แม้ว่าจนเป็นเรื่องปกติในยุคสมัยปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ โดยแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ขั้นเริ่มย้ายถิ่นจะเป็นการตัดสินใจย้ายถิ่นมีตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ขั้นที่สองคือระหว่างการย้ายถิ่นเป็น

กระบวนการเดินทางจากประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทาง และขั้นที่สามคือเมื่อไปถึงประเทศปลายทางแล้ว ตัวแปรในขั้นนี้จะเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป นอกจากนั้นระบบย้ายถิ่นยังมีระบบย่อยแบ่งออกได้เป็น ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ระบบสังคม ระบบวัฒนธรรม และระบบกฎหมาย ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

2.2 แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

ในศตวรรษที่ 17 แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งเดิมถือเป็นเรื่องภายในรัฐใดรัฐหนึ่งโดยเฉพาะ ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อหาหนทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น ภายหลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 1945 ต่อมาในวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) และปฏิญญาฯ นี้ได้เป็นพื้นฐานหรือหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและนานาประเทศ

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่าสิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเชิงคุณธรรม (Moral right) บนหลักการความเชื่อมั่นในคุณค่าและความดีงามของมนุษย์ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากลโดยที่สิทธิมนุษยชนอาจขัดแย้งหรือ สอดคล้องกับสิทธิตามกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งก็ได้แต่โดยหลักการที่ถูกต้องแล้วกฎหมายใดๆ ที่บัญญัติขึ้นไม่ควรขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง, 2545)

ซึ่งในกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติ เน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทางสังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม กำเนิดหรือสถานะอื่นในเพื่อก่อให้เกิดสันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในประเทศที่ยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม

หลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ คำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ได้เป็นที่รู้จักและได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายอย่างแพร่หลายทั้งในระดับนานาชาติและระดับภูมิภาค สิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญของกฎหมายระหว่างประเทศ รากฐานคือการปกป้องและคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยพื้นฐานของการยอมรับหลักการในความเท่าเทียมกันและคุณธรรม ดังนั้นมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือคนไทย จึงมีศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน

สิทธิแรงงาน คือสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับเมื่อทำงาน กล่าวคือทำงานที่ปลอดภัย มีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารและน้ำดื่มสะอาดมีคุณภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงชาย ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง แรงงานเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ได้รับข้อมูลข่าวสารและการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและได้รับการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, 2551)

แรงงานข้ามชาติก็เช่นเดียวกับประชาชนไทยและมนุษย์ทั่วไปที่พึงได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นความจำเป็นต่อของชีวิตนั่นคือ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหารและยารักษาโรค รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน ดังนั้นในทางปฏิบัติแล้วแรงงานข้ามชาติจึงมีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัยสะอาดไม่แออัด มีอาหารที่สะอาดมีคุณภาพ เมื่อเจ็บป่วยก็สามารถเข้าถึงบริการการรักษาได้ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการคุ้มครองดูแลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติมีเช่นเดียวกับคนไทย และเป็นหน้าที่ที่รัฐไทยต้องให้การดูแลปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิที่ประกันโดยกฎหมายทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล

ในระดับสากลนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เป็นองค์กรเดียวภายใต้บังคับการสหประชาชาติที่มีโครงสร้างไตรภาคีซึ่งประกอบไปด้วยนายจ้าง ลูกจ้างและตัวแทนรัฐบาลจากทุกประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หนึ่งในบทบาทที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเสมือนเครื่องมือทางกฎหมายที่กำหนดหลักการและสิทธิขั้นต่ำในการทำงาน ซึ่งการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงานและรวมถึงแรงงานย้ายถิ่นด้วย ดังนี้ 1) ประเทศที่จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่จ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ 2) การตัดสินใจในการย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตในการทำงานจะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผล กล่าวคือจะต้องทราบสถานะตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศที่ไปทำงาน 3) การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อนและต่อไปพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานย้ายถิ่นให้เท่าเทียมกับคนงานประเทศนั้นๆ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์, 2539)

นอกจากนั้นบทบาทหน้าที่อันสำคัญของ ILO คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติหรือรับเป็นแนวทาง ในรูปของอนุสัญญา (Convention) มีผลผูกพันกับประเทศที่ให้สัตยาบัน และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งเป็นข้อกำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันของ
คนงาน การร่วมเจรจาต่อรองการจัดการใช้แรงงานบังคับ การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม
กัน รวมทั้งมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สำหรับในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงอนุสัญญาที่
เกี่ยวกับแรงงานรับใช้ในบ้านเป็นสำคัญ คือ อนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้านฉบับ
ที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้าน

2.3 การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

แนวคิดการให้ความคุ้มครองทางสังคม รากฐานแนวคิดนี้มาจากความต้องการที่จะลดความ
เปราะบางและการจัดการภาวะความเสี่ยงให้กับแรงงานที่มีรายได้น้อย หรือครอบครัวและชุมชนที่มี
รายได้น้อยเพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงการบริโภคและการบริการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ คำว่า “การ
คุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่และได้ถูกนำมาใช้ในหลายๆ โอกาส
การกำหนดนิยาม หรือความหมายของการคุ้มครองทางสังคม ได้มีการให้นิยามความหมายไว้ในหลาย
มุมมองแตกต่างกันออกไป อาทิเช่น

ธนาคารโลก (World Bank – WB) ได้ให้ความหมายของ “การคุ้มครองทางสังคม”
เช่นเดียวกันกับ “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ที่หมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมเพื่อ
ป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิต
อยู่ในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของ
ประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งทางด้านการศึกษา, สุขภาพ
อนามัย, ที่อยู่อาศัย, การมีงานทำ, นันทนาการและบริการสังคม (Social Services) (Rachel Sabates-
Wheeler และ Myrtha waite, 2003)

องค์การภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU
– APRO) การคุ้มครองทางสังคม หมายถึงเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ความคุ้มครองและหลักประกันทาง
สังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคม ต่อภาคที่ความจำเป็นมากที่สุดในสังคม โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งสำหรับผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช่เป็น
เพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและสังคมตามนโยบายของรัฐเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามี
ส่วนร่วมเท่านั้น หากยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ สัญญาข้อตกลงร่วมทาง
สังคม และการกระจายรายได้อีกด้วย (องค์การประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, 1998)

นอกจากนั้นธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ได้กล่าวถึงการคุ้มครองทางสังคมคือ "ชุดของ
นโยบายและโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อลดความยากจนและความเสี่ยง ด้วยการส่งเสริม
ตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การลดความเสี่ยงและการเสริมสร้างความสามารถในการป้องกัน

ตัวเองจากความไม่แน่นอน และการหยุดชะงักหรือสูญเสียรายได้" ซึ่งเป็นแนวคิดการดำเนินภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Initiatives: SPI) โดย SPI ครอบคลุมมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบประกอบไปด้วย 1)การประกันสังคม (Social Insurance) ช่วยลดผลกระทบจากปัญหา สำหรับกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงต่อความเสี่ยงที่พบบ่อย เช่น การประกันสุขภาพการเจ็บป่วย, การว่างงาน, การบาดเจ็บจากการทำงาน, เงินชดเชย, การคลอดบุตร, วยชรา, บำนาญและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2)การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) ไปยังกลุ่มต่างๆ เช่น คนยากจน การให้สวัสดิการสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพ การบรรเทาภัยพิบัติ และ3)การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน (Labour Market Intervention) ให้ความช่วยเหลือสำหรับความปลอดภัยในการจ้างงาน เช่น การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรม หรือโครงการพิเศษต่างๆ รวมถึงแผนงานการตลาดแรงงานอื่น เช่น รายได้สำหรับการว่างงานภายใต้การประกันสังคม (Asian Development Bank, 2013)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) ได้ให้ความหมาย “การคุ้มครองทางสังคม” ว่าเป็นเครื่องมือเพื่อให้ความคุ้มครอง และหลัก ประกันทางสังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคมที่มีต่อกลุ่มที่อ่อนแอมากที่สุดในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน และยังได้ระบุไว้ด้วยว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) อาจใช้แทนที่กับคำว่า “โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม” (Social Safety Nets) ก็ได้เนื่องจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของคำทั้งสองคำนี้มีความใกล้เคียงกันมากทั้งในเรื่องของกลุ่มเป้าหมายมาตรการและความคุ้มครอง โดยให้ความสำคัญไปที่กลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือมากที่สุดก่อน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช้เป็นเพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและนโยบายทางสังคมของรัฐซึ่งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น หากแต่ยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ ในเรื่องของการพัฒนาสังคม และการกระจายรายได้ (Rachel Sabates-WheelerและMyrtha waite, 2003)

ทั้งนี้ขอบเขตของการดำเนินงาน “การคุ้มครองทางสังคม” นี้ จะครอบคลุมการประกันสังคม และการช่วยเหลือทางสังคม รวมทั้งในเรื่องของการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหา (Prevention) การลดหรือบรรเทาภาวะความรุนแรงของปัญหา (Mitigation) และการเตรียมการเพื่อรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง ประเด็นพิจารณาที่สำคัญและเป็นที่เห็นพ้องต้องกันทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับสากล ก็คือ “การคุ้มครองทางสังคม” นั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มประชาชนที่ยากไร้ขัดสนด้วยโอกาส (Vulnerable) ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต (Crisis Situation) รวมถึงกลุ่มแรงงานอพยพ

จากงานศึกษาเรื่อง “Migration and Social Protection” ได้กำหนดการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตามส่วนประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ดังนี้ (Kabeer 2002 อ้างใน Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003)

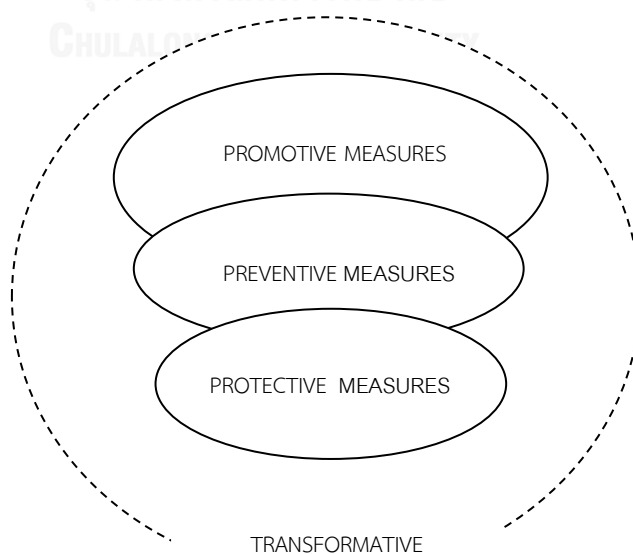
- มาตรการส่งเสริม (Promotive measures) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงรายได้จริงและประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงเศรษฐกิจมหภาค มาตรการของภาคส่วนและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการลดปัญหาความยากจน อาทิ การปรับปรุงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดโรคติดต่อ และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงที่ดิน หรือสุขอนามัย

- มาตรการป้องกัน (Preventative measures) มุ่งที่จะหลีกเลี่ยงการกีดกันในรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปแล้วหมายถึงการให้การประกันสังคมทั้งของรัฐและไม่ใช้รัฐ

- มาตรการปกป้อง (Protective measures) มาตรการนี้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยให้หลักประกันบรรเทาการกีดกัน ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายที่แคบ มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาปัญหาความยากจน และทำในส่วนที่แนวทางการส่งเสริมและการป้องกันทำแล้วเกิดการล้มเหลว

- มาตรการเปลี่ยนแปลง (Transformative measures) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงอำนาจการต่อรองของบุคคลต่างๆ และกลุ่มในสังคมเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันในสังคม และคนที่ได้รับการป้องกันความเสี่ยงทางสังคม เช่น การเลือกปฏิบัติหรือการละเมิด มาตรการนี้มุ่งขยายการคุ้มครองทางสังคมที่จะเสริมสร้างศักยภาพและสิทธิมนุษยชนในสังคมมากกว่าการกำหนดเป้าหมายของรายได้และการถ่ายโอนการบริโภคหรือกลไกการประกัน

Conceptualising Approaches to Poverty and Vulnerability



จาก 4 องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ส่งเสริม ป้องกัน ปกป้อง เปลี่ยนแปลง ทำให้
 ใต้นิยามของการคุ้มครองทางสังคม คือ “การคุ้มครองทางสังคมอธิบายความคิดริเริ่มของรัฐและ
 เอกชนที่ให้การถ่ายโอนรายได้หรือการบริโภคให้กับคนยากจนป้องกันความเสี่ยงการทำมาหากิน และ
 เสริมสร้างสถานะทางสังคมและสิทธิของคนชายขอบทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์โดยรวมที่จะลดความ
 เสี่ยงทางเศรษฐกิจและช่องโหว่ทางสังคมของกลุ่มที่ยากจนและด้อยโอกาส”(Devereux, Ntale and
 Sabates- Wheeler, 2002 อ้างใน Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นการดำเนินงาน
 เพื่อให้มีความคุ้มครอง หรือให้หลักประกันทางสังคมแก่ประชาชนในด้านต่างๆ อาทิ กฎหมายระเบียบ
 ข้อบังคับระบบประกันสังคม และบริการทางสังคมต่างๆ โดยให้ความสำคัญแก่กลุ่มประชาชนที่
 ยากจนและด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับสิทธิทางสังคมในฐานะที่เป็นมนุษย์ อันเป็นความร่วมมือในการดำ
 เนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งนี้การดำเนินการคุ้มครองทางสังคมจะต้องเป็นกระบวนการ
 ที่ดำเนินการอย่างยั่งยืนต่อเนื่องไม่ว่าในภาวะปกติหรือในภาวะวิกฤตทางสังคม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งออกเป็นประเด็นด้านการย้ายถิ่นเข้ามา
 ทำงานในประเทศไทย ลักษณะการจ้างงานและการทำงานรวมถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่
 ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ดังต่อไปนี้

ในประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นมีงานศึกษาหลายชิ้นด้วยกัน
 อาทิเช่น งานศึกษาของ พรสุขเกิดสว่าง และกฤตยา อาชวนิจกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “การละเมิด
 สิทธิมนุษยชนในประเทศพม่าจากผู้อพยพสู่แรงงานข้ามชาติ” เป็นการศึกษาถึงสาเหตุการย้ายถิ่นที่มี
 สาเหตุจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะพื้นที่ของชน
 กลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยพม่า ที่รัฐบาลทหารพม่าต้องการเข้าครอบครองทรัพยากรในพื้นที่
 เหล่านั้น และมีการสู้รบระหว่างกองกำลังทหารพม่ากับกองกำลังชนกลุ่มน้อยต่างๆ ผู้ที่รับผลจากการ
 สู้รบมากที่สุดคือประชาชนในพื้นที่ รัฐบาลทหารพม่าใช้ยุทธวิธีตัด 4 (four cuts) คือการตัดกำลัง
 เสบียงอาหาร ทุน การข่าว และกำลังพล ซึ่งถือว่าเป็นยุทธวิธีที่มีผลต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนมาก
 ที่สุด เช่น การเกณฑ์แรงงานทาส การบังคับใช้แรงงานลูกหาบ การขูดรีดภาษี การบังคับให้ประชาชน
 ออกจากพื้นที่อาศัยเดิมเข้าสู่พื้นที่ควบคุมของทหารพม่า จากนโยบายดังกล่าวทำให้เกิดผู้อพยพเข้าสู่
 ประเทศไทย ซึ่งผู้อพยพส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีกว่าในพม่า บางกลุ่มเข้าไปอยู่ในศูนย์
 พักพิงชั่วคราวที่ทางรัฐบาลไทยจัดไว้ และอีกกลุ่มหนึ่งออกไปเป็นแรงงานรับจ้างตามเมืองชายแดน
 และเมืองอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ชีวิตของผู้อพยพจะต้องอยู่อย่างหลบซ่อนเพราะมีสถานะเป็นผู้เข้าเมือง

อย่างผิดกฎหมาย บางรายถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือร้ายกว่านั้นถูกใช้ความรุนแรงด้านการกระทำและทัศนคติเชิงลบทั้งจากภาครัฐและเอกชนของไทย (พรสุข เกิดสว่างและกฤตยา อาชวนิจกุล, 2547)

กฤตยา อาชวนิจกุล , ทริส โคเอทท์ , นิน นินไพน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “เพศ อนามัยเจริญพันธุ์ และความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า” การศึกษานี้มุ่งที่จะบันทึกสภาพความรู้ ประเด็นปัญหา และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงงานอพยพจากประเทศพม่าที่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้อพยพเหล่านี้มีประสบการณ์ชีวิตร่วมกันอย่างหนึ่งคือ การเผชิญกับความกลัวและความรุนแรงนานารูปแบบที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในทุกๆ มิติ ความรุนแรงเกือบตลอดช่วงชีวิตของผู้อพยพแต่ละคนนับว่าเป็นปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อสภาวะสุขภาพทั้งกายและจิต รวมทั้งพฤติกรรมการดูแลตนเอง ในเรื่องของสภาพชีวิตเมื่ออยู่ในประเทศไทยสภาพความรุนแรงที่ต้องเผชิญมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากสภาพที่เป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย จึงอาจถูกจับกุมและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้ง่าย และมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง หรือเสี่ยงต่อสภาพความไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในหลากหลายรูปแบบ เช่น ถูกโกงค่าแรง ที่สำคัญคือผู้อพยพที่เป็นเพศหญิงเสี่ยงต่อการถูกกระทำรุนแรงทางเพศทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ดังนั้นหัวใจสำคัญของนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับผู้อพยพจากประเทศพม่าก็คือ ทำอย่างไรให้สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้อพยพได้รับการปกป้องคุ้มครอง ตั้งแต่ในชุมชนต้นทางและประเทศปลายทาง นโยบายสำหรับประเทศไทยควรต้องมุ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่นที่มีแรงงานอพยพที่ต้องตระหนักไม่เฉพาะแค่ตัวแรงงานอพยพ แต่ต้องรวมครอบครัวผู้อพยพเข้าไปด้วย (กฤตยา อาชวนิจกุล, ทริส โคเอทท์, และนิน นินไพน์, 2540)

ส่วนประเด็นเรื่องลักษณะการจ้างงานและลักษณะการทำงานรวมถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านมีงานศึกษาหลายชิ้น ได้แก่

งานศึกษาเรื่อง “คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย” โดย สุรีย์พร พันพั้ง และคณะ (2548) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อมูลที่จะสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิของคนรับใช้ในบ้านเสนอต่อผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติการ การศึกษาพบว่าไม่มีผู้หญิงและเด็กหญิงย้ายถิ่นจากพม่าคนใดในการวิจัยครั้งนี้รู้เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานของตนจนกว่าจะไปถึงบ้านของนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงาน ที่พักอาศัย เงินเดือน การลาป่วย และการจ่ายเงินเดือน นอกจากการได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำแล้วเกือบทุกคนที่ตอบคำถามในการสำรวจยังต้องทำงานนานกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หลากๆ คนทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่เคยได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าชดเชยจากนายจ้าง มีคนทำงานบ้านเพียงหนึ่งในสามเท่านั้นที่มีห้องพักส่วนตัว ขณะหนึ่งในห้าต้องนอนในที่โล่งเนื่องจากการพักอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้าง ภาระหน้าที่ของคนทำงานบ้านจึงมักจะมีนอกเหนือจากงานบ้านไปมาก มากกว่าสองในสามมีหน้าที่ต้องดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ หรือผู้ทุพพลภาพ

ประมาณหนึ่งในสามมีหน้าที่ช่วยงานให้กับกิจการหรือธุรกิจของนายจ้าง ทั้งยังต้องทำงานตามแต่นายจ้างจะสั่ง นายจ้างผิดผ่อน หรือไม่ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้เลย ในขณะที่คนอื่น ๆ ซึ่งแจ่ว่าหากไม่เดือนหรือทวงเป็นประจำ เขาก็จะไม่ได้รับเงินเดือนจากนายจ้าง ซึ่งผู้หญิงและเด็กผู้หญิงรู้สึกว่าคุณเอาไรด์เอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิเนื่องจากไม่มีช่องทางใดที่จะต่อสู้กับการโกงของนายจ้างได้เลย นอกจากนี้การให้แรงงานอพยพไม่ถูกกฎหมายจดทะเบียนทำงานในประเทศไทย ทำให้แรงงานอพยพมีชีวิตที่ขึ้นอยู่กับนายจ้างมากขึ้น โคนเฉพาะเรื่องเงินเดือน การจ่ายเงิน และเงื่อนไขการทำงาน คนรับใช้บางคนถูกข่มขู่ว่าจะถูกเนรเทศ ถูกคุกคามและถูกจับกุม เนื่องจากไม่มีหลักฐานพิสูจน์ว่าตนมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย

เพื่อให้มีการบรรเทาปัญหาแรงงานทำงานรับใช้ในบ้านย้ายถิ่นมักถูกปฏิบัติโดยมิชอบ ถูกเอาไรด์เอาเปรียบและให้มีการตระหนัก คุ่มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ประเทศ และประชาคมระหว่างประเทศในระดับประเทศรัฐบาลพม่าควรจัดการกับสาเหตุของการย้ายถิ่นออก รัฐบาลไทยควรยอมรับว่าการทำงานรับใช้ในบ้าน คืองานชนิดหนึ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย สนับสนุนให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงาน การมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร การให้มีหลักประกันค่าจ้างและได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมาย (สุรีย์พร พันพิ่งและคณะ, 2548)

การศึกษาเรื่อง “ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงานและกรณีศึกษาความไม่เป็นธรรมของแรงงานข้ามชาติและผู้มีสถานะบุคคล” โดย นภาพร อติวานิชยพงศ์ และบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2554) ได้นำเสนอการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพการจ้างงานลูกจ้างแรงงานข้ามชาติเฉพาะในอุตสาหกรรมและภาคบริการไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ รูปแบบการจ้างงาน การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้าง ระบบค่าจ้าง และอำนาจการต่อรอง ในส่วนของคนทำงานบ้านหรือแรงงานรับใช้ในบ้าน คณะวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ว่า คนทำงานบ้านหรือแรงงานรับใช้ในบ้านนั้น นับเป็นแรงงานนอกระบบที่ชัดเจนอีกกลุ่มที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน ทั้งยังไม่ได้รับความคุ้มครองใดๆ จากกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมของรัฐ ซึ่งกำหนดไว้สงวนสิทธิประโยชน์ของแรงงานเฉพาะผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการเท่านั้น อันที่จริงแม้แต่แรงงานในสถานประกอบการเดียวกันก็ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างกัน กล่าวคือแรงงานข้ามชาติมักจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่า สวัสดิการก็ด้อยคุณภาพกว่า คนรับใช้ในบ้านที่มีสถานภาพทั้งทางสังคมและงานในบ้านที่อำนาจรัฐเข้าไม่ถึง (นภาพร อติวานิชยพงศ์และบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2554)

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (2546) จากรายงานเรื่อง “แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย กรณีศึกษาเกี่ยวกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ในส่วนของงานบ้าน (ผู้ช่วยงานบ้าน) การศึกษานี้พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนเป็นคนทำงานในบ้านในประเทศไทยมีจำนวนกว่า 80,000 คน (พ.ศ. 2544) กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติที่ขึ้น

ทะเบียนเหล่านี้กระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ และภาคกลางของประเทศไทย การปรับเปลี่ยนจากการเป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม ทำให้สตรีกลายเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงาน และแม่บ้านออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น ดังนั้นความต้องการแม่บ้านจึงควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและจำนวนสตรีที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน หลายครัวเรือนในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่อื่นๆ จ้างคนงานมาช่วยทำงานบ้าน และสังเกตได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปจ้างแรงงานข้ามชาติแทนที่แรงงานชาวไทย แต่จำนวนแท้จริงของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยงานบ้านยังไม่ทราบแน่ชัด เพราะยังมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน

ผู้ช่วยทำงานบ้านทั่วไปได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานในอาชีพอื่นมาก แม้ว่ารายได้เฉลี่ยจะสูงกว่าแรงงานในภาคเกษตรกรรมก็ตาม ตามปกติแล้วนายจ้างจะให้สวัสดิการในหลากหลายรูปแบบแก่คนทำงานบ้าน เช่น ที่พักอาศัย อาหาร แต่อาชีพอื่นก็มีสวัสดิการคล้ายกัน โดยเฉพาะที่ที่พักอาศัย ในปี พ.ศ. 2543 มีรายงานว่า ผู้ช่วยงานบ้านมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 3,360 บาท ระหว่างการออกสำรวจ นายจ้างบางคนกล่าวว่าคนงานเรียกกร้องค่าจ้างสูงไป ในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานชาวพม่า 26 คน พบว่าค่าจ้างที่ได้รับเฉลี่ยวันละ 84 บาท สำหรับการทำงานวันละ 14 ชั่วโมง ระดับเงินเดือนขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน และระยะเวลาของการจ้างงาน และอาจต่ำกว่านี้ถ้าผู้ใช้มากกว่า 1 คน ผู้ช่วยทำงานบ้านทั่วไปทำงานวันละหลายชั่วโมงเพราะต้องพร้อมให้เรียกใช้ได้วันละ 12 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น แม้ว่าอาจมีเวลาหยุดพักระหว่างช่วงนี้ได้ เป็นธรรมเนียมในประเทศไทยที่ผู้ช่วยทำงานบ้านแทบจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ดังนั้นจึงไม่มีใครคิดว่าจำเป็นต้องทำสัญญา แต่จะตกลงกันด้วยวาจาเท่านั้น แต่เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ช่วยทำงานบ้านซึ่งบ่อยครั้งอยู่อย่างโดดเดี่ยวแยกจากโลกภายนอก ย่อมจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่มีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและได้รับความคุ้มครองน้อยมากจากความยากลำบาก และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน, 2546)

ในส่วนของผู้จ้างทำงานบ้านที่เป็นเด็กจากงานศึกษาของ สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้แรงงานเด็กภาคประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม และคนรับใช้ในบ้าน จังหวัดสมุทรสาคร” โดยศึกษาสภาพการลักษณะของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะส่วนของแรงงานเด็กที่ทำงานรับใช้ในบ้านซึ่งผลการศึกษาพบว่าเด็กทำงานรับใช้ในบ้านโดยมากจะเริ่มทำงานเมื่ออายุ 9-12 ปี การตัดสินใจเข้าสู่ระบบการทำงานพบว่า ตนเองอยากทำมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการของพ่อแม่ สภาพการทำงานลักษณะที่พบเป็นงานระยะสั้น รองมาเป็นงานที่ยืดหยุ่นสามารถทำเมื่อใดก็ได้ เด็กส่วนใหญ่มีหน้าที่ขายของหน้าร้านให้นายจ้าง รองลงมาคือทำงานหลายอย่างรวมกัน ในส่วนของการจ้างงาน การรับค่าจ้างของเด็กส่วนใหญ่จะได้รับเป็นเงินสดและได้รับเป็นค่าจ้างรายวัน รองลงมาคือรายคาบหรือรายสัปดาห์ และพบว่านายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงเวลา ค่าจ้างส่วนใหญ่ถ้านับเป็นรายวันมีรายได้ประมาณ 100 บาทต่อวันและได้ไม่เกิน

วันละ 100 บาท นอกจากค่าจ้างแล้วเด็กบางรายได้รับสิ่งอื่นเป็นค่าตอบแทนอีก การรับเงินค่าจ้างส่วนใหญ่เด็กจะเป็นผู้รับเอง ที่เหลือเป็นพ่อแม่หรือญาติเป็นคนรับเงินแทน ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะทำต่ำกว่าวันละ 6 ชั่วโมง เวลาพักผ่อนส่วนใหญ่จะพักเวลาใดก็ได้ ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แรงงานเด็กรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 71.17 อาศัยอยู่ห่างจากบ้านนายจ้างไม่เกิน 1 กิโลเมตรหรือพักอยู่กับนายจ้าง ซึ่งจำนวนร้อยละ 20.83 เท่านั้นที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง ที่เหลือทำงานในลักษณะไปกลับ (สุภางค์ จันทวานิชและคณะ, 2549)

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ชีวิตของเด็กทำงานบ้าน” โดยงานชิ้นนี้กล่าวถึงสภาพการทำงาน การจ้างงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก และให้ข้อเสนอต่อการคุ้มครองช่วยเหลือและพัฒนาแรงงานเด็กทำงานบ้าน ที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของเด็ก ผลการศึกษาพบว่า แรงงานเด็กทำงานบ้านมีความแตกต่างจากแรงงานเด็กในกิจการอื่นๆ เพราะมีความซับซ้อนในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์กับนายจ้างที่มีหลายลักษณะเนื่องจากเป็นงานที่ต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้างทำให้การเข้าถึง หรือการจัดการในด้านต่างๆ ทำได้ยาก นอกจากนี้ชีวิตของเด็กในงานนี้ขึ้นอยู่กับนายจ้างมากกว่างานประเภทอื่นๆ จึงทำให้โอกาสเสี่ยงที่เด็กจะถูกเอารัดเอาเปรียบโดยปราศจากการตรวจสอบ การเข้าสู่งานโดยผ่านกระบวนการจัดหางานของนายหน้า จึงขึ้นอยู่กับว่านายหน้าจะพาไปส่งที่ไหน เด็กถูกเอารัดเอาเปรียบในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ซึ่งนายหน้าหรือนายจ้างจะหักจากเงินเดือน โดยเด็กบางคนไม่ได้รับเงินเดือนเลยเป็นเวลาหลายปี เด็กต้องทำงานหนักไม่มีวันหยุดพักผ่อนเพราะไม่กล้าต่อรอง บางคนถูกทุบตี ถูกลวนลามทางเพศ ปัญหาที่ท้าทายก็คือจะปรับเงื่อนไขต่างๆ ให้ดีขึ้นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่งานนี้เป็นงานซ่อนเร้นเข้าถึงยาก เป็นเรื่องภายในบ้านส่วนบุคคล และเงื่อนไขการทำงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับนายจ้าง โดยขาดมาตรฐานและไม่มีหลักประกันว่าจุดที่ติจะเกิดขึ้นกับเด็กในสถานการณ์ทั่วไป (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2544)

และงานศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานเด็กชาวลาวสู่ประเทศไทย และผลที่เกิดขึ้น : กรณีศึกษาเด็กรับใช้ในบ้าน” โดย Syvongsay Changpitikoun (2008) ซึ่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างเด็กชาวลาวที่เคยทำงานรับจ้างในบ้านในประเทศไทย และปัจจุบันได้เดินทางกลับไปอยู่ประเทศลาว แรงงานรับใช้ในบ้านบางรายก็ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากนายจ้างชาวไทยเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว อีกทั้งยังได้รับสิ่งชดเชยวันหยุดงาน เช่น นายจ้างพาไปเที่ยวตามชายทะเล พาออกไปเปิดหูเปิดตาซื้อของใช้ตามห้างสรรพสินค้า นอกจากนี้งานวิจัยนี้พบว่าเด็กสาวที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีน้อยมากที่ถูกกระทำความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นโดยคำพูดหรือการทำร้ายร่างกาย อย่างไรก็ตามมากกว่าครึ่งที่นายจ้างไม่เคยพาไปตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อเวลาป่วยเล็กน้อยได้รับเพียงยาบรรเทาอาการป่วยเท่านั้น สำหรับค่าตอบแทนที่แรงงานเหล่านี้ได้รับโดยมากกว่าครึ่งของกรณีศึกษาได้รับค่าจ้างเหมาเป็นรายเดือนประมาณ 3,500-5,000 บาท บางราย

ได้รับค่าจ้างเป็นเสื้อผ้าชุดใหม่แทนเงิน ระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันต้องทำงานนานประมาณ 11-13 ชั่วโมง นับตั้งแต่เช้าตรู่จนถึงกลางคืน แต่ได้พักผ่อนช่วงเวลากลางวันบ้าง วันหยุดพักผ่อนว่ามากกว่าครึ่งได้สิทธิหยุดงานสัปดาห์ละ 1 วัน และน้อยมากที่ได้หยุด 1-2 วันต่อเดือน ขณะที่บางรายได้ลาหยุดเฉพาะช่วงเทศกาลเท่านั้น และบางรายไม่ได้รับสิทธิลาหยุดงานเลย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าแรงงานบางรายไม่ได้ขังสนเรื่องเงินทอง แต่ลักลอบเข้าเมืองมาเพื่อต้องการหาประสบการณ์ชีวิตใหม่เท่านั้น งานศึกษาชิ้นนี้ชี้ชวนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงใหม่ๆ ในชีวิตเด็กสาวชาวลาเวที่เข้ามาทำงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นมูลเหตุการณีย้ายถิ่นที่มีแรงจูงใจมากกว่าการขังสนในเรื่องเศรษฐกิจ แต่ตัวแรงงานต้องการที่จะสะสมทุนเพิ่มและการมาหาประสบการณ์เปิดหูเปิดตาในต่างแดน โดยเลือกที่จะเข้ามาเสี่ยงขายแรงงานเป็นแรงงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทย (Syvongsay Changpitikoun, 2008)

การศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย - งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับความคุ้มครอง โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2549) การสำรวจลูกจ้างทำงานบ้านในแม่สอดและเชียงใหม่ พบว่า ถูกเอารักเอาเปรียบแรงงานที่รุนแรงในหลายกรณีพบว่าเป็นแรงงานบังคับ มีการกักคนงานไว้ในบ้านไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอกได้เลย ถูกละเมิดทั้งทางคำพูดและด้านร่างกาย มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมาก ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ประมาณสองในสามทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน พวกเขาจะต้องพร้อมทำงานตลอดเวลาแล้วแต่นายจ้างจะเรียกใช้ ไม่มีวันหยุดที่เพียงพอ พบว่าไม่จ่ายค่าแรง จ่ายน้อย หรือจ่ายไม่ตรงเวลาได้ค่าแรงต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างทำงานบ้านถูกบังคับให้ไปทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นด้วยหรือต้องทำงานอื่นๆ ทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนขยายเวลาไปเรื่อยๆ เนื่องจากเป็นหนี้นายจ้างหรือนายหน้า และเนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยอยู่ในบ้านนายจ้าง นายจ้างจึงคาดหวังว่าลูกจ้างทำงานบ้านพร้อมทำงานตลอดเวลา (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549)

สำหรับงานศึกษาแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศ อาทิเช่น Rachel Sabates-Wheeler and Myrtha waite (2003) ได้ศึกษาถึง การปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติ ซึ่งให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเฉพาะที่ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองเนื่องจากไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ ได้เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศ ตัวอย่างผู้อพยพชาวแอลเบเนียที่ลี้ภัยทางเศรษฐกิจเข้ามาในประเทศไทยกริช นโยบายทางการเมืองระบุว่าผู้อพยพจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับผู้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองของรัฐ ดังนั้นการอพยพเข้ามาหางานทำของแรงงานข้ามชาติชาวแอลเบเนียในประเทศไทยกริชยังไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในกริชอันพึงมีได้แก่ การไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตหรือคำรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย พวกเขาไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับเงินค่าจ้างเพิ่ม สิทธิในการลาป่วย หรือเงินบำนาญเลย ในกฎหมายบทที่ 31 ปี 1991 กำหนดกฎหมายขั้นพื้นฐานที่ผู้อพยพหรือแรงงานข้ามชาติพึงได้รับจากการบริการขั้น

พื้นฐานในสังคม ยกเว้นกรณีป่วยฉุกเฉิน นายจ้างกรีซยังคงหาผลประโยชน์เอาเปรียบลูกจ้างชาวแอลเบเนียโดยการให้เงินค่าจ้างที่น้อยกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด นายจ้างบางคนถึงขนาดแจ้งความจับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เพื่อให้ตำรวจขับไล่ออกนอกประเทศเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าจ้างตามมาตรฐาน นอกเหนือจากนี้ยังมีรายงานอีกว่าแรงงานข้ามชาติที่เป็นหญิงชาวแอลเบเนียกลับดูจะโชคร้ายกว่าแรงงานชาย เนื่องจากว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ แรงงานที่ทำงานบ้านในสังคมกรีกไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ บ่อยครั้งจึงพบว่านายจ้างชาวกรีกได้เอาไรต์เอาเปรียบพวกเธอในเรื่องของการข่มขืนกระทำชำเรา ในปี 2000 มีรายละเอียดว่าผู้อพยพที่ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ร่างกฎหมายในปี 1998 จะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคม ในแง่ของเงื่อนไขการว่าจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงาน การประกันสุขภาพ และความปลอดภัย ให้มีความเท่าเทียมกันกับประชาชนชาวกรีก นอกจากนั้นยังจะมีการออก green card ให้กับผู้อพยพที่พักอาศัยอยู่ภายในอาณาเขตประเทศเป็นระยะเวลาตามที่รัฐบาลกำหนด เพื่อตอกย้ำให้เห็นถึงความเท่าเทียมกัน (Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003)

ในหนังสือรวมบทความโดย Nicola Piper and Mina Roces (2003) มีงานศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านจากบทความของ Roselia Pe-Pua ได้กล่าวถึงลูกจ้างทำงานบ้านฟิลิปปินส์ในสเปนและอิตาลี นอกจากจะทำงานบ้านแล้วส่วนหนึ่งยังต้องดูแลเด็กและคนแก่ โดยปกติลูกจ้างจะพักอาศัยอยู่กับนายจ้างจะได้รับที่พักและอาหาร ซึ่งเมื่อได้ที่พักและอาหารฟรีนั้นต้องแลกมากับงานหนัก เวลาทำงานที่ยาวนาน ทำงานมากกว่าที่ตกลงกันไว้ ลูกจ้างทำงานบ้านคนหนึ่งกล่าวว่า ไม่สามารถพักได้จริงๆ หรือ ถูกเรียกใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นเหตุผลหนึ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านชอบทำงานแบบไปกลับมากกว่า ซึ่งนอกเวลาทำงานบ้านยังสามารถไปรับทำงานอื่นๆ ได้อีกด้วย ทำให้ได้เงินเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าการทำงานไปกลับบ้านของนายจ้างจะได้โบนัสน้อย หรือในวันหยุดเทศกาลต่างๆ จะไม่ได้รับค่าจ้าง

การมาทำงานในยุโรปได้รับเงินเดือนมากกว่าทำงานในฟิลิปปินส์ หรือเป็นทำงานบ้านในฮ่องกงและสิงคโปร์ นอกจากนั้นในฮ่องกงและสิงคโปร์รัฐบาลของประเทศมีการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ในยุโรปตอนใต้คนงานทำงานบ้านได้รับโบนัสจ่าย 13-14 เดือน และยังได้การคุ้มครองทางสังคม วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดเทศกาล Pinay ลูกจ้างทำงานบ้านกล่าวว่า “หนึ่งในผลประโยชน์ของแรงงานที่นี้คือสามารถเก็บเงินได้ตราบในที่ยังทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ ฉันโอเคกับชีวิตของฉันที่นี่ ฉันสามารถเก็บเงินได้ และยังเหลือส่งกลับบ้านได้อีก ไม่เหมือนทำงานที่ฟิลิปปินส์ต้องใช้จ่ายเงินเดือนชนเดือน” นี่คือการคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์

การถูกกดขี่ละเมิดแรงงานมีน้อยมากๆ จริงๆ มันขึ้นอยู่กับกฎหมายของประเทศนั้นๆ ว่าให้ความคุ้มครองแรงงาน หรือให้ความช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นขนาดไหน หรือแม้แต่แรงงานที่ไม่มีเอกสารก็ยังได้รับการดูแลขั้นพื้นฐาน สิ่งที่นายจ้างไม่ดีก็มีบ้าง เช่น ให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าที่ตกลง

กันไว้ ไม่จ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกัน และทำพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อแรงงาน แรงงานฟิลิปปินส์ในสเปนค่อนข้างจะได้รับการดูแลคุ้มครองที่ดี จากการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจากประวัติศาสตร์ของทั้งสองประเทศ มีความเคารพและความเห็นอกเห็นใจ นายจ้างค่อนข้างดีมักจะปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน

ลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์มีความเคารพนบ และพวกเขายังมีความรู้สึกดีในการทำงานอาชีพงานบ้านในสเปนและอิตาลี ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในหมู่นายจ้างชาวสเปนและอิตาลี หาต้องการจ้างแม่บ้านต้องเป็นคนฟิลิปปินส์เท่านั้น ซึ่งแม่บ้านฟิลิปปินส์จะเป็นที่รู้จักในการทำงานแข็งขัน ขยันทำงาน ซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ มีจิตใจดี นายจ้างชาวสเปนคนหนึ่งกล่าวว่า ซึ่งจริงๆ แล้วสาเหตุก็คือค่าจ้างสำหรับจ้างคนฟิลิปปินส์ในเมืองใหญ่สูงมาก หากเปรียบเทียบกับสัญชาติอื่นๆ ส่วนใหญ่มีแต่คนรวยเท่านั้นที่สามารถจ้างแม่บ้านฟิลิปปินส์ได้ แม่บ้านฟิลิปปินส์จะทำงานอย่างดี ซึ่งหากได้ทำหน้าที่ดูแลเด็กพวกเขาจะทำหน้าที่อย่างดี ดูแลเหมือนลูกของตนเอง บางครั้งช่วยสอนการบ้าน อีกทั้งยังช่วยรับฟังปัญหาของคนในบ้านนายจ้าง แม่บ้านฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ย้ายมาทำงานในยุโรปตอนใต้ไม่ได้มาเพื่อจะแต่งงานกับคนในพื้นที่ หรือจบลงด้วยการแต่งงาน ส่วนใหญ่จะมีครอบครัวอยู่ที่ฟิลิปปินส์ (Nicola Piper และ Rocés, 2003)

งานศึกษาเรื่อง “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ” โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2550) กล่าวว่าแรงงานข้ามชาติหญิงทำงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากในช่วงสิบปีที่ผ่านมาประเทศอินโดนีเซีย ศรีลังกา และฟิลิปปินส์ได้ส่งแรงงานหญิงจำนวนเพิ่มขึ้นไปยังรัฐอาหรับซึ่งส่วนใหญ่ไปเพื่อทำงานรับใช้ในบ้าน ประเทศไทยรับแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานรับใช้ในบ้าน เช่นกันประเทศอื่นในเอเชียซึ่งรับแรงงานข้ามชาติหญิงคือฮ่องกง มาเลเซีย และสิงคโปร์ นอกจากนี้ ยังมีการย้ายถิ่นภายในประเทศเพื่อทำงานรับใช้ในบ้านเป็นจำนวนมาก กฎหมายของหลายประเทศมิได้ให้ความคุ้มครองการทำงานรับใช้ในบ้าน ดังนั้นผู้ทำงานรับใช้ในบ้านซึ่งโดยมากเป็นผู้หญิงและเด็กจึงมีความเสี่ยงอย่างยิ่งต่อการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกแสวงประโยชน์ และการถูกรุ้กระทำ แรงงานเหล่านี้มักเสี่ยงต่อการถูกค้ามนุษย์ เป็นแรงงานบังคับ และเป็นแรงงานขูดรีด ผู้ทำงานรับใช้ในบ้านหลายคนต้องทนทำงานในสภาพที่ย่ำแย่และต้องทนต่อการถูกละเมิดสิทธิอื่นๆในการทำงานซึ่งรวมถึง ค่าจ้างที่ต่ำมาก (มักต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอย่างมาก), เวลาทำงานที่ยาวนาน (ถึง 15 - 18 ชั่วโมงต่อวัน), ไม่มีวันหยุดประจำ และมีวันหยุดน้อยวัน, ไม่ได้รับประทานอาหารและที่พักเพียงพอ, การถูกจองจำและให้อยู่โดดเดี่ยว, การชะลอหรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้างและการยึดเอกสารประจำตัว, การข่มขู่และใช้ความรุนแรงในที่ทำงาน รวมทั้งการทำร้ายทางกายทางใจและทางเพศ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550)

บทที่ 3

การจ้างงานและสภาพการทำงาน

3.1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้าน

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ได้สำรวจจำนวน 120 คน จากแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร ข้อมูลในเบื้องต้นนี้ นำเสนอในเรื่อง สถานภาพทางกฎหมาย อายุ กลุ่มชาติพันธุ์ สถานภาพ ระดับการศึกษา ความเข้าใจ และการสื่อสารภาษาไทย การตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ข้อมูลในเบื้องต้นนี้จะเป็นการสร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแรงงานและเป็นการสร้างมุมมองในภาพรวม เพื่อการวิเคราะห์ในรายละเอียดที่เกี่ยวกับประเด็นสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานรวมถึงการคุ้มครองแรงงานในลำดับต่อไป

3.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านที่ได้ทำการสำรวจพบว่าแรงงานทุกคนมีสถานะอยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยแรงงานจะถือเอกสารประจำตัว มีหนังสือเดินทางชั่วคราว และมีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งแต่เดิมนั้นลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้ส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย แต่ได้ผ่านกระบวนการขึ้นตอนจึงทำให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากนโยบายเข้ามาจัดการควบคุมแรงงานข้ามชาติของทางรัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายชั่วคราวในประเทศไทย ซึ่งการขออนุญาตทำงานชั่วคราวนั้นได้ขยายระยะเวลาต่อมาตลอดทุกปีเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ถึงแม้มาตรการที่ทางรัฐบาลออกมาใช้กับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นมาตรการเพื่อการควบคุม อย่างไรก็ตามการจดทะเบียนแรงงานสามารถส่งผลต่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

“หนูเคยทำงานบ้านมาหลายที่แล้วคะ ที่เก่าๆ นายจ้างไม่ค่อยดีเท่าไร ไม่ยอมทำบัตรให้ ทำให้หนูไม่กล้าออกไปไหน บางเดือนก็ติดค้างเงินเดือนเลยตัดลินใจย้ายงาน พอมาอยู่กับนายจ้างคนนี้ค่อนข้างจะดีคะ นายจ้างเป็นคุณหมอ เขาพาหนูไปทำบัตรตอนนี้มีเอกสารครบทุกอย่าง จะออกไปไหนในวันหยุดไม่กลัวแล้วคะ” (สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ อายุ 24 ปี)

3.1.2 อายุ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้สำรวจไม่พบลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.5 มีอายุ 23-26 ปี รองลงมาร้อยละ 25.0 อายุ 19-22 ปี ร้อยละ 19.2 อายุ 27-30 ปี ร้อยละ 6.7 เป็นแรงงานเด็กอายุ 15-18 ปี ร้อยละ 4.2 อายุ 31-34 ปี และจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 2.5 อายุ 35-38 ปี (ดูตารางที่ 1) นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับปีที่ลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้เริ่มเข้ามาทำงานบ้านพบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน มี 30 คนที่เข้ามาทำงานบ้านตั้งแต่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี

3.1.3 ภูมิหลังทางชาติพันธุ์

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านที่สำรวจพบ 5 กลุ่มชาติพันธุ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.0 เป็นชาติพันธุ์กะเหรี่ยง รองลงมาร้อยละ 22.5 ชาติพันธุ์ปะโอ ร้อยละ 10.0 ชาติพันธุ์ไทใหญ่ ร้อยละ 9.2 ชาติพันธุ์พม่า และน้อยที่สุดร้อยละ 3.3 ชาติพันธุ์มอญ (ดูตารางที่ 1)

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนติดกับประเทศพม่าหลายพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชายแดนจังหวัดตาก ติดกับรัฐกะเหรี่ยงของประเทศพม่า ชาวกะเหรี่ยงและกลุ่มชาติพันธุ์อื่นจำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากการสู้รบได้อพยพย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ในขณะที่เดียวกันพื้นที่บริเวณชายแดนแห่งนี้ก็มีการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการเกษตรเชิงพาณิชย์อย่างเข้มข้นทำให้มีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2555)

3.1.4 สถานภาพ

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 95.8 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 4.2 เป็นแรงงานที่สมรสแล้ว สำหรับเรื่องการมีบุตรของแรงงานที่ทำการสำรวจนั้นพบว่ามีเพียงรายเดียวเท่านั้นที่คลอดบุตรในประเทศไทย และแรงงานสี่รายที่เหลือกลับไปคลอดบุตรที่ประเทศพม่าแล้วกลับมาทำงานที่ประเทศไทยโดยให้ญาติช่วยดูแลบุตรอยู่ที่พม่าโดยที่ตนเองกลับไปเยี่ยมเป็นครั้งคราวเท่านั้น (ดูตารางที่ 1)

3.1.5 ระดับการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 39.2 เรียนจบชั้นประถมศึกษาในพม่า รองลงมาร้อยละ 30.0 เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในพม่า ร้อยละ 16.7 เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในพม่า ร้อยละ 6.7 เรียนจบในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในพม่า และร้อยละ 7.5 เป็นแรงงานที่ไม่ได้เรียนหนังสือ (ดูตารางที่ 1)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนที่ได้สำรวจ ปัจจุบันกำลังศึกษาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในโครงการของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่าซึ่งเป็นโครงการพัฒนาความรู้และให้การศึกษารองานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าโดยจะมีการเรียนการสอนทุกวันอาทิตย์ ซึ่งหากแรงงานข้ามชาติคนใดที่สามารถสอบผ่านและจบหลักสูตรของมูลนิธิฯ และมีความประสงค์ที่จะศึกษา

ต่อก็สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในโครงการการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) สำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้สำรวจมีเพียง 1 รายที่กำลังศึกษาในโครงการของ กศน. ซึ่งเมื่อแรงงานเรียนจบหลักสูตรของ กศน. แล้วก็จะได้รับใบรับรองวุฒิการศึกษาของประเทศไทย

3.1.6 ความเข้าใจและการสื่อสารภาษาไทย

การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าใจและสื่อสาร ภาษาไทยได้ตั้งแต่เพียงเล็กน้อยไปจนถึงสามารถใช้ภาษาไทยได้คล่อง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 52.5 สามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยพอใช้ได้ รองลงมาร้อยละ 32.5 สามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยได้คล่อง และร้อยละ 15.0 สามารถเข้าใจและสื่อสารภาษาไทยได้เล็กน้อย (ดูตารางที่ 1)

“เข้ามาประเทศไทยตอนแรกพูดภาษาไทยไม่ได้ แต่โชคดีที่มาทำงานบ้านหลังเดียวกับป้า ได้ป้านี้แหละช่วยสอนภาษาไทยให้ เวลาป้าออกไปเผ้าร้านให้นายจ้างไม่มีคนช่วยแปลให้ฟัง นายจ้างสั่งงานอะไรก็ฟังไม่รู้เรื่อง ใช้ภาษามือด้วยนะที่ นายจ้างก็ชี้ๆ แล้วก็ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เราก็รู้บ้างอยู่แล้วว่ามาทำงานบ้านส่วนใหญ่จะต้องทำอะไรบ้าง พออยู่ไปเรื่อยๆ ก็พูดได้เพราะตั้งใจฝึกภาษาไทยใช้ละครทีวีเป็นตัวช่วย” (สัมภาษณ์ นางสาวบี อายุ 26 ปี)

3.1.7 การตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย

การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 70.8 ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง รองลงมาร้อยละ 18.3 มีพ่อแม่ ครอบครัว ญาติแนะนำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่เพื่อนแนะนำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย (ดูตารางที่ 1)

“หนูมาทำในประเทศไทยเพราะพี่ชายชวนมา พี่ชายทำงานที่มหาชัยสมุทรสาครอยู่ก่อนแล้ว พอเรียนจบไม่รู้จะทำงานอะไร แล้วยังไม่ค่อยมีงานให้ทำเลย ถ้ามีก็ไม่อยากทำได้เงินเดือนน้อย พ่อแม่เป็นชาวนามีพอกินไปวันๆ เท่านั้น พี่ชายก็ส่งเงินกลับบ้านมาตลอด หนูคิดว่าไปหางานทำที่ประเทศไทยจะสามารถเก็บเงินได้” (สัมภาษณ์ นางสาวฝน อายุ 25 ปี)

“ตัดสินใจเข้ามาหางานทำในประเทศไทยด้วยตัวเอง เห็นเพื่อนๆ คนในหมู่บ้านกลับจากประเทศไทย พวกเขาใส่เสื้อผ้าอย่างดี มีเงินมาสร้างบ้านหลังใหม่ บางคนไปทำงานตั้งหลายปีไม่เคยกลับมาเลย บ้านพวกเขามีฐานะดีขึ้นจากการที่ลูกๆ พวกเขาส่งเงินกลับมาให้ พอเห็นสิ่งเหล่านี้ก็อยากจะไปทำงานที่ประเทศไทยบ้าง” (สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ อายุ 24 ปี)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้าน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
15-18 ปี	8	6.7
19-22 ปี	30	25.0
23-26 ปี	51	42.5
27-30 ปี	23	19.2
31-34 ปี	5	4.2
35-38 ปี	3	2.5
รวม	120	100.0
2. ภูมิภาคหลังทางชาติพันธุ์		
พม่า	11	9.2
กะเหรี่ยง	66	55.0
มอญ	4	3.3
ไทใหญ่	12	10.0
ปะโอ	27	22.5
รวม	120	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	115	95.8
สมรส	5	4.2
รวม	120	100.0
4. ระดับการศึกษา		
วิทยาลัย มหาวิทยาลัย	8	6.7
มัธยมศึกษาตอนปลายในพม่า	20	16.7
มัธยมศึกษาตอนต้นในพม่า	36	30.0
ประถมศึกษาในพม่า	47	39.2
ไม่ได้เรียน	9	7.5
รวม	120	100.0
5. ความเข้าใจและการสื่อสารภาษาไทย		
ได้คล่อง	39	32.5
พอใช้ได้	63	52.5
ได้เล็กน้อย	18	15.0
รวม	120	100.0

6. การตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
เพื่อนแนะนำ	13	10.8
พ่อแม่ ครอบครัวญาติ แนะนำให้มา	22	18.3
ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง	85	70.8
รวม	120	100.0

3.2 รูปแบบและขั้นตอนการจัดหางาน

การได้งานโดยถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนหลายขั้นตอนแรงงานผู้ประสงค์จะเข้ามาทำงานทำจะต้องมีการเตรียมตัวไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อประสานตลอดจนค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับวิถีทางการได้งานนั้นมีหลายรูปแบบซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันออกไป จากการสำรวจพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ร้อยละ 57.5 มีพ่อแม่ ครอบครัวญาติเป็นคนช่วยหางานให้ รองลงมาร้อยละ 27.5 ให้เพื่อนที่รู้จักช่วยหางานให้ ร้อยละ 5.8 หางานโดยผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อทำงานรับใช้ในบ้าน ร้อยละ 5.8 หางานด้วยตนเอง มีเพียงร้อยละ 3.3 ที่นายหน้าหางานให้ (ดูตารางที่ 2) และเมื่อวิเคราะห์การตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยตัวเองกับวิถีทางของการได้งานทำนั้น ลูกจ้างทำงานบ้านที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเองส่วนใหญ่ร้อยละ 55.3 ให้เพื่อนช่วยหางานให้ รองลงมาร้อยละ 24.7 ให้พ่อแม่ ครอบครัวญาติช่วยหางานให้ ร้อยละ 8.2 หางานด้วยตัวเอง และอีกร้อยละ 8.2 หางานโดยผ่านบริษัทจัดหางาน และมีเพียงร้อยละ 3.5 ที่ให้นายหน้าช่วยหางานให้

นายหน้า จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ให้นายหน้าหางานให้นั้นลูกจ้างทำงานบ้านได้งานโดยที่นายหน้าในประเทศปลายทางเป็นคนช่วยหางานให้โดยมีการกระทำเป็นเครือข่ายผ่านการติดต่อกันระหว่างนายหน้าประเทศต้นทางและปลายทางอยู่ก่อนแล้ว เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้ามาถึงประเทศปลายทางก็จะมีการรองรับอยู่แล้ว โดยมีการจ่ายค่าดำเนินการเข้าประเทศพร้อมกับค่าจัดหางานอยู่ที่ประมาณ 7,000-25,000 บาท

“หนูเข้ามาทำงานบ้านหลังนี้เพราะนายหน้าเขาจัดหาไว้ให้ มีคนในหมู่บ้านบอกต่อกันว่ามีคนต้องการคนไปทำงานบ้านมีใครสนใจไหมหนูอยากไปทำงานที่ประเทศไทยบ้าง คนในหมู่บ้านหนูเขาก็ไปกินเยอะนะ ก่อนจะตัดสินใจไปเราถามก่อนว่าให้ไปทำงานอะไร ส่วนใหญ่ก็มีงานโรงงานกับงานแม่บ้านที่ผู้หญิงนิยมไปทำกัน หนูตัดสินใจไปทำงานแม่บ้านเพราะว่าเราไม่ต้องไปหาที่อยู่จะได้ประหยัดและเก็บเงินได้ด้วย รู้ก่อนแล้วว่าต้องไปพักอาศัยอยู่กับนายจ้างเพราะที่รู้จักกันเขาก็ไปทำงานแม่บ้าน เวลาเขากลับมาก็เล่าให้ฟังว่าเป็นอย่างไรบ้างนายจ้างพี่เขาดินะ หนูเลยคิดว่าน่าจะเป็นงานสบายๆ ทำงานอยู่กับบ้านคงไม่

เหนื่อยเท่าไร ถ้าเราโชคดีก็คงเจอนายจ้างที่ดี ก็ลองไปเสี่ยงดวงดูเพราะอยู่ที่นี้ก็ไม่มีการทำอะไรทำ” (สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ, อายุ 24 ปี)

บริษัทจัดหางาน จากการเก็บข้อมูลการได้งานของลูกจ้างทำงานบ้านโดยผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อทำงานมีรูปแบบดังนี้ บริษัทจัดหางานจะเป็นตัวกลางในการติดต่อระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง มีการทำโฆษณารับจัดหางานแม่บ้าน โดยมีทั้งภาษาไทย ภาษาพม่า ติดตามสถานที่ต่างๆ เช่น แหล่งชุมชนที่แรงงานพักอาศัย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น นอกจากนี้มีการโฆษณาผ่านทางเว็บไซต์ และเฟสบุค (Facebook) ซึ่งจะเป็นช่องทางให้นายจ้างเข้ามาหาแม่บ้านได้สะดวกยิ่งขึ้น ลักษณะที่โฆษณาผ่านทางเฟสบุค จะมีการถ่ายรูปของแรงงาน แจ้งรายละเอียดต่างๆ เช่น ชื่อ อายุ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือนที่ต้องการ เป็นต้น ซึ่งเมื่อนายจ้างสนใจบริษัทเหล่านี้ก็จะจัดการดำเนินเรื่องให้ทุกอย่าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าดำเนินการให้บริษัทเมื่อตัดสินใจว่าจ้างแรงงานในจำนวน 1,000-5,000 บาทพร้อมรับแรงงานแม่บ้านไปทำงานโดยมีเอกสารครบถ้วน นอกจากนั้นแรงงานเหล่านี้ที่ทำงานผ่านบริษัทจัดหางานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางานอยู่ที่ประมาณ 500-2,000 บาท

“ตอนที่มาทำงานบ้านหลังนี้ได้เพราะหนูอยากเปลี่ยนงาน ทำงานบ้านหลังเก่าได้เงินเดือนน้อยและนายจ้างเขาไม่มีวันหยุดให้ จะขอออกไปข้างนอกนายจ้างเขาก็ไม่ค่อยอนุญาตให้ออกไปไหน ก็เลยขอลาออกระหว่างไม่มีงานทำก็ไปอาศัยอยู่กับญาติ พอดีไปเห็นโฆษณาติดที่ป้ายรถเมล์ที่หน้ารามคำแหง บ้านเขียนเป็นภาษาพม่าด้วยนะ ก็เลยโทรไปถามพี่ที่บริษัทเขาก็ให้ลงชื่อไว้แล้ววันต่อมาถ่ายรูปทำประวัติเพื่อหางานให้ พี่เขาก็บอกว่าให้บอกรายละเอียดได้ว่าต้องการเงินเดือนประมาณกี่บาท มีวันหยุดกี่วัน ถ้ามีคนสนใจเขาจะโทรกลับมาหาเราเอง รอไม่นานเท่าไรนะไม่ถึงเดือนก็ได้งานใหม่แล้ว เราต้องเสียค่าดำเนินการให้เขา 1,500 บาท เขาบอกเป็นค่าจัดหางาน ตอนนั้นคุยกับนายจ้างที่ต้องการเราไปทำงานด้วยเขาก็มีการต่อรองขอลดเงินเดือนเราด้วยนะ เราก็โอเคเน็กในใจเหมือนกันว่าก็ลองไปทำงานดูก่อนถ้าไม่ดีก็ค่อยลาออกก็ได้ พอเราได้งานใหม่ผ่านบริษัทนี้ นายจ้างก็มาบอกเราว่าเขาก็ต้องเสียเงินให้บริษัทจัดหางาน 5,000 บาท เพื่อที่จะได้เรามาทำงาน นายจ้างบอกว่าถ้าทำงานดีจะขึ้นเงินเดือนให้เรื่อยๆ” (สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ, อายุ 24 ปี)

“มาทำที่บ้านหลังนี้ผ่านบริษัทจัดหางาน เพราะเราอยากเปลี่ยนงาน เพื่อนเลยแนะนำให้ไปหาบริษัทนี้เราก็ลงชื่อทำประวัติถ่ายรูปไว้ บริษัทบอกว่าถ้าได้งานแล้วต้องจ่ายค่าดำเนินการหางาน 500 บาท จนเขาโทรศัพท์มาบอกเราว่าได้งานแล้วก็นัดเจอกับนายจ้าง ก็ตกลงไปทำงานกับเขา พอเราเข้าไปทำงานนายจ้างก็บอกว่าได้จ่ายเงินค่าดำเนินการจัดหาแม่บ้านให้บริษัท 5,000 บาท เขาจะหักจากเงินเดือนเดือนละ 500 บาทจนกว่าจะครบ ตอนนั้นเราก็ไม่ได้คิดอะไรเพราะมาทำงานกับนายจ้างคนใหม่ก็ได้เงินเดือนมากกว่าทำงานที่เดิม

มาก พอครบตามจำนวนนายจ้างก็ให้เงินเดือนเราเต็มจำนวนที่ตกลงกันไว้” (สัมภาษณ์
นางสาวเอ อายุ 25 ปี)

ตารางที่ 2 ลักษณะและขั้นตอนการจัดหางาน

ลักษณะการจัดหางาน	จำนวน	ร้อยละ
ผ่านบริษัทจัดหางาน	7	5.8
เพื่อนช่วยหางานให้	33	27.5
พ่อแม่ ครอบครัว ญาติ หางานให้	69	57.5
หางานด้วยตนเอง	7	5.8
นายหน้าหาให้	4	3.3
รวม	120	100.0

3.3 สภาพการจ้างงาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลสภาพการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งสภาพการจ้างงานนั้นมีผลต่อความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมที่ลูกจ้างจะได้รับจากการทำงานรวมถึงการได้รับความคุ้มครอง จากนิยามความหมายสภาพการจ้างงานตามกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 "สภาพการจ้าง" หมายความว่า การปฏิบัติทั้งหลายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนกระทั่งถึงการเลิกจ้าง คือตั้งแต่เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง รวมทั้งประโยชน์ต่างๆ ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานด้วย "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นเรื่องใดก็ตามที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วจะเป็นสภาพการจ้างงานทั้งสิ้น

3.3.1 การรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงาน

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 67.5 ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานว่าตนเองจะได้รับค่าจ้างจำนวนเท่าใด มีการตกลงกันว่าต้องทำงานอะไร ภายในบ้านบ้าง และร้อยละ 32.5 ไม่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงาน เมื่อเข้าไปทำงานในบ้านก็ต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่ง (ดูตารางที่ 3)

ในความเป็นจริงเมื่อพิจารณาจากความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ระบุสัญญาจ้างหมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจ

โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา 5) จะเห็นได้ว่าในแง่ของกฎหมายไทยไม่ได้มีการระบุหรือบังคับให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการที่ไม่มีเอกสารสัญญาจ้างงานระหว่างกันจึงไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งในแง่ของการคุ้มครองแรงงาน ให้การคุ้มครองดูแลแรงงานทุกคนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างเท่าเทียม และอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั้งในกลุ่มแรงงานที่มีสัญญาจ้างงานและไม่มีสัญญาจ้างงาน

3.3.2 การเก็บเอกสารประจำตัว

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 95.0 แรงงานเก็บเอกสารไว้ที่ตัวเอง รองมาร้อยละ 3.3 ขอให้นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวให้ (โดยความยินยอม) และมีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่นายจ้างต้องการจะเก็บเอกสารเหล่านั้นไว้เอง (ดูตารางที่ 3)

3.3.3 ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านมีส่วนสำคัญอย่างมากในการได้งานทำและการต่อรองเรื่องค่าจ้างกับนายจ้าง ประสบการณ์ที่แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานบ้านพบว่ามีความแตกต่างกันไปบางรายมีการเปลี่ยนงานไปทำอาชีพอื่นอยู่บ่อยครั้ง บางรายทำงานบ้านมาตลอดโดยที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 44.2 มีประสบการณ์ทำงาน 5-8 ปี รองลงมาร้อยละ 35.8 มีประสบการณ์ทำงาน 1-4 ปี ร้อยละ 16.7 มีประสบการณ์ทำงาน 9-12 ปี มีเพียงร้อยละ 3.3 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี และไม่พบแรงงานที่ทำงานในอาชีพรับใช้ในบ้านน้อยกว่า 1 ปี (ดูตารางที่ 3) ซึ่งประสบการณ์การทำงานนั้นมีผลต่อการต่อรองเรื่องเงินเดือนของแรงงาน เนื่องจากมีผลทั้งด้านภาษาและการทำงานทำให้ลูกจ้างสามารถต่อรองกับนายจ้างได้

3.3.4 ค่าจ้าง

ในเรื่องของค่าจ้างมีการระบุไว้อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่สำหรับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดนั้นไม่ครอบคลุมถึงแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 57.5 ได้รับเงินเดือน 5,000-8,000 บาท รองลงมาร้อยละ 30.0 ได้รับเงินเดือน 8,001-11,000 บาท ร้อยละ 7.5 ได้เงินเดือนถึง 11,001-14,000 บาท ร้อยละ 3.3 ได้รับเงินเดือนค่อนข้างสูงถึง 14,001-17,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 1.7 ได้รับเงินเดือนสูงถึงมากกว่า 17,000 บาท (ดูตารางที่ 3)

จะเห็นได้ว่าถึงแม้ว่าจะไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านถึงจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จากการสำรวจพบว่าแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากว่างานรับใช้ในบ้านเป็นงานที่ปัจจุบันขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้จำนวนมาก ลูกจ้างจึง

สามารถต่อเรื่องค่าจ้างกับนายจ้างได้ นอกจากนั้นพบว่าร้อยละ 46.7 แรงงานยังได้รับสิ่งอื่นๆ ตอบแทนนอกจากค่าจ้าง เช่น ได้เสื้อผ้าสิ่งของต่างๆ นายจ้างพาไปเที่ยวด้วยในวันหยุด นายจ้างให้เงินในโอกาสพิเศษ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน คริสต์มาส เป็นต้น

“เมื่อก่อนได้เงินเดือน 7,000 บาท พอทำงานไปครบ 2 ปี ก็ขอให้นายจ้างขึ้นเงินเดือนให้ นายจ้างเพิ่มให้เป็น 8,000 บาท พอทำงานไปเรื่อยๆ เพื่อนชวนไปทำงานให้ญาติของเจ้านายเพื่อนเขาบอกว่าได้เงินเดือน 10,000 บาท เราก็อยากจะย้ายงาน แต่ใจหนึ่งก็ไม่อยากย้ายเพราะทำงานกับนายจ้างคนนี้มีมา 6 ปีแล้ว ก็เลยไปขอขึ้นเงินเดือนกับนายจ้างในใจคิดว่าได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกสักนิดหน่อยก็ยังดี นายจ้างบอกว่าจะเพิ่มให้เป็น 9,000 เพราะนายจ้างก็ไม่อยากจะหาลูกจ้างคนใหม่ (สัมภาษณ์ นางสาวฝน อายุ 25 ปี)

3.3.5 วันหยุด และวันลา

- วันหยุดประจำสัปดาห์

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 94.2 มีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละ 1 วัน ร้อยละ 5.8 ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ (ดูตารางที่ 3) ซึ่งมีเพียง 1 คนเท่านั้นที่ได้รับเงินวันละ 300 บาท ชดเชยเมื่อไม่ได้หยุดงาน ส่วนอีก 6 คนไม่ได้หยุดงานและไม่มีอะไรชดเชย

ซึ่งการสำรวจครั้งนี้มาจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านที่มาเรียนภาษาในวันอาทิตย์จัดโดยองค์กรเอกชนมูลนิธิรวมมิตรไทย-พม่า ในโครงการเดียร์เบอร์มา ซึ่งแรงงานบางคนนั้นถึงแม้เขาจะได้ออกมาเรียนภาษาในวันอาทิตย์แต่เขาก็ไม่ได้รับวันหยุด ซึ่งตอนเช้าต้องทำงานก่อนออกจากบ้านมาเรียน พอตอนเย็นก็ต้องกลับไปทำงานเช่นเดิม

“นายจ้างเขาไม่ให้วันหยุดประจำสัปดาห์ ที่ออกมาเรียนในวันอาทิตย์ได้ต้องขออนุญาตนายจ้าง ซึ่งเขาบอกว่าจะออกไปเรียนก็ได้แต่ต้องทำความสะอาดบ้านให้เรียบร้อยจะทำก่อนออกไปเรียนหรือกลับมาทำตอนเย็นก็ได้ เขาบอกว่าต้องกลับถึงบ้านไม่เกิน 5 โมงเย็น บางครั้งเราก็อยากเจอเพื่อน พูดคุยกับเพื่อนนานๆ อยากจะไปเที่ยวต่อกับเพื่อนตอนเย็นหลังเลิกเรียนก็ไปไม่ได้ต้องรีบกลับบ้านนายจ้างเขาจะดุ” (สัมภาษณ์ นางสาวบี อายุ 26 ปี)

- วันหยุดตามประเพณี

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 73.3 ได้หยุดในวันหยุดตามประเพณีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีเพียงร้อยละ 26.7 ที่ไม่ได้หยุดงาน (ดูตารางที่ 3) ซึ่งแรงงานที่ไม่ได้หยุดงานจาก 32 คนนั้นมีเพียง 1 คนที่ไม่ได้หยุดแต่ได้หยุดวันอื่นชดเชย ส่วนที่เหลือ 31 คนไม่ได้หยุดและไม่มีอะไรชดเชย

“ทำงานกับนายจ้างคนนี้ เขาอนุญาตให้หยุดงานได้ อย่างเช่นวันพระ เราก็ขอหยุดงานออกไปทำบุญที่วัดกับเพื่อนๆ หลังจากทำบุญเสร็จก็ไปเที่ยวกันต่อ แต่นายจ้างเขาไม่ชอบ

“ให้กลับบ้านดึกนะ เคยกลับบ้านดึกเขาก็พูดว่าวันหลังจะไม่ให้ออกไปไหนอีกแล้วนะ”
(สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ อายุ 24 ปี)

- วันหยุดประจำปี

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 85.8 สามารถขอลาหยุดได้ มีเพียงร้อยละ 14.2 เท่านั้นที่ไม่สามารถขอลาหยุด ส่วนใหญ่แรงงานเหล่านี้จะขอลาหยุดเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้านเกิดที่ประเทศพม่า (ดูตารางที่ 3)

“หนูทำงานที่บ้านของอาม่า อาม่าใจดีมากหนูขอลากลับบ้านเกือบทุกปีเลย กลับได้นานสุดเป็นเดือนเลย เพราะที่บ้านอาม่า มีน้องที่ทำงานบ้านอีกคนช่วงที่หนูกลับ น้องเขาก็มาช่วยดูแลอาม่าแทน หนูเลยลากลับบ้านได้นาน” (สัมภาษณ์ นางสาว ผน อายุ 25 ปี)

วันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำปี ลูกจ้างทำงานบ้านบางคนได้รับอนุญาตให้ลากลับบ้านช่วงหยุดต่างๆ ได้ แต่ไม่ใช่ทั้งหมด แรงงานคงยังถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในแง่ต่างๆ ทั้งนี้มีแนวโน้มว่าแรงงานทำงานบ้านดูเหมือนจะมีอำนาจต่อรองมากขึ้นเนื่องจากความต้องการแรงงานประเภทนี้

- เวลา

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.0 แรงงานสามารถขอลาหยุดเมื่อป่วยไข้ไม่สบายได้ มีเพียงร้อยละ 5.0 ที่ไม่สามารถขอลาหยุดงานได้ (ดูตารางที่ 3)

“เวลาไม่สบาย ก็ขออนายจ้างหยุดงานนอนพักอยู่ที่ห้อง นายจ้างเขาก็ให้หยุด ถ้าเป็นไม่มากก็ซื้อยารับประทานเองนอนพักก็หาย เราต้องทำงานดูแลลูกๆ ของนายจ้างด้วย เวลาเราไม่สบายอย่างเช่นเป็นหวัดมีน้ำมูกหรือไอ นายจ้างเขาจะไม่ให้เลี้ยงลูกเขาเลยกลัวลูกติดหวัด แต่ถ้าป่วยไม่มากยังทำงานไหวก็ยังทำงาน ความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า อยู่นะ”
(สัมภาษณ์ นาง หน้อย อายุ 38 ปี)

3.3.6 สวัสดิการ

- ที่พักอาศัย

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 90.8 จะพักอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้าง มีห้องพักส่วนตัวแยกเป็นสัดส่วน มีเพียงร้อยละ 9.2 เท่านั้นที่ไม่มีห้องพักส่วนตัวแยกเป็นสัดส่วน ซึ่งจาก 11 คนที่ไม่มีห้องพักเป็นสัดส่วนจะพบว่ามีจำนวน 7 คนที่นอนห้องเดียวกับลูกๆ ของนายจ้าง มีจำนวน 1 คนที่นอนกับผู้สูงอายุที่ตนเองดูแลอยู่ และมีจำนวน 3 คน ที่ไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยทำงานในลักษณะไปเช้าเย็นกลับ (ดูตารางที่ 3)

“นายจ้างมีห้องนอนให้ก็นอนกับน้องอีกคนที่เป็นลูกจ้างเหมือนกัน แต่หนูต้องช่วยดูแลอาม่าก็เลยต้องนอนกับอาม่า อาม่าแก่แล้วต้องใช้ไม้เท้าเดิน เวลาจะเข้าห้องน้ำตอนกลางคืนจะต้องช่วยพยุงไปเข้าห้องน้ำ หรือถ้าจะเดินไปไหนก็ต้องคอยดูแล เจ้เขากลับอาม่า

ล้ม เลยต้องให้หนูดูแลเป็นพิเศษ หนูก็ชอบนะที่นอนกับอาม่าเพราะห้องอาม่ามีแอร์ ส่วนงานบ้านก็จะช่วยกันทำกับน้องอีกคน แต่งานหลักๆ ของหนูคือดูแลอาม่าอย่างเดียว” (สัมภาษณ์ นางสาว ฝน อายุ 25 ปี)

- อาหาร

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ร้อยละ 97.5 นายจ้างจัดอาหารให้รับประทาน มีร้อยละ 2.5 แรงงานต้องซื้ออาหารรับประทาน (ดูตารางที่ 3) ซึ่งแรงงานที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้างนอกจากจะแบ่งอาหารให้รับประทานแล้ว ลูกจ้างบางรายสามารถทำอาหารรับประทานเองได้โดยใช้ครัวของนายจ้างแต่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราวไป ส่วนคนที่ต้องซื้ออาหารรับประทานเองนั้นจากข้อมูลเรื่องที่พักอาศัยพบว่าไม่มีแรงงานไม่ได้พักอยู่บ้านนายจ้างจำนวน 3 ราย ทำงานแบบไปกลับจึงต้องซื้ออาหารรับประทานเอง

“เรื่องอาหารการกินเวลานายจ้างเขาทำอะไรกินเขาก็จะแบ่งให้เราด้วย หรือถ้าอยากกินอย่างอื่นก็ออกไปซื้อที่ตลาดหน้าหมู่บ้าน ตอนมาอยู่แรกๆ ก็ทำอาหารไทยไม่เป็น นายจ้างเขาก็สอนให้ เราก็เป็นลูกมือช่วยเขาทำอาหารก่อนพอทำอาหารเป็นมากขึ้นนายจ้างเขาก็ให้เราทำให้เขาด้วย หรือถ้าอยากกินอะไรเป็นพิเศษเวลาออกไปจ่ายตลาดให้นายจ้าง ก็จะซื้อมาทำอาหารกินเองได้” (สัมภาษณ์ นาง หน้อย อายุ 38 ปี)

- การรักษาพยาบาล

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 70.8 มีบัตรประกันสุขภาพ และร้อยละ 29.2 ไม่มีบัตรประกันสุขภาพ (ดูตารางที่ 3) นอกจากนั้นเมื่อไม่สบายส่วนใหญ่ร้อยละ 30.8 ไม่เคยเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล จะเจ็บปวดเล็กน้อยเท่านั้นก็ขอยาจากนายจ้าง หรือซื้อยารับประทานเอง ส่วนแรงงานที่ป่วยจนต้องไปโรงพยาบาลพบว่าร้อยละ 30.0 ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพ ร้อยละ 20.0 นายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้ ร้อยละ 19.2 จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเอง (ดูตารางที่ 3) สำหรับคนที่นายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้บางรายให้ข้อมูลว่าถึงแม้จะมีบัตรประกันสุขภาพเวลาไม่สบายหนักๆ นายจ้างจะพาไปโรงพยาบาลเอกชนใกล้บ้าน ซึ่งไม่สามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพได้

“เวลาไม่สบายถ้าเป็นไม่มากก็ซื้อยารับประทานเองนอนพักก็หาย เคยมีบัตรประกันสุขภาพนะ พอหมดอายุไปก็เลยไม่ซื้อต่อ นานๆ ที่ไม่สบายก็ป่วยเล็กๆ น้อยๆ เท่านั้น ตั้งแต่อยู่เมืองไทยมาไม่เคยไปโรงพยาบาลเลย” (สัมภาษณ์ นาง หน้อย อายุ 38 ปี)

ตารางที่ 3 สภาพการจ้างงาน

สภาพการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการจ้างงาน		
ได้รับทราบ	81	67.5
ไม่ได้รับทราบ	39	32.5
รวม	120	100.0
2. การเก็บเอกสารประจำตัว		
นายจ้างต้องการเก็บไว้	2	1.7
ขอให้นายจ้างเก็บไว้ให้	4	3.3
เก็บไว้กับตัวเอง	114	95.0
รวม	120	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
มากกว่า 12 ปี	4	3.3
9-12 ปี	20	16.7
5-8 ปี	53	44.2
1-4 ปี	43	35.8
รวม	120	100.0
4. ค่าจ้าง		
5,000 – 8,000 บาท	69	57.5
8,001 – 11,000 บาท	36	30.0
11,001 – 14,000 บาท	9	7.5
14,001 – 17,000 บาท	4	3.3
มากกว่า 17,000 บาท	2	1.7
รวม	120	100.0
5. วันหยุดประจำสัปดาห์		
มีวันหยุดประจำสัปดาห์	113	94.2
ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์	7	5.8
รวม	120	100.0
6. วันหยุดตามประเพณี		
ได้หยุด	88	73.3
ไม่ได้หยุด	32	26.7
รวม	120	100.0

7. วันหยุดประจำปี		
ลาได้	103	85.8
ลาไม่ได้	17	14.2
รวม	120	100.0
8. วันลา		
ลาหยุดได้	114	95.0
ลาหยุดไม่ได้	6	5.0
รวม	120	100.0
9. สวัสดิการด้านที่พักอาศัย		
มีห้องพักส่วนตัว	109	90.8
ไม่มีห้องพักส่วนตัว	11	9.2
รวม	120	100.0
10. สวัสดิการด้านอาหาร		
ซื้ออาหารรับประทานเอง	3	2.5
นายจ้างแบ่งให้รับประทานเช่นเดียวกับนายจ้าง	117	97.5
รวม	120	100.0
11. บัตรประกันสุขภาพ		
มี	85	70.8
ไม่มี	35	29.2
รวม	120	100.0
12. การเข้ารักษาพยาบาล		
ใช้บัตรประกันสุขภาพ	36	30.0
จ่ายเงินเอง	23	19.2
นายจ้างออกเงินให้	24	20.0
ไม่เคยเข้ารับการรักษาพยาบาล	37	30.8
รวม	120	100.0

3.4 สภาพการทำงาน

3.4.1 ลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าไม่ได้มีการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนและค่อนข้างจะแปรผันไปตามนายจ้าง แรงงานเหล่านี้ต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่ซึ่งมีมากมายไม่มีขอบเขต จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งสามารถเลือกตอบ

การทำงานได้หลายข้อพบว่าทั้งหมดทุกคน ร้อยละ 100.0 ทำความสะอาดบ้าน ร้อยละ 85.0 ซักผ้า รีดผ้า ร้อยละ 54.2 ทำอาหาร ร้อยละ 41.7 ดูแลเด็ก ร้อยละ 8.3 ดูแลผู้สูงอายุ ร้อยละ 17.5 ล้างรถ ร้อยละ 5.0 ทำสวน ร้อยละ 6.7 ช่วยงานธุรกิจของนายจ้าง และร้อยละ 5.8 ช่วยดูแลสัตว์เลี้ยง (ดูตารางที่ 4)

ในส่วนของการช่วยธุรกิจของนายจ้างการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า นายจ้างจะว่าจ้างให้ช่วยเหลือในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ไม่ได้ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก เช่น ขยายของ, จัดผ้าที่ร้าน, ถ่ายเอกสารที่ออฟฟิศ, จัดสินค้าที่ร้าน, ช่วยงานร้านทำผม และเป็นผู้ช่วยแม่ครัวในร้านอาหาร

3.4.2 ชั่วโมงทำงาน

จากการสำรวจชั่วโมงทำงานในแต่ละวันของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.2 ไม่ได้มีข้อตกลงกับนายจ้างเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน มีเพียงร้อยละ 25.8 เท่านั้น ที่มีข้อตกลงกับนายจ้างถึงเวลาการทำงานที่แน่นอน (ดูตารางที่ 4)

ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้ถูกคุ้มครองในเรื่องของชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย ซึ่งจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 51.7 มีชั่วโมงทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมา ร้อยละ 38.3 มีชั่วโมงทำงาน 12-14 ชั่วโมงต่อวัน มีร้อยละ 8.3 มีชั่วโมงทำงาน 9-11 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 1.7 มีชั่วโมงทำงาน 18-20 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (ดูตารางที่ 4)

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านที่สำรวจพบว่ามีช่วงเวลาเริ่มงานระหว่างเวลา ตี 4.00 น. - 10.00 น. (ค่าเฉลี่ย 6.00 น.) และเลิกงานในระหว่างเวลา 17.00 น.- 23.00 น. (ค่าเฉลี่ย 21.00 น.) ซึ่งเมื่อคิดค่าเฉลี่ยเวลาตั้งแต่เริ่มงานถึงเลิกงานพบว่ามีชั่วโมงการทำงานยาวนานถึง 15 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตามจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างยังพบว่า แรงงานทั้งหมดมีเวลาพักระหว่างวันในการทำงาน ด้วยลักษณะงานบ้านที่ไม่ได้ทำงานตลอดเวลา ทำงานหนึ่งอย่างเสร็จเป็นครั้งคราวไป และมีเวลาพักระหว่างวันสลับกับเวลาทำงาน

“ทุกวันนี้ตื่นนอนตี 5 ตื่นมาก็มาเตรียมอาหารให้ลูกนายจ้าง พอออกไปโรงเรียนแล้วก็ซักผ้า กวาดบ้าน ถูบ้าน พอทำงานช่วงเช้าเสร็จก็พักผ่อนได้ ช่วงเวลากลางวันเราบอกไม่ได้ว่าพักกี่ชั่วโมง พองานเสร็จก็ไม่ต้องทำอะไรแล้ว บ่ายๆ ก็รีดผ้า บางวันก็ออกไปจ่ายตลาดกับนายจ้าง พอเย็นมาก็ช่วยนายจ้างเตรียมทำอาหาร พอน้องกลับมาจากโรงเรียนก็ช่วยดูแลเล่นกับน้อง พาน้องไปอาบน้ำ พอน้องเข้านอนเราก็ไม่ต้องทำอะไรแล้วพักผ่อนได้ คือเวลาเลิกงานไม่แน่นอนนะ แล้วแต่ว่านายจ้างจะกินข้าวเสร็จกี่โมง น้องจะนอนกี่โมง เราก็ถึงจะได้พักผ่อน” (สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ อายุ 24 ปี)

3.4.3 อุบัติเหตุจากการทำงาน

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 74.2 ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน มีเพียงร้อยละ 25.8 ที่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งคนที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุจากการทำครัว เช่น โดนมีดบาด (ดูตารางที่ 4)

3.4.4 ปัญหาจากการทำงาน

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 90.8 ไม่มีปัญหาจากการทำงาน มีเพียงร้อยละ 9.2 ที่มีปัญหาจากการทำงาน ซึ่งปัญหาที่แรงงานเจอก็มีความแตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเจอปัญหาการสื่อสารกับนายจ้างไม่เข้าใจ แต่จะเจอปัญหานี้ในช่วงแรกของการเริ่มเข้ามาทำงานเท่านั้น เมื่อแรงงานเหล่านี้มีความคุ้นเคยกับงานที่ทำและสามารถใช้ภาษาไทยได้คล่องมากขึ้นปัญหานี้ก็พบน้อยลง นอกจากนี้ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่แรงงานส่วนใหญ่เจอก็คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ถึงแม้แรงงานเหล่านี้มีการต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแรงงานเหล่านี้ก็ยังคงแบกรับภาระงานที่ต้องทำยาวนานอยู่และเมื่อพวกเขามีปัญหาจากการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะปรึกษาเพื่อน เพื่อช่วยกันหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้นกับพวกเขา (ดูตารางที่ 4)

“จะเริ่มงานตั้งแต่ตี 5 จนถึง 4-5 ทุ่ม บางวันก็นอนดีกว่านี้คะลูกนายจ้างชอบจัดงานเลี้ยงที่บ้านเป็นประจำ ตั้งแต่มาอยู่ที่นี่ไม่เคยมีเดือนไหนที่ไม่มีงานเลี้ยงที่บ้านเลยคะ เราก็ต้องช่วยทำอาหาร คอยบริการว่าพวกเขาต้องการอะไร อยู่จนงานเสร็จก็ต้องคอยเก็บกวาด ทำความสะอาดล้างจานกว่าจะได้นอนก็ตี 2ตี 3 นอนนิดเดียวก็ต้องตื่นมาเตรียมอาหารเช้าบางวันเหนื่อยมากเลยคะ” (สัมภาษณ์ นางสาวเอ อายุ 25 ปี)

3.4.5 การถูกคุกคามกระทำความรุนแรง

ความรุนแรงในที่ทำงานหมายถึงรวมถึงการกระทำ เหตุการณ์ หรือพฤติกรรมใดที่บุคคลถูกโจมตี ช่มชู้ ทำร้ายทำให้บาดเจ็บโดยไร้เหตุผลในขณะที่ทำงาน หรือซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของบุคคลนั้น อาจเป็นการฆาตกรรม การทำร้ายร่างกาย การข่มขืน การคุกคามทางเพศ การข่มขู่ การรังแก การกลั่นแกล้ง หรือการข่มขู่ด้วยวาจาก็ได้ การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) หมายถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยมีเจตนาทางเพศหรือพฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ลบลู่ต่อศักดิ์ศรีของหญิงและชาย ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ทางกาย ทางวาจา และที่ไม่ใช้วาจาด้วย (International Labour Organization, 2001)

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 85.8 แรงงานไม่เคยถูกนายจ้างคุกคามกระทำความรุนแรง ร้อยละ 13.3 แรงงานจะถูกตะโกนดุด่า และมีเพียงร้อยละ 0.8 ที่ถูกขว้างปาของใส่ เมื่อนายจ้างไม่พอใจเท่านั้น (ดูตารางที่ 4)

“ตอนเพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยแรกๆ ฟังภาษาไทยไม่ค่อยรู้เรื่อง มาทำงานบ้านหลังแรก ยังทำงานไม่เป็น เราทำงานไม่ถูกใจนายจ้าง เขาก็จะตะโกนเสียงดังดูว่าเรา เราไม่ชอบที่เขาดู เขาว่าเราแรงๆ บางครั้งนายจ้างอารมณ์ไม่ดีมาจากที่อื่นก็มาลงที่เราบ้างก็มี พอโดนแบบนี้หลายๆ ครั้งก็เลยขอลาออก” (สัมภาษณ์ นางสาวเอ อายุ 25 ปี)

3.4.6 การติดต่อกับบุคคลภายนอก

ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเลือกตอบแบบสอบถามได้หลายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกคน นายจ้างอนุญาตให้ติดต่อกับบุคคลภายนอกได้โดยใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัวเพื่อติดต่อกับพ่อแม่ ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง มีร้อยละ 69.2 นายจ้างอนุญาตให้ออกไปพบนอกบ้านได้ ร้อยละ 36.7 นายจ้างอนุญาตให้คนมาหาที่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่คนที่จะมาหาที่บ้านได้นั้นต้องเป็นพ่อ แม่ หรือญาติสนิทของแรงงานเท่านั้น และต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนที่จะให้คนมาหาที่บ้านได้ มีเพียงร้อยละ 6.7 ที่นายจ้างอนุญาตให้ใช้โทรศัพท์ของนายจ้างเพื่อติดต่อกับบุคคลภายนอก และมีเพียงร้อยละ 5.0 เท่านั้นที่ยังมีการส่งจดหมายเพื่อติดต่อกันอยู่ แรงงานกล่าวว่าที่ส่งจดหมายเพื่อจะติดต่อกับพ่อแม่ หรือญาติพี่น้องที่พม่า (ดูตารางที่ 4)

3.4.7 การร้องทุกข์

จากการสำรวจพบว่าแรงงานทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างไม่เคยไปร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งที่ไม่เคยไปร้องทุกข์นั้นพบว่าร้อยละ 60.0 คิดว่าตนเองไม่เคยถูกละเมิดสิทธิแรงงาน ร้อยละ 33.3 ที่ไม่ไปร้องทุกข์เพราะไม่ต้องการสร้างปัญหา ร้อยละ 4.2 ไม่รู้ว่าจะไปร้องทุกข์กับใคร และมีร้อยละ 2.5 ไม่กล้าไปร้องทุกข์ (ดูตารางที่ 4)

สำหรับการรับทราบหมายเลขโทรศัพท์สำหรับการร้องทุกข์นั้นพบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.5 ไม่ทราบ และมีเพียง ร้อยละ 2.5 ที่ทราบ (ดูตารางที่ 4) ถึงแม้ว่าแรงงานจะทราบว่าหมายเลขโทรศัพท์ฮอตไลน์สายด่วน แต่ตนเองก็ไม่กล้าที่จะโทรไป ซึ่งหมายเลขโทรศัพท์เบอร์ 1300 สำหรับความช่วยเหลือเร่งด่วนหากตกอยู่ในอันตรายหรือภาวะฉุกเฉิน และเบอร์ 1546 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน สำหรับขอความช่วยเหลือเมื่อแรงงานมีปัญหาจากการทำงาน

“ตอนนี้หนูไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างนะ แต่หนูก็ทราบมาว่าเขามีเบอร์โทรให้โทรไปแจ้งเรื่อง เมื่อเรามีปัญหากับนายจ้างและจะขอความช่วยเหลือได้ เคยได้ยินมาเหมือนกันแต่ไม่รู้ว่าจะเบอร์อะไร ถึงหนูรู้ก็คงไม่กล้าที่จะโทรไป กลัวคุยไม่รู้เรื่อง อีกอย่างที่อยู่บ้านนายจ้างเราก็ไม่รู้ ถ้ามีปัญหาจริงๆ จะโทรไปบอกเขาจะมาช่วยเราได้จริงหรือ” (สัมภาษณ์ นางสาวฝน อายุ 25 ปี)

แรงงานทำงานบ้านเป็นกลุ่มที่เข้าถึงและใช้ช่องทางการร้องทุกข์ได้น้อยมาก หรือแทบไม่ใช้หรือไม่ทราบว่า มีช่องทางการร้องทุกข์เลย ไม่ว่าจะผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนของกระทรวงแรงงาน หรือช่องทางผ่านพนักงานตรวจแรงงาน หรือช่องทางอื่นๆ อุปสรรคที่สำคัญคือการที่

พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถ หรือมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบ้านที่เป็นสถานที่ทำงานซึ่งถือเป็นสถานที่ส่วนบุคคลของนายจ้าง ส่วนอุปสรรคอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอ นอกจากนั้นแรงงานที่ทำงานบ้านมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นการรายงานต่อเจ้าหน้าที่รัฐย่อมหมายถึงความเสี่ยงที่จะถูกนำตัวออกนอกประเทศ

3.4.8 การเข้าร่วมกลุ่มแรงงาน

จากการสำรวจลูกจ้างทำงานบ้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงานใดเลย (ดูตารางที่ 4) แต่พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้ได้มาเรียนภาษาทุกวันอาทิตย์ในโครงการของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้มาเรียนภาษา มีพบปะสังสรรค์กับเพื่อนที่เป็นแรงงานชาวพม่าเหมือนกัน ได้เกิดเป็นเครือข่ายกลุ่มแรงงานอย่างไม่เป็นทางการขึ้นที่โรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน มีทั้งการร่วมกันจัดกิจกรรมกันทางศาสนา กิจกรรมของกลุ่มการแสดงวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ต่างๆ

3.4.9 การเข้าร่วมอบรมเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 81.7 ไม่เคยเข้าร่วมและร้อยละ 18.3 เคยเข้าร่วมอบรมเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน (ดูตารางที่ 4) ซึ่งแรงงานที่เคยเข้าร่วมอบรมนั้นทั้งหมดคิดว่าตนเองได้รับความรู้และเข้าใจเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานมากขึ้น จากการที่แรงงานเหล่านี้เป็นนักเรียนในโครงการของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ทางมูลนิธิฯ ได้มีการช่วยเหลือด้านกฎหมายและให้คำปรึกษาแก่แรงงานที่มีปัญหา อีกทั้งยังได้ร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การให้ความรู้เรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน การเข้าถึงสวัสดิการ สุขภาพ อาชีวอนามัย เป็นต้น

ตารางที่ 4 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ*		
ทำความสะอาดบ้าน	120	100.0
ดูแลเด็ก	50	41.7
ดูแลผู้สูงอายุ	10	8.3
ทำอาหาร	65	54.2
ซักผ้ารีดผ้า	102	85.0
ล้างรถ	21	17.5
ทำสวน	6	5.0
ช่วยธุรกิจของนายจ้าง	8	6.7
ดูแลสัตว์เลี้ยง	7	5.8

2. ชั่วโมงการทำงาน		
เวลาทำงานแน่นอน	31	25.8
เวลาทำงานไม่แน่นอน	89	74.2
รวม	120	100.0
3. จำนวนชั่วโมงการทำงาน		
9-11 ชั่วโมงต่อวัน	10	8.3
12-14 ชั่วโมงต่อวัน	46	38.3
15-17 ชั่วโมงต่อวัน	62	51.7
18-20 ชั่วโมงต่อวัน	2	1.7
รวม	120	100.0
4. อุบัติเหตุจากการทำงาน		
เคย	31	25.8
ไม่เคย	89	74.2
รวม	120	100.0
5. ปัญหาจากการทำงาน		
มี	11	9.2
ไม่มี	109	90.8
รวม	120	100.0
6. การถูกคุกคามกระทำความรุนแรง		
ไม่เคยถูกระทำ	103	85.8
ตะโกนดุด่า	16	13.3
ขว้างปาของใส่	1	0.8
รวม	120	100.0
7. การติดต่อกับบุคคลภายนอก*		
ส่งจดหมาย	6	5.0
ให้คนมาหาที่บ้าน	44	36.7
ออกไปพบนอกบ้าน	83	69.2
ใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว	120	100.0
ใช้โทรศัพท์ของนายจ้าง	8	6.7

8. การร้องทุกข์		
ไม่เคยถูกละเมิดสิทธิแรงงาน	72	60.0
ไม่กล้า	3	2.5
ไม่ต้องการสร้างปัญหา	40	33.3
ไม่รู้ว่าจะไปร้องทุกข์กับใคร	5	4.2
รวม	120	100.0
9. การรับทราบเบอร์โทรศัพท์สำหรับการร้องทุกข์		
ทราบ	3	2.5
ไม่ทราบ	117	97.5
รวม	120	100.0
10. การเข้าร่วมกลุ่มแรงงาน		
เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงาน	0	0.0
ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงาน	120	100.0
รวม	120	100.0
11. การเข้าร่วมอบรมเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน		
เคยเข้าร่วม	22	18.3
ไม่เคยเข้าร่วม	98	81.7
รวม	120	100.0

* เลือกตอบได้หลายข้อ

สรุป

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหมดมีสถานะทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่อายุ 23-26 ปี มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยง เรียนจบชั้นประถมศึกษาในพม่า สื่อสารและเข้าใจภาษาไทยระดับพอใช้ได้ การตัดสินใจเข้ามาทำงานพบว่าส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง รองลงมา พ่อแม่ ครอบครั้ว ญาติแนะนำ ลักษณะและขั้นตอนการจัดหางานพบว่าวิถีทางการได้งานมีหลายรูปแบบมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่มีพ่อแม่ ครอบครั้ว ญาติเป็นคนช่วยหางานให้ ในกรณีที่ให้นายหน้าหางานให้ นายหน้าทำงานเป็นเครือข่ายติดต่อกันระหว่างประเทศต้นทางและนายหน้าปลายทาง เมื่อเข้ามาถึงประเทศปลายทางก็จะมียานรองรับอยู่แล้ว โดยมีการจ่ายประมาณ 7,000-25,000 บาท และการได้งานผ่านบริษัทจัดหางานจะเป็นตัวกลางในการติดต่อระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ทำโฆษณารับจัดหางานตามสถานที่ต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ และเฟสบุ๊ค (Facebook) เป็นช่องทางให้นายจ้างเข้ามาหาลูกจ้างทำงานบ้านสะดวก

ยิ่งขึ้น แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายให้บริษัทประมาณ 500-2,000 บาท เมื่อนายจ้างตัดสินใจรับไปทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าดำเนินการให้บริษัทประมาณ 1,000-5,000 บาท

สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 5,000-8,000 บาท ส่วนใหญ่มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วันและได้หยุดในวันหยุดอื่นๆ ตามกฎหมายและขอลาหยุดเมื่อป่วยได้ ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้างมีห้องพักร่วมตัวแยกเป็นสัดส่วน บางรายต้องนอนห้องเดียวกับลูกๆ ของนายจ้างหรือนอนกับผู้สูงอายุที่ตนเองดูแลอยู่ และนายจ้างจัดเตรียมอาหารให้บางรายสามารถทำอาหารรับประทานเองได้โดยใช้ครัวของนายจ้าง ส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อยขอยาจากนายจ้างหรือซื้อยารับประทานเอง

สภาพการทำงานส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนแปรผันไปตามนายจ้างต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่ ส่วนใหญ่ไม่มีข้อตกลงกับนายจ้างเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน มีชั่วโมงการทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างวันสลับกับเวลาทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสามารถใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัวและออกไปนอกบ้านได้ ให้ญาติมาหาที่บ้านได้ แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ บางรายมีปัญหาจากการทำงานในการสื่อสารกับนายจ้างไม่เข้าใจแต่เมื่อใช้ภาษาไทยได้คล่องมากขึ้นปัญหานี้ก็พบน้อยลง บางรายเคยถูกตะโกนดุด่าและถูกขว้างปาของใส่เมื่อนายจ้างไม่พอใจเมื่อมีปัญหาจะปรึกษาเพื่อน กลุ่มตัวอย่างทุกคนไม่เคยไปร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานเพราะคิดว่าตนเองไม่เคยถูกละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่ต้องการสร้างปัญหาและไม่กล้า แม้บางรายทราบว่า มีฮอตไลน์สายด่วนเพื่อช่วยเหลือแรงงาน กลุ่มอย่างทั้งหมดไม่เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงานใดเลยแต่พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้ได้มาเรียนภาษาทุกวันอาทิตย์ได้เกิดเป็นเครือข่ายกลุ่มแรงงานอย่างไม่เป็นทางการขึ้นที่โรงเรียน มีจำนวนน้อยมากที่เคยเข้าร่วมอบรมเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

บทที่ 4

การคุ้มครองแรงงาน

ในปัจจุบันการย้ายถิ่นข้ามชาติมีความซับซ้อนขึ้นมากทำให้ต้องมีการจัดการมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของการเพิ่ม จำนวนประชากรย้ายถิ่นเข้ามา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติจาก พม่า ลาว กัมพูชา ความท้าทายที่สำคัญเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับการจัดการการย้ายถิ่นที่ประเทศปลายทางต้องเผชิญคือทำอย่างไรจึงจะคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจากการละเมิดสิทธิต่างๆ

ในบทนี้จะกล่าวถึงเนื้อหาการให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ทำเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ประกอบด้วยกฎหมายทั้งในระดับประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้นจำเน้นถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเป็นสำคัญ อีกทั้งเรื่องการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เนื้อหาประกอบด้วย

- 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน
- 2) การคุ้มครองทางสังคม
- 3) บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน
- 4) การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริง

4.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหากจะพิจารณาสถานะขั้นพื้นฐานที่แรงงานเหล่านี้พึงได้รับโดยอ้างอิงจากหลักการที่กำหนดและผ่านการรับรองแล้วในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อปี 1998 มีสาระสำคัญของหลักการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติระบุไว้ 4 ข้อ ได้แก่ 1) เสรีภาพของแรงงานในการพบปะสมาคมกับผู้อื่น และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองโดยมีการรับรองผลของการเจรจานั้นๆ 2) หลักการขจัดการใช้แรงงานในทุกรูปแบบ 3) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ 4) การขจัดการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพและการมีงานทำซึ่งรวมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน โดยหลักการทั้งสี่ประการนี้มุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติทุกคนทั่วโลก

สำหรับการศึกษาการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้นในส่วนนี้ได้กล่าวถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พิจารณาตั้งแต่กฎหมายเกี่ยวกับการเข้าเมืองที่เกี่ยวกับสถานะบุคคลที่เข้ามาทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับความคุ้มครองแรงงานในทางกฎหมายเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองด้านการจ้างงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาทำงานใน

ประเทศไทยแล้ว ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นบทคุ้มครองและอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานให้ต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมิได้ ในส่วนนี้จะกล่าวถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน Convention ฉบับที่ 189 และข้อเสนอ Recommendation ฉบับที่ 201

4.1.1 กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

กฎหมายรัฐธรรมนูญถือเป็นภาพรวมเสาหลักที่สำคัญของกฎหมายไทย ในมาตรา 4 ของรัฐธรรมนูญกล่าวว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง” เป็นหลักการของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ซึ่งคำดังกล่าวมีความหมายเหมือนกับ “สิทธิมนุษยชน” เพราะหมายรวมครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีที่มาจากไหน อย่างไรก็ตามส่วนอื่นๆ ของรัฐธรรมนูญไทยไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างชาวไทยและบุคคลที่ไม่ใช่คนไทย และนั่นย่อมครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้มีบทบัญญัติหลายมาตราในการให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในการทำงาน และในการวางแผนทางนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคล การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มของประชาชน การส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศด้วยหลักแห่งความเสมอภาค และหลักเกณฑ์รองรับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน การได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน (มาตรา 44)

การส่งเสริมการประกอบอาชีพและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคมรวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 84 (7))กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศและถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนถึงต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี

รวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำไว้กับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ (มาตรา 82 วรรคหนึ่ง)

แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศในด้านการพิจารณาคดี รวมทั้งสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม กฎหมายรัฐธรรมนูญ หมวดที่ 8 ว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมครอบคลุมทุกคนโดยไม่จำกัดสถานภาพหรือสัญชาติ หลักการเหล่านี้ยังได้รับการหนุนเสริมและการปฏิบัติอื่นๆ ที่เป็นการเปิดประตูให้แก่บุคคลที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย รวมทั้งแรงงานข้ามชาติเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยหลักการแล้วการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ ให้ประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติทุกคนไม่ว่าจะเข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมายหรือไม่หรือเป็นแรงงานจดทะเบียนหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย หรือแรงงานที่จดทะเบียนจะได้รับความคุ้มครองมากกว่าแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายหรือแรงงานที่ไม่จดทะเบียน เนื่องจากมีสถานภาพที่ชัดเจนและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้มากกว่า

4.1.2 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

อย่างที่ทราบกันดีในอดีตประเทศไทยมีปัญหาการย้ายถิ่นโดยไม่ถูกกฎหมายของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พม่า ลาว และกัมพูชา มาอย่างต่อเนื่อง โดยจากปัจจัยต่างๆ เช่น การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการที่มีอาณาเขตแดนติดต่อกันของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเกิดขึ้น

มีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถจดทะเบียนผ่อนผันเพื่อทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอส่งตัวกลับประเทศโดยมีการควบคุมพื้นที่และอาชีพที่สามารถทำงานได้ นโยบายนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2535 โดยใช้ช่องทางของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 17 ที่ระบุว่ารัฐบาลสามารถผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารการเดินทางสามารถขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายชั่วคราวในประเทศไทย แต่การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เริ่มขึ้นจริงเมื่อ พ.ศ. 2539 โดยมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงาน โดยแรงงานต่างด้าวได้รับการอนุญาตทำงานได้ชั่วคราว ซึ่งการขออนุญาตทำงานชั่วคราวนั้นได้ขยายระยะเวลาต่อมาตลอดทุกปี เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546) โดยแบ่งกลุ่มเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน หมายถึงแรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องผ่านการตรวจสุขภาพก่อนจึงจะขอใบอนุญาตทำงานได้

โดยแรงงานประเภทนี้จะได้รับเอกสาร คือ ใบอนุญาตให้อาศัยในประเทศไทยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพ และใบอนุญาตทำงาน

ประเภทที่ 2 แรงงานย้ายถิ่นผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification : NV) โดยการพิสูจน์สัญชาติเริ่มมาตั้งแต่ปี 2549 รัฐบาลได้วางนโยบายเพื่อปรับสถานะของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมายโดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยเริ่มจากแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชาก่อน สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มในปี 2552 โดยมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน โดยมีการตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติใน 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี เมื่อแรงงานผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้รับเอกสารการเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย และยังสามารถเดินทางเข้าออกประเทศไทยได้ แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวต่อสำนักคนเข้าเมืองทุก 90 วัน และสามารถทำงานในประเทศไทยได้ 4 ปี (2 ปี ต่อได้อีก 2 ปี) หลังจากระยะเวลาที่อนุญาต 4 ปีหมดลงแล้ว แรงงานกลุ่มนี้ต้องกลับไปประเทศต้นทางก่อนแล้วจึงสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง

ประเภทที่ 3 แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาล (Memorandum of Understanding : MOU) บันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย - รัฐบาลพม่า และ รัฐบาลไทย - รัฐบาลกัมพูชา เกิดขึ้นในปี 2545 ส่วนบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย - รัฐบาลลาว เกิดขึ้นในปี 2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่เข้ามาโดยผ่านบันทึกข้อตกลงนี้ไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปีได้ (2 ปี ต่อได้อีก 2 ปี) และต้องกลับไปประเทศต้นทาง ต้องคอย 3 ปีก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง

ประเภทที่ 4 แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่จดทะเบียน หมายถึงแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ว่าจะมียกเอกสารพำนักชั่วคราว (ทร. 38/1) หรือไม่ก็ตาม เป็นแรงงานที่ ถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือเรียกว่าแรงงานใต้ดิน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ไม่สามารถทราบจำนวนได้ชัดเจน

อย่างไรก็ตามมาตรการที่ทางรัฐบาลออกมาใช้กับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นมาตรการเพื่อการควบคุม แต่เมื่อแรงงานเหล่านี้ขึ้นทะเบียนจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งย่อมได้รับความคุ้มครองพื้นฐานตามกฎหมาย

4.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบัญญัติด้านการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางที่สุด กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับแรงงานโดยไม่คำนึงว่าสถานะของพวกเขาเหล่านั้นถูกกฎหมายหรือไม่ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน โดยกำหนดนิยามของ “ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ “สัญญาจ้าง” หมายถึงสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ “วันทำงาน” หมายถึงวันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ (มาตรา 5)

- สัญญาจ้าง

สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (มาตรา 14/1) สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วยการบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ (มาตรา 17)

- วันหยุด และวันลา

ในเรื่องวันหยุดและวันลา ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้สิทธิประโยชน์คุ้มครองเพิ่ม ดังต่อไปนี้

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยจะกำหนดเป็นวันใดของสัปดาห์ก็ได้ วันหยุดประจำสัปดาห์ที่นายจ้างกำหนดให้ ลูกจ้างหยุดแต่ละวันต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน (มาตรา 28)

วันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานบ้าน มีวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ส่วนอีก 12 วันที่ เหลือนายจ้างอาจเลือกกำหนดได้จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่ง

ท้องถิ่น ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชย วันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา 29)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงาน ติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุด พักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนด วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน ล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดย คำนวณให้ตามส่วนก็ได้ (มาตรา 30)

วันลาป่วย กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงาน บ้านที่ เจ็บป่วย ไม่สามารถมาทำงานได้จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกค่าจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิลาป่วยได้ เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์ได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ซึ่งไม่นับการลา ป่วยอันเนื่องมาจากประสบอันตรายจากการทำงานและการลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 32)

- ชั่วโมงการทำงาน

การคุ้มครองเรื่องเวลาการทำงานที่ระบุอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ

เวลาทำงานปกติ ระบุให้ลูกจ้างทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ แต่ในกรณีงานอันตรายจะมีเวลาทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ โดยนายจ้างต้องแจ้งเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบหรือหากไม่สามารถระบุเวลาทำงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดได้เนื่องจากสภาพการทำงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงาน แต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง (มาตรา 23) การทำงานล่วงเวลาโดยลูกจ้างต้องยินยอมเป็นคราวๆ (มาตรา 24)

การทำงานล่วงเวลา ห้ามมิให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทั้งในวัน ทำงานและวันหยุด แต่ยกเว้นว่าสำหรับกรณีที่มีความจำเป็นเพราะลักษณะงานที่จำเป็นจะต้องทำ ต่อเนื่องกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงาน ล่วงเวลาได้โดยลูกจ้างต้องยินยอมเป็นคราวๆ ไป โดยที่เวลาทำงานล่วงเวลาเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ที่กฎหมายกำหนด(มาตรา 24-26) เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ให้กับลูกจ้างไม่ต่ำกว่าหนึ่งเท่าครึ่งตามจำนวนชั่วโมงในอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ (มาตรา 61)

เวลาพัก นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาให้ลูกจ้างได้หยุดพักระหว่างการทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวัน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักในระหว่างชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน วันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27)

แต่ในเรื่องเวลาทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน จากการออกกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดมิให้นำบทบัญญัติบางส่วนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป

- ค่าจ้าง

ในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดนั้นไม่คุ้มครองถึงลูกจ้างทำงานบ้านเนื่องจากมีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ 7 เดือนตุลาคม 2555 ซึ่งระบุว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลใช้กับนายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้าน แต่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลา จากการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น

การจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ และต้องจ่ายที่สถานที่ทำงาน หากจ่าย ณ ที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 54)

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 55) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ประจำสัปดาห์ (เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 56)

การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานบ้านลาแต่ต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน (มาตรา 57)

- สวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้รายละเอียดถึงสิทธิของแรงงานในด้านสวัสดิการเอาไว้เพียงแต่กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในระดับชาติซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานทำหน้าที่ให้ความเห็นด้านนโยบายและให้คำแนะนำในการจัด

สวัสดิการของแต่ละประเภทสถานประกอบกิจการ (มาตรา 93) ในระดับปฏิบัติของแต่ละสถานประกอบกิจการจะอาศัยกฎกระทรวงในการกำหนดมาตรฐานให้กับนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง (มาตรา 95)

- การใช้แรงงานหญิง

การคุ้มครองแรงงานหญิงภายใต้พรบ.คุ้มครองแรงงาน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (มาตรา 15) กฎหมายกำหนดไม่ให้นายจ้างให้แรงงานหญิงทำงานในลักษณะที่เสี่ยงอันตราย ได้แก่ งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา งานบนนั่งร้านสูงจากพื้นดิน ตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ และงานอื่นๆตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 38) รวมทั้งให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของแรงงานหญิงที่ทำงานในระหว่าง 24.00 น. ถึง 6.00 น. โดยให้อำนาจแก่ดุลยพินิจของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานที่หากเห็นว่างานในช่วงเวลาดังกล่าวอาจเป็นอันตราย ก็สามารถรายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดเวลาทำงานลง (มาตรา 40)

- การใช้แรงงานเด็ก

กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้จ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง (มาตรา 44) และกำหนดวิธีปฏิบัติเฉพาะไว้สำหรับการจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 15-18 ปี ดังนี้ ต้องแจ้งต่อเจ้าพนักงานเมื่อมีการจ้างแรงงานเด็กรวมถึงเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน (มาตรา 45) กำหนดระยะเวลาพักผ่อนให้กับแรงงานเด็กในลักษณะงานปกติ คือ ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ส่วนเวลาพักระหว่าง 4 ชั่วโมงของการทำงานนั้นกฎหมายให้เป็นดุลยพินิจของนายจ้าง (มาตรา 46) ห้ามใช้แรงงานเด็กทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. ยกเว้นในกรณีได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้แทน และยกเว้นในกรณีที่ เป็นผู้แสดงภาพยนตร์หรือละคร โดยนายจ้างจัดให้เด็กมีเวลาพักผ่อนตามสมควร (มาตรา 47) รวมถึงไม่อนุญาตให้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48) ไม่อนุญาตให้แรงงานเด็กทำซึ่งเป็นอันตราย เช่น งานหลอม เป่าโลหะ งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ งานบนนั่งร้านสูง เป็นต้น (มาตรา 49) ไม่ให้จ้างแรงงานเด็กทำงานในสถานที่ต่อไปนี้ โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 50)

ในเรื่องค่าตอบแทน แรงงานเด็กได้รับความคุ้มครองจากการถูกนายจ้างเรียกรับเงินหรือหักเงินค่าจ้างเป็นค่าประกันเพื่อการใดๆ ในกรณีที่มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงหน้าก่อนการจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างก็ไม่ให้ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างและไม่ให้นายจ้างนำเงินดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างด้วย โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แรงงานเด็กโดยตรง และไม่ให้อายัดแก่บุคคลอื่น (มาตรา 51) อย่างไรก็ตาม พรบ. คุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้หลักการจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กเอาไว้ รวมถึงใน

หลักการไม่เลือกปฏิบัติเองก็ไม่ได้กล่าวถึงความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้านอายุ สิทธิอีกประการที่แรงงานเด็กได้รับ คือ โอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมต่างๆ ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยแรงงานเด็กจะยังได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันที่ทำตลอดระยะเวลาที่ลาโดยไม่เกิน 30 วันต่อปี (มาตรา 52)

- การคุ้มครองกระทำความรุนแรง

ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือ ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้คำนี้ถึงสภาพการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของ ลูกจ้างทำงานบ้านชายและหญิงแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังบัญญัติให้ความคุ้มครองการกดขี่ทางเพศไว้ด้วยโดยกำหนดห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่ากระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างทำงานบ้าน (มาตรา 16)

4.1.4 กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบางบทบัญญัติที่ถูกยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป จึงได้มีการออกกฎกระทรวงแรงงานเพิ่มเติมในส่วนที่คุ้มครองแรงงานผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน ฉบับที่ 14 (2555) ออกตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2555 เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานรับใช้ในบ้าน โดยไม่เลือกที่จะเป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งครอบคลุมแรงงานทั้งชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างทำงานบ้านจะได้รับสิทธิคุ้มครองเพิ่มเติม 7 ข้อ ด้วยกัน ดังนี้

1. ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน
2. นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างหยุดเป็นวันหยุดชดเชยเพิ่มอีก 1 วัน
3. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน
4. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ และหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ยืนยันจ้างลูกจ้างได้
5. กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง
6. ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด ต้องได้รับเงินค่าจ้างด้วย
7. ลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วย โดยไม่เกิน 30 วันทำงาน

4.1.5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อ พิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด โดยให้คำ นิยามไว้ว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ดังนั้นลูกจ้างที่อยู่ใน บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงหมายความว่าบุคคลใดก็ตามซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดย มีความประสงค์ที่จะรับค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงาน (มาตรา 5) สำหรับลูกจ้าง ทำงานบ้านนั้นก็อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย กล่าวคือมีสิทธิหน้าที่และได้รับการ ค้ำจุนคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ทุกประการ

ซึ่งสิ่งสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กล่าวถึงการรวมตัวสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพ แรงงานเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครอง ด้วยระบอบประชาธิปไตยทั้งหลาย มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการ ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์กับนายจ้างและความสัมพันธ์ต่อรัฐ

การรวมตัวกันของมนุษย์ย่อมก่อให้เกิดพลังขึ้นโดยธรรมชาติการรวมตัวกันของลูกจ้างอย่าง มั่นคงโดยมีวัตถุประสงค์แน่วแน่ย่อมก่อให้เกิดอำนาจต่อรองสูงขึ้น โดยธรรมชาติลูกจ้างมักถูกเอารัดเอา เปรียบจากนายจ้างเสมอมา ดังนั้นการรวมตัวกันก่อตั้งองค์การทางแรงงานจึงเป็นทางหนึ่งที่ลูกจ้างจะ ต่อรองกับนายจ้างได้ เป็นปากเป็นเสียงให้แก่ลูกจ้างในทุกๆ ด้านการเจรจาต่อรองกับนายจ้างโดย ลำพังหรือกลุ่มเล็กๆ ย่อมไม่มีความหมายในสายตาของนายจ้าง โดยสหภาพแรงงานอาจแสดงบทบาท ดังนี้ (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2553)

1) บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสมาชิกและลูกจ้าง เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงาน จะต้องกระทำอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดตามผล ของการปฏิบัติ ตามข้อตกลง การให้คำปรึกษาหารือ การรับฟังและจัดข้อร้องทุกข์ของสมาชิก การให้บริการและจัด สวัสดิการอื่นให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากที่นายจ้างจัดไว้ให้ เป็นต้น

2) บทบาทของสหภาพแรงงานในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การเจรจา เกี่ยวกับความคุ้มครองการมีงานทำ การปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ การปรับปรุง สภาพการทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงาน เป็นต้น

3) บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสถาบันทางสังคมอื่น สหภาพแรงงานจะต้องพยายาม รวบรวมและเสนอความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกิจกรรมของสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อให้สถาบัน ทางสังคมดังกล่าวได้กระทำการช่วยเหลือลูกจ้าง หรือพัฒนาชีวิตของลูกจ้าง หรือปกป้องสิทธิ

ประโยชน์ของลูกจ้างอันเป็นส่วนรวมตามอำนาจหน้าที่ของสถาบันสังคมนั้น เช่น การที่สหภาพแรงงานชักจูงหรือกดดันให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เป็นต้น

4) บทบาทของสหภาพแรงงานทางการเมือง บทบาทของสหภาพแรงงานด้านการเมืองสามารถทำได้กว้างขวางไม่น้อยกว่าบทบาทที่มีต่อสถาบันทางสังคม เช่น สนับสนุนหรือกดดันให้สภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง เรียกร้องให้รัฐบาลคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศต่อต้านสินค้าจากต่างประเทศที่สามารถผลิตได้ภายในประเทศ สหภาพแรงงานบางแห่งอาจเข้าร่วมกับพรรคการเมือง หรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมืองของพรรคการเมือง เช่น สหภาพแรงงานในประเทศอังกฤษ (Trades Union Congress) ให้การสนับสนุนพรรคแรงงาน (Labour Party) ซึ่งเป็นพรรคการเมืองที่สำคัญในประเทศอังกฤษ เป็นต้น

สำหรับการจัดตั้งสหภาพในประเทศไทยนั้น ในหมวดว่าด้วยสหภาพแรงงานกำหนดคุณสมบัติของผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการเดียวกัน ต้องบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทยเท่านั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน (มาตรา 88-89) ผู้ที่จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันกับผู้ ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (มาตรา 95)

ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้กฎหมายฉบับนี้ และยังไม่มีกฎหมายอื่นที่บัญญัติถึงสิทธินี้ของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพด้วยเนื่องจากกฎหมายกำหนดคุณสมบัติต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิดไว้และจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี (มาตรา 101) กรณีเดียวที่กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมได้เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดสัญชาติไว้คือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยต้องเป็นผู้บรรลุนิติภาวะ (มาตรา 95)

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ 2 ประเภท คือ

1) สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน สหภาพประเภทนี้เกิดขึ้นจากการรวมตัวของลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการใดสถานประกอบการหนึ่ง หรือทำงานกับนายจ้างคนใดคนหนึ่งเท่านั้น การจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านนั้นแทบไม่มีความเป็นไปได้เลยในทางปฏิบัติ เพราะส่วนใหญ่แล้วแทบจะไม่มีครอบครัวใดเลยที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้านเป็นจำนวนถึง 10 คน

2) สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน สหภาพประเภทนี้เกิดจากการรวมตัวของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะร่วมสร้างอำนาจต่อรองระหว่างผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันขึ้น การจัดตั้งสหภาพแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านประเภทนี้มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในทาง

ปฏิบัติ โดยการรวมตัวกันของลูกจ้างทำงานบ้านจากหลายครัวเรือนจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้ขึ้น แต่ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้ขึ้นแต่อย่างใดอาจมีสาเหตุมาจากเรื่องเวลาในการทำงานที่ทำให้อาจไม่มีเวลาในการรวมตัว และลูกจ้างทำงานบ้าน เกรงกลัวว่านายจ้างจะรู้ว่าจะทำให้ นายจ้างมีความรู้สึกไม่พอใจได้เนื่องจากต้องทำงานใกล้ชิดกับนายจ้างโดยตรง

การจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นอาจเรียกได้ว่าเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน การรวมตัวกันเป็นสหภาพเป็นการช่วยสร้างอำนาจการต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาลในการให้ความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างทำงานบ้าน การจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่อาชีพทำงานบ้าน การเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง รวมถึงการผลักดันให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

4.1.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ฉบับที่ 189 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 201 (ILO Convention No.189 Recommendation No.201)

การให้สัตยาบันหรือการรับรองมาตรฐานสากลในสนธิสัญญาระหว่างประเทศเป็นความก้าวหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มาตรฐานเหล่านี้อาจให้เพื่อทบทวนและแก้ไขกรอบกฎหมายระดับชาติ หรือใช้ในการพัฒนาข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคี

สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ILO ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในอนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อเสนอแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน อนุสัญญานี้เป็นข้อผูกพันที่รัฐภาคีจะต้องคุ้มครองและประกันว่าแรงงานทำงานบ้านจะมีและสามารถใช้สิทธิและเงื่อนไขที่ไม่น้อยกว่าที่ใช้กับแรงงานอื่นๆ แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่ได้มีการนำอนุสัญญาดังกล่าวมาเป็นแม่แบบในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานของไทยเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นผลให้เกิดการประกาศใช้กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

อนุสัญญานี้คำนึงถึงเรื่องสิทธิเป็นพื้นฐานในการอพยพแรงงาน และได้ตระหนักถึงเงื่อนไขพิเศษที่เกิดขึ้นจากการทำงานบ้าน ซึ่งทำให้ต้องมีมาตรฐานเฉพาะสำหรับคนงานทำงานบ้านเพิ่มเติมจากมาตรฐานทั่วไป และทำให้คนงานทำงานบ้านได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งอนุสัญญานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อบทบัญญัติภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับอื่นที่เห็นคุณค่าต่อลูกจ้างทำงานบ้านมากกว่า อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับคนงานทำงานบ้านทุกคนและได้นิยาม “งานบ้าน” หมายถึงงานที่ทำในหรืองานที่ทำเพื่อครัวเรือนเพียงครัวเรือนเดียวหรือหลายครัวเรือน “คนงานทำงานบ้าน” หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานบ้าน ตามที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

บุคคลที่ทำงานบ้านเพียงบางโอกาสหรือนานๆครั้ง และไม่ได้เป็นไปเพื่อการอาชีพไม่ถือเป็นคนงานทำงานบ้าน และกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและตระหนักในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน อันได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับในสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับ ขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (มาตรา 3) ซึ่งได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน ได้แก่

- การจ้างงาน

จะต้องได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมมีสภาพการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น มีการดำรงชีพอย่างมีคุณค่าโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลหากต้องอยู่อาศัยใน คริวเรือนของนายจ้าง (มาตรา 6) จะต้องได้รับแจ้งให้ทราบเงื่อนไข และสภาพการจ้างงาน โดยวิธีที่เหมาะสมตรวจสอบได้ สามารถเข้าใจได้ง่าย หากเป็นที่ต้องการและเป็นไปได้อาจทำเป็นสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพซึ่งได้รับการว่าจ้างไปทำงานเป็นคนงานทำงานบ้านในอีกประเทศหนึ่ง ต้องมีสัญญาเป็นหนังสือซึ่งสามารถใช้บังคับได้ในประเทศที่ต้องไปทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง (ก) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและของคนงาน (ข) ที่อยู่สถานที่ทำงาน (ค) วันเริ่มทำงานและระยะเวลา (ง) ประเภทของงานที่ต้องทำ (จ) ค่าตอบแทนและรอบระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทน (ฉ) ชั่วโมงทำงานปกติ (ช) วันหยุดพักผ่อนประจำปี เวลาพักระหว่างวันและวันหยุดประจำสัปดาห์ (ซ) การจัดหาอาหารและที่พักให้ หากมี (ซ) ช่วงเวลาทดลองงาน หากมี (ซ) เงื่อนไขในการส่งตัวกลับหากมี และ(ณ) เงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับการยุติการจ้างงาน รวมถึงช่วงการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 7-8) มีอิสระที่จะต่อรองกับนายจ้างว่าจะพักอาศัยกับนายจ้างหรือไม่ มีสิทธิเสรีที่จะออกจากบ้านนายจ้างในวันหยุด มีสิทธิที่จะเก็บเอกสารการเดินทางหรือบัตรประจำตัวไว้กับตนเอง (มาตรา 9) ในส่วนของการหางานนั้นลูกจ้างทำงานบ้านรวมถึงผู้อพยพซึ่งถูกจัดหาโดยหน่วยงานเอกชนจะต้องไม่ถูกหักค่าแรงเป็นค่าธรรมเนียมของหน่วยงานจัดหางาน ซึ่งอนุสัญญานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อทบัญญัติภายใต้อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับอื่นที่เห็นคุณค่าต่อลูกจ้างทำงานบ้านมากกว่า (มาตรา 15)

- ค่าจ้าง

ลูกจ้างต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา การหยุดพักประจำสัปดาห์ และการหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 10) ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์ หากมีการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวไว้ และมีค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติทางเพศ และต้องจ่ายให้โดยตรงในรูปของเงินตราที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายและจ่ายให้เป็นรอบเวลาที่สม่ำเสมอแต่ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง แต่อาจมีการจ่ายค่าจ้างโดยใช้การโอนเงินทางธนาคาร เช็คธนาคาร เช็คธนาคารนิต การส่งจ่ายทางไปรษณีย์ หรือรูปแบบการจ่ายเงินอื่นๆที่ถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการกำหนดไว้ใน

กฎหมาย กฎระเบียบภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วม ทั้งนี้โดยความยินยอมของคณงานที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 11-12)

- การจ้างแรงงานเด็ก

ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ไม่ควรต่ำกว่าที่กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศได้กำหนดไว้ และงานบ้านจะไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมากกว่าอายุขั้นต่ำของการจ้างงานต้องเสียโอกาสหรือถูกรบกวนในเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ (มาตรา 4)

- การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและการร้องทุกข์

ลูกจ้างจะสามารถเข้าถึงกระบวนการในการดำเนินการทางศาลยุติธรรม หรือไกล่เกลี่ยในการยุติข้อพิพาทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ด้อยไปกว่าคณงานทั่วไป ลูกจ้างต้องสามารถเข้าถึงการร้องทุกข์ได้ และมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (มาตรา 16-17) โดยการจัดให้มีสายด่วนพร้อมบริการการแปลภาษาสำหรับคณงานทำงานบ้านที่ต้องการความช่วยเหลือ นอกจากนั้น (Recommendation ข้อ 21)

- เสรีภาพในการสมาคม

อนุสัญญาคำนึงถึงการส่งเสริมและตระหนักเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคุ้มครองสิทธิของคณงานและนายจ้างของคณงานทำงานบ้านในการก่อตั้งองค์กรและเข้าร่วมองค์กรสหพันธ์และสมาพันธ์ต่างๆ ตามที่คณงานและนายจ้างประสงค์ ทั้งนี้ตามกฎหมายระเบียบต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 3)

- สวัสดิการ

ต้องได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงความคุ้มครองด้านความมั่นคงทางสังคม รวมถึงการคุ้มครองความเป็นมารดา (มาตรา 13-14) และเรื่องที่พักอาศัยและอาหารของแรงงานรับใช้ในบ้านห้องพักแยกเป็นส่วนตัวสำหรับแรงงานมีเครื่องเรือนตามสมควร มีการระบายอากาศอย่างเพียงพอและมีกุญแจปิดซึ่งต้องจัดหาลูกกุญแจให้แก่คณงานทำงานบ้าน แรงงานได้ใช้เครื่องสุขภัณฑ์ที่ถูกสุขลักษณะไม่ว่าจะเป็นการใช้ร่วมกับผู้อื่นหรือใช้เป็นส่วนตัว ที่พักมีแสงสว่างที่พอเพียง และเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความร้อน ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีสภาพเดียวกับภายในครัวเรือน และอาหารคุณภาพดีและมีปริมาณเพียงพอ โดยปรับให้เข้ากับข้อกำหนดทางศาสนาและวัฒนธรรมของคณงานทำงานบ้านที่เกี่ยวข้องหากมี (Recommendation ข้อ 17)

นอกจากนั้นเรื่องการคุ้มครองแรงงานด้านต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ต้องพัฒนามาตรการและนำไปปฏิบัติเพื่อการตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงานบ้าน ทั้งนี้ตามกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติ มาตรการดังกล่าวต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเข้า

ไปในครัวเรือนได้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคล (มาตรา 17) การจัดให้มีระบบการเยี่ยม ครัวเรือนที่จะจ้างงานคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพ (Recommendation ข้อ 21)

จากการศึกษาอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงาน ทำงานบ้าน และ ข้อแนะนำฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน พบว่าเปรียบเทียบกฎหมาย ระหว่างประเทศที่ตราขึ้นจากความตกลงและการยอมรับร่วมกันของประเทศสมาชิกองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศทั่วโลก เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันในกฎหมายดังกล่าว และนำไปเป็น แม่แบบในการตรากฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศของตน สำหรับประเทศไทยกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านที่มีอยู่ได้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ มาก มีเพียงบางเรื่องเท่านั้นยังไม่ครอบคลุม เช่น การว่าจ้างแรงงานรับใช้ในบ้านต้องมีสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้านในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายล้วนได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ

4.2 การคุ้มครองทางสังคม

แนวคิดการให้ความคุ้มครองทางสังคมได้ถูกนำไปเชื่อมโยงกับมิติการย้ายถิ่นของแรงงาน ซึ่ง การให้ความคุ้มครองทางสังคมเป็นเรื่องที่กว้างแผนพัฒนา และผู้วางนโยบายควรจะให้ความสำคัญที่ จะให้ความคุ้มครองในทุกกระบวนการของการย้ายถิ่นโดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีความเปราะบางแตกต่างกันไป กลุ่มคนที่จะตัดสินใจย้ายถิ่น กลุ่มคนที่กำลังย้ายถิ่น กลุ่มคนที่เดินทางมาถึง กลุ่มคนที่เดินทาง กลับ การคุ้มครองทางสังคมเป็นการดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครองหรือให้หลักประกันทางสังคมแก่ ประชาชนในด้านต่างๆ อาทิ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ระบบประกันสังคม และบริการทางสังคม ต่างๆ โดยให้ความสำคัญแก่กลุ่มประชาชนที่ยากจนและด้อยโอกาส รวมถึงกลุ่มแรงงานอพยพย้ายถิ่น เพื่อให้ได้รับสิทธิทางสังคมในฐานะที่เป็นมนุษย์ อันเป็นความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้การดำเนินการคุ้มครองทางสังคมต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง ไม่ว่าจะในภาวะปกติหรือในภาวะวิกฤต (Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003)

ในส่วนของมาตรฐานสากลว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาตินั้น การให้ สัตยาบันหรือการรับรองมาตรฐานสากลในสนธิสัญญาระหว่างประเทศเป็นความก้าวหน้าในการ เสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มาตรฐานเหล่านี้อาจใช้เพื่อ ทบทวนและแก้ไขกรอบกฎหมายระดับชาติ หรือใช้ในการพัฒนาข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคี หลักการพื้นฐาน 5 ประการของการขยายความคุ้มครองทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติผ่านข้อตกลง ต่างๆ มีดังต่อไปนี้ 1) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน แรงงานทุกคนที่ทำงานรับค่าตอบแทนควรมีสหสิทธิ

เข้าถึงความคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียมกันตามหลักการข้อนี้ ชาติต่างๆ มีพันธกรณีในการปฏิบัติ ต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกับประชาชนของประเทศตนในบางกรณีรวมถึงสมาชิกในครอบครัว 2) สิทธิเดิมยังคงอยู่และจัดหาสิทธิประโยชน์ให้เมื่ออยู่ต่างประเทศ (สิทธิประโยชน์ตามการเคลื่อนย้าย ของผู้ประกันตน) มีการรับประกันสิทธิรับผลประโยชน์จากประเทศต้นทาง หรือสิทธิที่ยังอยู่ในขั้นตอน ของการพิจารณาของแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าแรงงานนั้นจะยังพำนักอยู่ในประเทศที่มีคุณสมบัติหรือไม่ ก็ตาม 3) กำหนดระเบียบปฏิบัติหรือกำหนดข้อกฎหมายการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน ข้ามชาติไม่ว่าในช่วงเวลาในก็ตาม ควรอยู่ภายใต้บทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศนั้นๆ 4) การ รักษาและการถือครองสิทธิ (การนับต่อเนื่อง) หากการได้รับสิทธิมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับคุณสมบัติด้าน กรอบเวลา ควรนับรวมระยะเวลาทั้งหมดของการทำงานหรือของการเข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่เริ่มทำงาน หรือเริ่มสถานภาพนั้นตั้งแต่ประเทศต้นทางหรือตั้งแต่ประเทศแรกที่เริ่มทำงาน และเป็นประเทศที่มี พันธระสัญญาร่วมกันเพื่อให้มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาแห่งการได้มาซึ่งสิทธิ 5) หลักถ้อยที่ถ้อย ปฏิบัติ ประเทศซึ่งเป็นภาคีในข้อตกลงพยายามใช้กลไกเดียวกันเพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิ ประโยชน์ ซึ่งจะต้องอยู่บนหลักการที่เป็นเหตุเป็นผลในเชิงข้อบังคับในผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่อยู่ ในพันธระสัญญาระหว่างกัน (Jerrold W. Huguet, 2014)

มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาตินั้นได้มีการพิจารณาใน ระดับภูมิภาค กล่าวคือภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน จัด ขึ้นที่เมืองเสียมราฐ ประเทศกัมพูชา เมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2556 ที่ประชุมมีมติยอมรับร่าง “ปฏิญญาว่าด้วยการเพิ่มความคุ้มครองทางสังคม” โดยหลักการของปฏิญญาดังนี้กำหนดว่า “ทุก คน โดยเฉพาะผู้ยากไร้ ผู้ตกอยู่ในอันตราย ผู้ทุพพลภาพ ผู้ชราภาพ เยาวชน เด็ก แรงงานข้ามชาติ และกลุ่มเปราะบาง มีสิทธิเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้น พื้นฐานและอิงสิทธิ/ความต้องการเป็นหลัก เป็นแนวทางวงจรการดำรงชีวิต และครอบคลุมการ บริการที่สำคัญตามความจำเป็น” ซึ่งการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ได้มี มติเห็นชอบปฏิญญาดังนี้แล้ว

4.2.1 การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติในบริบทประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองทางสังคมนั้นอยู่ที่การตีความของภาครัฐในการดำเนินโครงการที่จะให้ ความคุ้มครองทางสังคม เนื่องจากมีการนิยามความหมายของการคุ้มครองทางสังคมที่แตกต่างกัน ออกไปดังที่ได้กล่าวมาแล้วในแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมในบทที่ 2 สำหรับประเทศไทยในการ คุ้มครองทางสังคมจากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) มุ่งสร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลง การสร้างสังคมที่เท่าเทียมเป็นธรรมจะสัมฤทธิ์ผลทำได้หลายแนวทาง เช่นการปรับ

โครงสร้างระบบภาษีเพื่อปรับปรุงการกระจายรายได้โดยการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสวัสดิการสังคมและโดยการเพิ่มการเข้าถึงบริการทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มเปราะบาง

การเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการ 1) พัฒนาระบบประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ สะดวก ทันทีที่ เท่าเทียมและเป็นธรรม 2) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการปฏิรูประบบความรู้ของประเทศไทย และโดยการสร้างและประกันให้ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกัน ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่มีฐานะยากจนด้อยโอกาส คนพิการ และกลุ่มชาติพันธุ์ 3) การเสริมสร้างมาตรฐานการครองชีพของประชาชน (โดยการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ และการเพิ่มเบี้ยยังชีพรายเดือนถ้วนหน้าสำหรับผู้สูงอายุ) และการนำการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมสำหรับประชากรส่วนใหญ่มาปฏิบัติ 4) การส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพ และโครงการฝึกปฏิบัติงานเพื่อที่จะตอบสนองต่ออุปสงค์ของตลาดแรงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการขยายแ่งมุมการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมถึงประชากรในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและบุตรของแรงงานด้วย

ลักษณะการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย สามารถแบ่งออกเป็น 1) หลักการประกัน 2) การคุ้มครองแรงงาน 3) การสงเคราะห์ และ 4) การบริการทางสังคมอื่นๆ

1) หลักการประกัน ประกอบด้วย การประกันสังคมและการประกันสุขภาพ กลไกการประกันสังคมโดยภาครัฐนั้นผู้ประกันตนแต่ละกลุ่มจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันตนที่แตกต่างกัน

2) การคุ้มครองแรงงาน คือการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในหลายๆ ด้านตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะการคุ้มครองในเรื่อง ค่าจ้าง เวลาการทำงาน แรงงานเด็ก ซึ่งการคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นสวัสดิการที่นายจ้าง และ/หรือภาคเอกชนจะเป็นผู้รับผิดชอบภาระ

3) การสงเคราะห์ จะเป็นการดำเนินการโดยกลุ่มคือกลุ่มเปราะบางทางสังคม เด็กกำพร้า ผู้สูงอายุ คนพิการ ขอดาน คนไร้ที่พึ่ง ครอบครัวกลุ่มคนยากจน ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของที่พักชั่วคราว การให้คำปรึกษา การให้สิ่งของอุปโภคบริโภค การให้การฝึกอบรมอาชีพ จะเป็นการให้ชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือยามฉุกเฉิน

4) การให้บริการทางสังคมอื่นๆ นอกเหนือจากการให้ความคุ้มครองทางสังคมที่กล่าวมาแล้วนั้นยังให้ความคุ้มครองประชาชนทั่วไปในรูปแบบของการบริการทางการศึกษา

4.2.2 โครงการการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ

โครงการที่ครอบคลุมถึงแรงงานรับใช้ในบ้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านการศึกษา

1) **ด้านสุขภาพ** แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานพลเมืองของประเทศ

- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขการประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

ภายใต้กรอบกฎหมายระบบการประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคบังคับ จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากพม่า ลาว และกัมพูชา (1 กรกฎาคม พ.ศ. 2552) เพื่อให้การดูแลสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ระบบประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวภาคบังคับนี้เป็นเงื่อนไขบังคับขั้นต้นประการหนึ่งสำหรับแรงงานที่ยื่นคำร้องขอใบอนุญาตทำงาน หรือขอผ่อนปรนเพื่ออยู่ในประเทศไทยชั่วคราว แรงงานข้ามชาติจะจ่ายเงินสมทบและมีสิทธิได้รับการคัดกรองสุขภาพ และการประกันสุขภาพ สำหรับการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงิน 30 บาทต่อการรักษาหนึ่งครั้งเมื่อใช้บริการรักษาพยาบาล

- การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐ ร่วมออกเงินสมทบ เพื่อให้กองทุนดังกล่าวเป็น หลักประกันให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน โดยลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมถึงการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างผู้ประกันตนมีความมั่นคงขึ้น เป็นการสร้างหลักประกันความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยปกติสุขในยามเจ็บ ป่วยหรือยามว่างงานหรือเกษียณอายุโดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ของรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคมอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย (สมคิด บางโม, 2551)

ปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ออกวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2558 มีการกำหนดนิยามลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 4) จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าประกันสังคมได้ตามคำนิยามดังกล่าว แต่เนื่องจากยังมีกฎหมายลูกออกมาบังคับจึงยังต้องรอประกาศที่จะทราบผลแน่ชัดว่าแรงงานข้ามชาติที่มีอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านสามารถได้สิทธิเข้าสู่การประกันสังคมหรือไม่อย่างไร การขยายความคุ้มครองนี้จะทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมได้มากยิ่งขึ้น

- พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน 2551

สำหรับบริการสาธารณสุขในยามฉุกเฉิน ซึ่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน 2551 ครอบคลุมถึงผู้ป่วยฉุกเฉินทุกคนไม่ว่าจะมีสถานภาพทางกฎหมายอย่างไร โดยระบุให้หน่วยปฏิบัติการสถานพยาบาล และผู้ปฏิบัติการต้องปฏิบัติการฉุกเฉินต่อผู้ป่วยฉุกเฉินตามความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ฉุกเฉิน โดยมีให้นำสิทธิการประกันการขึ้นทะเบียนสถานพยาบาล หรือความสามารถในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยฉุกเฉินหรือเงื่อนไขใด ๆ มาเป็นเหตุปฏิเสธผู้ป่วยฉุกเฉินให้ไม่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินอย่างทันท่วงที (มาตรา 28 ข้อ 3)

2) ด้านการศึกษา

ในที่นี้จะกล่าวถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเป็นช่องทางที่แรงงานรับใช้ในบ้านสามารถเข้าถึงได้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านการศึกษาของตน นับจากมีมติคณะรัฐมนตรี 5 กรกฎาคม 2548 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ถูกประกาศใช้ส่งผลให้มีนโยบายเอื้อต่อการเข้าศึกษาของบุคคลกลุ่มผู้มีปัญหาสถานะบุคคล แต่สถานการณ์การเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มนี้แทบจะไม่เกิดขึ้นจริง จนถึงการประกาศหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ยังคงพบบางพื้นที่เท่านั้นที่มีการรับนักศึกษากลุ่มดังกล่าวเข้าเรียน ในขณะที่พื้นที่ส่วนใหญ่ที่แม่จะมีแรงงานข้ามชาติและผู้มีปัญหาสถานะบุคคลอยู่อย่างหนาแน่นก็ยังไม่เกิดการปฏิบัติในเรื่องนี้ จะเห็นว่าการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีข้อติดขัดในเรื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ซึ่งมีความล่าช้า (นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ, 2555)

ซึ่งปัญหาการเข้าถึงการศึกษาของบุคคลกลุ่มนี้ อาจระบุได้ดังนี้ กศน.ยังขาดการเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับศูนย์สอนภาษาหรือศูนย์การเรียนรู้วันอาทิตย์ ซึ่งดำเนินโดยองค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งในเรื่องการรับลงทะเบียนเรียน สถานที่จัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรหรือวิธีการเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการหลากหลายของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติเข้าเรียนในระบบ กศน. ในจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการของกลุ่มบุคคลดังกล่าวที่ต้องการจะพัฒนาตนเองด้านภาษาไทย และการได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

4.3 บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องมีฐานทางกฎหมายที่มั่นคงและสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศ และต้องอาศัยความร่วมมืออย่างแข็งขันระหว่างภาครัฐบาลภาคเอกชน และประชาสังคม ผู้มีบทบาทหลักในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้นได้แก่หน่วยงานภาครัฐที่ อาทิกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน นอกจากนั้นองค์กรพัฒนาเอกชนยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

4.3.1 บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐ

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองดูแล ส่งเสริม และบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคงด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน โดยยึดหลักการจัดการด้านคุ้มครองแรงงานด้วยหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งในกรณีที่เป็นแรงงานข้ามชาตินั้นไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองมาถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ

โดยการส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้แก่ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างทุกระดับเพื่อให้มีความเข้มแข็ง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เป็นองค์กรหลักที่ส่งเสริมการมีงานทำคุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยมีภารกิจหลักคือ พัฒนาระบบและให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริม พัฒนาให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกำกับดูแลการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พัฒนาระบบสร้างเครือข่ายและผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาต และผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าวและกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดการค้าเสรีการค้าบริการว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลากรต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพหรือวิชาชีพด้านบริการในประเทศ อีกทั้งพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและหลบหนีเข้าเมือง จัดทำ

ทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน รวมทั้งการควบคุมดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (พ.ศ. 2555-2558) ดังนี้

- ประสานและร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น ร่วมกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) จัดทำข้อมูลเอกสารเผยแพร่ขั้นตอนการติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลการรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการดำเนินโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อที่จะสร้างเสริมแนวนโยบายและปฏิบัติด้านการจัดหางานและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ให้มีประสิทธิภาพ และสร้างเสริมขีดความสามารถแก่สมาชิกไตรภาคีให้สามารถเข้าถึงบริการสนับสนุน การฝึกอบรมให้มากขึ้น โดยมีระยะเวลาการดำเนินการตามโครงการ 5 ปีคือตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 - 2558

โดยมีกิจกรรมดำเนินงานภายใต้โครงการที่สำคัญ อาทิ กรอบความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรอบการทำงานด้านการร่วมมือกับกรมการจัดหางานว่าด้วยแนวทางปฏิบัติด้านการจัดหางานกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรอบความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสมาคมการประมงแห่งประเทศไทยและโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ กรอบความร่วมมือกับมูลนิธิสิทธิมนุษยชนเพื่อการพัฒนาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งในแต่ละกรอบความร่วมมือก็เป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมกัน ในการดูแลและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไม่ให้ถูกกดขี่และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เนื่องจากประเทศไทยถือว่าเป็นทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน

- การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้เป็นถูกกฎหมาย และจะได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการประสานงานระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาลตาม MOU การคุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ อีกทั้งการที่แรงงานเข้ามาทำงานตาม MOU จะทำให้มีสัญญาจ้างงานและได้มีเตรียมตัวก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถือเป็น การป้องกันความเสี่ยงในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง (สัมภาษณ์ คุณเบญจมาศ จิตตานนท์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 9 กันยายน 2557)

- การคุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติ พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเผยแพร่สู่สาธารณชน

การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายให้แก่แรงงานข้ามชาติ โดยการจัดทำสื่อและสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ เป็นโครงการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยการจัดทำเอกสารเผยแพร่เป็นภาษาไทย ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษากัมพูชา และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ อีกทั้งการจัดสัมมนาผู้สื่อข่าวและเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ทราบถึงภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติซึ่งถือว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นนั้นได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย ตลอดจนเป็นสื่อกลางประสานความเข้าใจระหว่างพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ และประชาชนทั่วไปให้เข้าใจและได้รับทราบสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย อีกทั้งการร่วมมือกับเครือข่ายองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO Triangle Project) สร้างความตระหนักรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม ได้แก่ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ร่วมกันจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างทำงานบ้าน

- การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด มาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ การตรวจแรงงานและการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการดำเนินการด้านการจัดการและคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงานนั้น ม.ล.คมสัน วรวิฒิ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าการดำเนินงานด้านต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นมีทั้งการทำงานเชิงรุกและการตั้งรับ กล่าวคือ มาตรการเชิงรุกถือเป็นการป้องกัน มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีโครงการจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านร่วมกับองค์กรเครือข่าย มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ โดยการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Triangle Project) เป็นมาตรการป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เมื่อลูกจ้างทำงานบ้านมีความรู้เรื่องสิทธิแล้วนั้นเป็นช่องทางหนึ่งในการป้องกันตนเองจากนายจ้างหากมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน อีกทั้งการเข้าไปตรวจแรงงานตามสถานประกอบการ แต่สำหรับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านนั้นการเข้าไปตรวจแรงงานเจ้าหน้าที่มีข้อจำกัดในการเข้าไปตรวจเนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นเคหสถานถือเป็นพื้นที่ส่วนบุคคลของนายจ้าง การที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจได้นั้นต้อง

ได้รับการร้องทุกข์มาจากลูกจ้างทำงานบ้านเสียก่อน (สัมภาษณ์ ม.ล.คมสัน วรวุฒิ, สำนักแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 9 กันยายน 2557)

ในส่วนของแนวปฏิบัติในการตั้งรับนั้นได้มีช่องทางการให้คำปรึกษาแก่แรงงานด้านต่างๆ หรือการร้องเรียนร้องทุกข์สำหรับแรงงานทุกคน เมื่อมีปัญหาด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเอกสาร การจดทะเบียนแรงงาน ปัญหาจากการทำงาน สามารถโทรศัพท์เข้ามาที่ฮอตไลน์สายด่วนของกระทรวงแรงงาน เบอร์ 1506 หรือเบอร์ 1546 สายด่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาพม่า หรือเข้ามาร้องเรียนที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งแรงงานสามารถติดตามข่าวสารของกระทรวงแรงงานหรือจะร้องเรียนในช่องทางสื่อออนไลน์ เฟสบุ๊ค (Facebook) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้เช่นกัน (สัมภาษณ์ คุณศุภชัย ตรีศักดิ์ชาติ, กลุ่มงานพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 9 กันยายน 2557)

4.3.2 บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติขององค์กรพัฒนาเอกชน

การร่วมกันรณรงค์เรียกร้องเพื่อสิทธิของกลุ่มคนอาชีพทำงานบ้าน สามารถทำได้โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันยกระดับลูกจ้างทำงานบ้านให้มีเกียรติศักดิ์ศรีและให้คนในสังคมเข้าใจให้โอกาสกับลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าให้ได้มาซึ่งการยอมรับ ความเท่าเทียม สิทธิ และสวัสดิการต่ออาชีพงานบ้านเหมือนกับอาชีพอื่นๆ ในสังคม บทบาทการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านโดยองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ได้แก่

- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.)

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กเห็นความสำคัญของการให้คุณค่าศักดิ์ศรีของคนทำงานทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งการเรียกร้องการจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิอันพึงได้ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างทำงานบ้าน จึงมีการศึกษาและจัดเวทีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเพื่อรณรงค์ให้สังคมรับรู้และเป็นแนวทางในการผลักดันระดับนโยบาย อาทิเช่น ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับชีวิตแรงงานเด็กทำงานบ้าน การจัดงานเสวนาในประเด็นที่เกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านเรื่องต่างๆ เพื่อแสวงหารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมในการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานเด็กทำงานบ้าน อีกทั้งเพื่อระดมความคิดเห็นของนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานเด็กทำงานบ้าน และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเด็กทำงานบ้าน การคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมถึงประเด็นการผลักดันนโยบายและกฎหมายคุ้มครอง อีกทั้งการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบจัดการแสดงละครเร่ในชุมชน การผลิตและเผยแพร่ในสื่อต่างๆ ทั้งโปสเตอร์ หนังสือ แผ่นพับและหนังสือการ์ตูนทั้งภาษาไทย ภาษาลาว และภาษาพม่า

นอกจากนั้นการดำเนินการของหน่วยงานนี้บทบาทที่สำคัญคือ เมื่อปี พ.ศ. 2550 มีการจัดทำโครงการพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน ตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำข้อเสนอต่อการ

จัดทำร่างกฎกระทรวงคณะกรรมการเพื่อจัดทำร่างกฎกระทรวงสำหรับลูกจ้างงานบ้าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็กกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง นักวิชาการจากสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นักกฎหมายองค์กรพัฒนาเอกชน ร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานในคณะกรรมการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานในบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน (สัมภาษณ์ คุณเชษฐา มั่นคง, มุลินิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก 10 ตุลาคม 2558) จากข้อเสนอร่างกฎกระทรวงที่ผ่านมา นั้นปัจจุบันได้ออกเป็นกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกำหนดให้มีบทบัญญัติเพิ่มเติมมาใช้บังคับใช้กับลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เป็นการขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้น

- มุลินิธิร่วมมิตรไทย-พม่า (มรพ.)

มุลินิธิร่วมมิตร ไทย-พม่า อยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า หรือ กรพ. เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนไทยที่ส่งเสริมให้เกิดประชาธิปไตยในพม่า และเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นสำหรับแรงงานพม่าในประเทศไทย ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย การสนับสนุนด้านการศึกษา และการจัดโครงการต่างๆ สำหรับแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย

โครงการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานพม่า เรื่องการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน หรือเรื่องอื่นๆ โครงการนี้จะมีทั้งนายความ นักวิชาการด้านกฎหมายที่จะมาช่วยอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน และการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครที่เป็นแรงงานพม่า อาสาสมัครเหล่านี้ก็จะนำความรู้นี้ไปช่วยเหลือกลุ่มแรงงานพม่าที่อยู่ในพื้นที่ที่ถูกเอาเปรียบ การดำเนินกระบวนการด้านกฎหมาย โดยการให้คำปรึกษาและไปดำเนินการประสานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือถ้าเกิดกรณีที่เป็นคดีความ แรงงานถูกเอาเปรียบถูกโกง ก็จะมีนายความเข้าไปดำเนินการต่อสู้เรียกร้องสิทธิในศาลในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

โครงการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่แรงงานชาวพม่าที่ทำงานในประเทศไทย โครงการนี้ มีชื่อเต็มว่า "Development of Education and Awareness for Refugees from Burma" หรือ "DEAR BURMA" เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่พ.ศ.2543 เปิดสอนภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และคอมพิวเตอร์ โดยแต่ละคอร์สใช้เวลา 3 เดือน เรียนทุกวันอาทิตย์โดยใช้สถานที่ของโรงเรียนสัมมาชีวิตศิลป์่านราชเทวีเป็นที่จัดการเรียนการสอน สำหรับเงินทุนในการดำเนินโครงการนี้ส่วนหนึ่งมาจากเงินบริจาค และอีกส่วนหนึ่งมาจากค่าลงทะเบียนเรียนจากแรงงานพม่าที่มาเรียน นอกจากนี้ยังมีโครงการส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เพื่อผลักดัน

แรงงานข้ามชาติชาวพม่าเข้าสู่ระบบการเรียนการสอนในระบบการศึกษาของประเทศไทย ทางมูลนิธิฯ ได้ประสานงานความร่วมมือกันกับทาง กศน. เพื่อเปิดคอร์สการเรียนการสอนให้กับแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2555 จนถึงปัจจุบัน แรงงานที่เรียน กศน.ส่วนใหญ่จะจบหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาไทยจากทางโครงการ DEAR BURMA ซึ่งแรงงานจะสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาไทยได้ในระดับดีแล้วจึงสมัครเรียน กศน.เนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนของ กศน.ใช้ภาษาไทยในการเรียนการสอน

โครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ทางมูลนิธิฯได้ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานระหว่างประเทศเพื่อจัดการอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ที่ผ่านมามีการให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน กฎหมายแรงงาน ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยความปลอดภัยในการทำงาน โดยร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีสื่อออนไลน์ Facebook ของทางมูลนิธิฯ ซึ่งมีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาพม่า เพื่อให้ความรู้แก่แรงงาน และเป็นช่องทางให้แรงงานติดต่อขอความช่วยเหลือด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจดทะเบียนแรงงาน ขอคำปรึกษาด้านกฎหมาย หรือเป็นช่องทางการร้องทุกข์เพื่อที่จะเข้าไปช่วยเหลือแรงงาน อีกทั้งแรงงานยังได้เข้ามาแบ่งปันเรื่องราวประสบการณ์ต่างๆ ให้เพื่อนแรงงานด้วยกัน (สัมภาษณ์คุณเมียนเว่ย, ผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตร ไทย-พม่า 10 กันยายน 2557)

นอกจากนั้นแล้วสถานที่แห่งนี้ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางให้แรงงานพม่าได้มาพบปะสังสรรค์กันได้แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างกันและกัน ทำให้พวกเขาได้มีเครือข่ายเพื่อคอยช่วยเหลือกัน เสมือนเป็นชุมชนเป็นสถานที่ให้อัตลักษณ์และตัวตนของพวกเขายังคงดำรงอยู่ แม้จะอยู่บนดินแดนที่ไม่ใช่บ้านเกิด ซึ่งทางมูลนิธิฯได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในประเทศไทยให้พวกเขาได้แสดงความเป็นตัวตนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมกันจัดงานเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา การจัดการแสดงของกลุ่มชาติพันธุ์จากประเทศพม่าในสถานที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างเช่นการจัดงานมหกรรมวัฒนธรรม กลุ่มชาติพันธุ์จากประเทศพม่าที่หน้าหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร มีทั้งการแสดงดนตรีและวัฒนธรรมของแรงงานชาวพม่ากลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ การจำหน่ายอาหารและสินค้าจากกลุ่มชาติพันธุ์ และกิจกรรมที่ผ่านมามีการร่วมแสดงของกลุ่มชาติพันธุ์จากแรงงานชาวพม่า ที่สนามหลวงเนื่องในงานวัน วิสาขบูชาวันสำคัญสากลของโลก ประจำปี 2558

- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (มรอ.)

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Foundation for Labor and Employment Promotion อย่างไรก็ตามที่สังคมทั่วไปก็ยังคุ้นเคยกับมูลนิธิฯในนามของ Homenet Thailand โดยมูลนิธิฯได้ทำศึกษาวิจัยประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งรณรงค์

ให้เกิดการผลักดันกฎหมายและนโยบายคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ การผลิต และการตลาด พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เผยแพร่ความรู้เรื่องสิทธิ และมาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคม รมรณรงค์ให้เกิดการคุ้มครองทางกฎหมาย และนโยบายแก่แรงงานนอกระบบ

มูลนิธิฯ ได้มียุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านต่างๆ ในการส่งเสริมและพัฒนา รวมทั้งการรณรงค์ด้านนโยบายและกฎหมายเพื่อให้เกิดการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบดังนี้ ศึกษาและวิจัยเพื่อเผยแพร่ข้อมูลของแรงงานนอกระบบในสังคม และนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริม พัฒนา และรณรงค์ให้เกิดการคุ้มครอง การส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สนับสนุนการอบรมให้ความรู้ และพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และสนับสนุนการรวมกลุ่ม ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

การดำเนินงานของมูลนิธิฯเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน ได้แก่ ทางมูลนิธิฯ ได้ประสานความร่วมมือกับภาคีต่างๆ ในการรวมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย รวมทั้งรณรงค์ให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน โดยร่วมกับภาคีเครือข่าย เผยแพร่ปัญหาและความต้องการของคนทำงานบ้านรวมทั้ง สะท้อนความคิดเห็นของคนทำงานบ้านให้แก่รัฐบาลไทยเพื่อประกอบการตอบแบบสอบถามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศจะได้นำความเห็นจากรัฐบาลของประเทศต่างๆ ไปเป็นข้อมูลในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปี 2010 เพื่อกำหนดกรอบในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านต่อไป

นอกจากกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลปัญหาและความต้องการของลูกจ้างทำงานบ้านแล้ว มูลนิธิฯ และภาคียังได้ร่วมกันจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยโดยมีลูกจ้างทำงานบ้านเข้าร่วมจำนวนมากแต่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านชาวไทย อีกทั้งร่วมมือกับเครือข่ายองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO Triangle Project) สร้างความตระหนักรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติทุกคน กิจกรรมที่สำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งที่มูลนิธิฯกับภาคีต่าง ๆ ได้ร่วมกันจัดคือกิจกรรมเดินรณรงค์เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่สังคมว่าทำไมจึงควรมีการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน และเมื่อปี 2552 ได้ยื่นข้อร้องเรียนให้แก่ตัวแทนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานเร่งออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยต่อไป ซึ่งในปัจจุบันกฎกระทรวงสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านได้มีการประกาศใช้แล้ว (สัมภาษณ์คุณจันทนา เอกเอี่ยมฉนิ, เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2557)

4.4 การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริง

การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริงพบว่า ในแง่กฎหมายลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็น สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ การรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงการจ้างงานและสัญญาจ้าง, วันหยุด/วันลา, ได้ค่าตอบแทนในวันหยุดวันลา, การคุ้มครองการถูกคุกคามกระทำความรุนแรง, การให้สิทธิเข้าร่วมกลุ่มสหภาพหรือการรวมตัวเจรจาต่อรอง, คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก กล่าวคือกฎหมายไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานแก่ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ส่วนใหญ่ได้รับทราบ ส่วนสัญญาจ้างแม้มีข้อความว่าสัญญาจ้างตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ระบุถึงสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่การว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ตามกฎกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2554) กำหนดให้นายจ้างต้องมีแบบหนังสือรับรองการจ้าง ซึ่งระบุข้อมูลการจ้างงานจึงจะขอใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานได้ แรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีใบอนุญาตทำงานจึงถูกจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่มีวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดให้และสามารถลาป่วยได้ อีกทั้งยังได้รับการคุ้มครองมิให้นายจ้างล่วงเกินคุกคามกระทำความรุนแรงรวมถึงเรื่องเพศซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยถูกคุกคาม กฎหมายให้สิทธิในการเข้าร่วมกลุ่มสหภาพหรือร่วมเจรจาต่อรองแต่ยังไม่มีสหภาพลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มที่เป็นทางการใดในประเทศไทย การจ้างแรงงานเด็กกำหนดให้ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านที่สำรวจไม่พบแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี

ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามกฎหมายได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงาน กล่าวคือตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ 7 เดือนตุลาคม 2555 ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน แต่ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนเรื่องชั่วโมงการทำงานจากการออกกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ไม่บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยเป็นผลให้ไม่ได้รับการคุ้มครองซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวันแต่เป็นการทำงานแบบมีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานเป็นช่วงได้

ในส่วนการคุ้มครองทางสังคมนั้นประเทศไทยได้จัดให้มีการคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานทุกคน สวัสดิการด้านต่างๆ ที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับคือนายจ้างได้จัดให้มีที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่มอย่างถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้าน การคุ้มครองด้านสุขภาพสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้โดยมีหลักประกันสุขภาพซึ่งส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพ อีกทั้งรัฐไทยได้มีบริการด้านการศึกษา นอกระบบ (กศน.) สำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย และองค์กรพัฒนาเอกชนมีโครงการจัดการศึกษา

สำหรับแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างทำงานบ้านจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกำลังเรียนภาษาไทยในโครงการนี้ และมีบางรายกำลังศึกษาในโครงการการศึกษาครอบครัว (ดูตารางที่ 5 ประกอบ)

สำหรับการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาติในงานศึกษาเรื่อง Migration and Social Protection ได้กำหนดการคุ้มครองทางสังคมจำแนกตามส่วนประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ มาตรการส่งเสริม (Promotive) , มาตรการป้องกัน (Preventative), มาตรการปกป้อง (Protective) และมาตรการเปลี่ยนแปลง (Transformative) (Kabeer, 2002 อ้างใน Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003) ซึ่งสามารถนำมาใช้วิเคราะห์สำหรับการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยดังนี้

มาตรการส่งเสริม ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงการบริการทางสังคมในประเทศไทยได้ การบริการด้านสุขภาพสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้โดยรัฐไทยได้จัดให้มีบัตรประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่ลูกจ้างทำงานบ้านพักอาศัยอยู่กับครอบครัวนายจ้างด้วยการที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านต่างๆ จึงได้รับการดูแลคุ้มครองเป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง มีที่พักอาศัยเป็นสัดส่วนถูกสุขลักษณะ นายจ้างมีการจัดอาหารให้รับประทาน

มาตรการป้องกัน มุ่งที่จะหลีกเลี่ยงการกีดกันในรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ประเทศไทยได้ทำนั้นคือ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย ซึ่งเมื่อนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบการจ้างงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วนั้น แรงงานเหล่านี้ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด อีกทั้งมีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมายได้ในระดับหนึ่ง ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน จัดทำคู่มือ สื่อและการประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ สุขภาพอาชีวอนามัย สร้างความตระหนักรู้เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้าง

มาตรการปกป้อง เฉพาะเจาะจงมากขึ้นโดยให้หลักประกันบรรเทาการกีดกันซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายที่แคบขึ้น เพื่อบรรเทาในส่วนที่แนวทางการส่งเสริมและการป้องกันทำแล้วเกิดการล้มเหลว ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย โดยมีการคุ้มครองแรงงานและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ นอกจากนี้การที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนยังมีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ อีกด้วย

มาตรการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนอำนาจการต่อรองของบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในสังคม สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่สำคัญคือ มีการเปลี่ยนแปลงโดยการออกกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ซึ่งได้แนวทางการปรับเปลี่ยนกฎหมายมาจากอนุสัญญา ฉบับที่ 189 และข้อเสนอแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ นอกจากนั้นยังมีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดนิยามลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ตามคำนิยามทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าประกันสังคมได้ แต่เนื่องจากยังมีกฎหมายลูกออกมาบังคับจึงยังต้องรอประกาศ การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายนี้ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริง

ประเด็นการคุ้มครองแรงงาน	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 14	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อื่นๆ	อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189	สภาพการทำงานตามความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน
1. การคุ้มครองด้านกฎหมาย				
1.1 สัญญาจ้าง และการรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการจ้างงาน	- ไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานแก่ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นลายลักษณ์อักษร - ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานที่เอาเปรียบลูกจ้างเกินควร (มาตรา 14/1)	- กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้างต้องมีแบบหนังสือรับรองการจ้างงาน	- กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานโดยวิธีการที่เหมาะสม และ กำหนดรายละเอียดสภาพการจ้างงาน (มาตรา7) - คนทำงานบ้านที่เป็นแรงงานอพยพจากประเทศหนึ่งได้รับว่าจ้างไปทำงานอีกประเทศหนึ่งต้องมีหนังสือสัญญาจ้างเป็นหนังสือ (มาตรา8)	- ร้อยละ 76.5 ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานว่าตนเองจะได้รับค่าจ้างจำนวนเท่าใด มีการตกลงกันว่าต้องทำงานอะไรภายในบ้านบ้าง - ร้อยละ 32.5 ไม่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานเมื่อเข้าไปทำงานในบ้านก็ต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่ง

ประเด็นการคุ้มครองแรงงาน	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงฉบับที่ 14	กฎหมายคุ้มครองแรงงานอื่นๆ	อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189	สภาพการทำงานตามความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน
1.2 ค่าจ้าง	<p>- กฎหมายไม่ครอบคลุมเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ 7 เดือนตุลาคม 2555</p> <p>- กำหนดเรื่องการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าจ้างในวันลา (มาตรา 55, 56,57)</p>		<p>- กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างในวันหยุด (มาตรา10) และค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์หากมีการกำหนดเกณฑ์ไว้ (มาตรา11)</p>	<p>- ร้อยละ 57.5 ได้เงินเดือน 5,000-8,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 30.0 ได้เงินเดือน 8,001-11,000 บาท และร้อยละ 1.7 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 17,000 บาท</p> <p>- ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด</p>
1.3 วันหยุด / วันลา	<p>- กฎหมายกำหนดให้มีวันหยุด/วันลา (มาตรา 28,29, 30,32)</p> <p>- ได้รับค่าจ้างในวันหยุด/วันลา (มาตรา 55-57)</p>		<p>- กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องมีสภาพการจ้างงานไม่ด้อยไปกว่าผู้ใช้แรงงานอื่นตามกฎหมายและข้อกำหนดในเรื่องวันหยุด และได้รับค่าตอบแทน(มาตรา 10)</p>	<p>- ร้อยละ 94.0 มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ร้อยละ 5.8 ไม่มีวันหยุด มี 1 คนที่ได้รับเงินวันละ 300 บาท ขาดเซย์เมื่อไม่ได้หยุดงาน ส่วนอีก 6 คนไม่ได้หยุดงานและไม่มีอะไรขาดเซย์</p> <p>- ร้อยละ 73.3 ได้หยุดตามประเพณีร้อยละ 26.7 ไม่ได้หยุดงาน มี 1 คนที่ไม่ได้หยุดแต่ได้หยุดวันอื่นขาดเซย์ ส่วนที่เหลือ 31 คนไม่ได้หยุดและไม่มีอะไรขาดเซย์</p> <p>- ร้อยละ 83.8 ขอลาหยุดประจำปีได้ ร้อยละ 14.2 ลาหยุดประจำปีไม่ได้</p> <p>- ร้อยละ 95.0 ขอลาหยุดเมื่อป่วยได้ ร้อยละ 5.0 ขอลาหยุดงาน</p>

ประเด็นการ คุ้มครอง แรงงาน	พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 14	กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน อื่นๆ	อนุสัญญาแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189	สภาพการทำงานตาม ความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน
				เมื่อป่วยไม่ได้
1.4 ชั่วโมง การทำงาน	- กฎหมายคุ้มครอง แรงงานไม่คุ้มครอง ชั่วโมงทำงานแก่ ลูกจ้างทำงานบ้าน จากกฎกระทรวง (พ.ศ.2541)ไม่บังคับ แก่นายจ้างซึ่งจ้าง ลูกจ้างทำงาน เกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประ กอบธุรกิจรวมอยู่ ด้วย		- ชั่วโมงการทำงาน ปกติกำหนดให้ ลูกจ้างทำงานบ้าน จะต้องมีสภาพการ จ้างงานไม่ด้อยไป กว่าผู้ใช้แรงงานอื่น ตามกฎหมายและ ข้อกำหนด (มาตรา 10)	- ร้อยละ 51.7 ทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมาร้อยละ 38.3 ทำงาน 12-14 ชั่วโมง และ ร้อยละ 1.7 ทำงาน 18-20 ชั่วโมง ต่อวัน -แรงงานเริ่มงานเวลา 4.00 น . - 10.00น . และเลิกงานในเวลา 17.00น . - 23.00น . เมื่อคิดค่าเฉลี่ยพบว่ามี ชั่วโมงการทำงาน ยาวนานถึง 15 ชั่วโมง ต่อวัน
1.5 การถูก คุกคามกระ ทำกรรมกร แรง	- ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุม งาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อ ความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อ ลูกจ้าง (มาตรา 16)		-คนทำงานบ้านทุก คน ได้ รับ ก า ร คุ้มครองอย่างมี ประสิทธิผลจากการ ล่วงละเมิดและการ ถูกคุกคามในทุก รูปแบบ (มาตรา 5)	- ร้อยละ 85.8 ไม่เคย ถูกข่มขู่รังแก มีร้อย ละ 13.3 จะถูกตะโกน ดุด่า และร้อยละ 0.8 ที่ถูกขว้างปาของใส่ เมื่อนายจ้างไม่พอใจ
1.6 การรวม ตัวเจรจาต่อ รอง		-พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แรง งานข้ามชาติไม่มี สิทธิจัดตั้งสหภาพ (มาตรา 88-89) แต่มีสิทธิเข้าร่วม เป็นสมาชิก (มาตรา 95)	-ต้องคุ้มครองสิทธิ ของคนงานและ นายจ้างของคนงาน ทำงานบ้านในการ ก่อ ตั้งองค์กรและ เข้าร่วมองค์กร สหพันธ์ และ สมาพันธ์ต่างๆตามที่ คนงานและนายจ้าง ประสงค์ ทั้งนี้ตาม กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรที่	-แรงงานรับใช้ในบ้าน ไม่ได้เข้าร่วมกลุ่ม องค์กรต่างๆ สำหรับ แรงงานทำงานบ้าน เลย -ไม่มีการจัดตั้งสหภาพ ลูกจ้างทำงานบ้านใน ประเทศไทย

ประเด็นการ คุ้มครอง แรงงาน	พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 14	กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน อื่นๆ	อนุสัญญาแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189	สภาพการทำงานตาม ความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน
			เกี่ยวข้อง (มาตรา 3)	
1.7 การใช้ แรงงานเด็ก	ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำ กว่า 15 ปีทำงาน (มาตรา 44)		กำหนดอายุขั้นต่ำที่ อนุญาตให้ลูกจ้าง ทำงานบ้านได้ ไม่ ควรต่ำกว่ากฎหมาย และกฎระเบียบ ภายในประเทศ กำหนดไว้สำหรับผู้ ทำงานรับจ้าง โดยทั่วไป (มาตรา 4)	-จากกลุ่มตัวอย่างไม่ พบแรงงานเด็กอายุต่ำ กว่า 15 ปี -ร้อยละ 6.7 เป็นแรง งานเด็กอายุ 15-18 ปี -เมื่อเมื่อวิเคราะห์ เทียบอายุกับปีที่ แรงงานเหล่านี้เริ่มเข้า มาทำงานบ้านพบว่า ร้อยละ 25.0 จากกลุ่ม ตัวอย่าง 120 คน มี 30 คนที่เข้ามาทำงาน บ้านตั้งแต่เป็นเด็กอายุ ต่ำกว่า 15 ปี
2. การคุ้มครองทางสังคม				
2.1 สวัสดิการ ด้านที่พัก อาศัยและ อาหาร	-ไม่ได้ให้รายละเอียด ถึงสิทธิของแรงงาน ในด้านสวัสดิการ เอาไว้	-ได้รับความคุ้มครองตามนโยบาย รัฐบาลในเรื่องการ คุ้มครองทางสังคม	-ความคุ้มครองด้าน ความมั่นคงทาง สังคม (มาตรา 13- 14) -มีข้อกำหนดเรื่อง การจัดที่พักอาศัย และอาหารแก่ลูก จ้าง (Recommendation ข้อ17)	-ร้อยละ 90.8 พัก อาศัยกับนายจ้าง มี ห้องพักส่วนตัวแยก เป็นสัดส่วน ร้อยละ 9.2 นอนห้องเดียวกับ ลูกๆ ของนายจ้าง หรือนอนกับผู้สูงอายุที่ ตนเองดูแล -ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ กับนายจ้างมีการจัด อาหารให้รับประทาน
2.2 สวัสดิการ ด้านการ รักษา พยาบาล		- พระราชบัญญัติ ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ออกวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2558 มีการกำ หนดนิยามลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ ซึ่งทำงานให้	-ต้องได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพ อนามัย และความ ปลอดภัยในการ ทำงาน รวมถึงความ คุ้มครองด้านความ มั่นคงทางสังคม (มาตรา 13-14)	-ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.8 มีบัตรประกัน สุขภาพ - เมื่อไม่สบายส่วน ใหญ่ร้อยละ 30.8 ไม่ เคยเข้ารับการ รักษาพยาบาลใน โรงพยาบาล เมื่อ เจ็บปวดเล็กน้อยก็ขอ

ประเด็นการ คุ้มครอง แรงงาน	พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 14	กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน อื่นๆ	อนุสัญญาแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189	สภาพการทำงานตาม ความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน
		<p>นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 4) ตามค่านิยมทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าประกันสังคมได้ แต่เนื่องจากยังมีกฎหมายลูกออกมาบังคับจึงยังต้องรอประกาศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศกระทรวงสาธารณสุข การประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว 		<p>ยาจากนายจ้าง หรือซื้อยารับประทานเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - แรงงานที่ป่วยจนต้องไปโรงพยาบาลพบว่าร้อยละ 30.0 ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพ ร้อยละ 20.0 นายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้ ร้อยละ 19.2 จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเอง
2.3 สวัสดิการ ด้านการ ศึกษา		<ul style="list-style-type: none"> - การคุ้มครองทางสังคมโดยประกาศหลักสูตรการศึกษานอกระบบ (กศน.) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทย - การจัดการศึกษาโดยองค์การพัฒนาเอกชน 	- ความคุ้มครองด้านความมั่นคงทางสังคม (มาตรา 13-14)	<ul style="list-style-type: none"> - จากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน มี 1 คนที่กำลังศึกษาในโครงการของ กศน. - จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานทั้งหมดกำลังศึกษาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กับโครงการของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า

สรุป

ผลการศึกษาในบทนี้กล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าประเทศไทยได้มีกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคือกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 และข้อเสนอแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานเป็นแนวทางในการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ส่วนการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติครอบคลุมประเด็นสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการขั้นพื้นฐาน อีกทั้งประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความคุ้มครองแรงงานได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานคุ้มครองแรงงาน เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ หรือ Homenet Thailand มูลนิธิร่วมมิตร ไทย-พม่า จากการวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานตามความเป็นจริงพบว่า ในแง่กฎหมายลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็น สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ การรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงการจ้างงานและสัญญาจ้าง, วันหยุด/วันลา, การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด/วันลา การคุ้มครองการถูกคุกคามกระทำความรุนแรง, การให้สิทธิเข้าร่วมกลุ่มสหภาพหรือการรวมตัวเจรจาต่อรอง, คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ประเด็นที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามกฎหมายได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงาน ในส่วนการคุ้มครองทางสังคมนั้นประเทศไทยได้จัดให้มีการคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานทุกคน

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน ของแรงงานข้ามชาติหญิงชาวพม่าที่ทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานครจำนวน 120 คน ได้ผลการศึกษาสรุปดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีสถานะทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่อายุ 23-26 ปี มีสถานภาพโสด เป็นกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยง เรียนจบชั้นประถมศึกษาในพม่า สื่อสารและเข้าใจภาษาไทยระดับพอใช้ได้ ส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง วิธีการได้งานนั้นมีหลายรูปแบบส่วนใหญ่หางานโดยมีพ่อแม่ ครอบครัว ญาติเป็นคนช่วยหางานให้ สภาพการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีตามและวันหยุดประจำปีตามกฎหมาย และสามารถขอลาหยุดเมื่อป่วยได้ ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่นายจ้างทั้งเรื่องที่พักอาศัย อาหาร และการรักษาพยาบาล มีห้องพักส่วนตัวแยกเป็นสัดส่วน นายจ้างมีอาหารให้รับประทานอย่างถูกสุขลักษณะบางรายสามารถทำอาหารรับประทานเองได้ ส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพ ด้านสภาพการทำงานไม่ได้มีการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนจะแปรผันไปตามคำสั่งนายจ้าง ส่วนใหญ่ไม่ได้ตกลงกับนายจ้างเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนมีชั่วโมงการทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักผ่อนสลับกับเวลาทำงาน สามารถใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัวและออกไปนอกบ้านได้ บางรายพบปัญหาจากการทำงานเรื่องการสื่อสารกับนายจ้างไม่เข้าใจแต่เมื่อสามารถใช้ภาษาไทยได้คล่องมากขึ้นปัญหานี้ก็จะหมดไป ปัญหาชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน บางรายเคยถูกตะโกนดุด่า และถูกขว้างปาของใส่ ทั้งหมดไม่เคยไปร้องทุกข์ บางรายทราบว่ามิช้องทางการร้องทุกข์ออนไลน์สายด่วนเพื่อช่วยเหลือแรงงานแต่ไม่กล้าโทรไป ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นกลุ่มที่เข้าถึงและใช้ช่องทางการร้องทุกข์ได้น้อยมากแทบไม่ใช้หรือไม่ทราบว่ามิช้องทางการร้องทุกข์เลย อุปสรรคที่สำคัญคือการที่พนักงานตรวจแรงงานมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบ้านอันเป็นสถานที่ทำงานซึ่งถือเป็นสถานที่ส่วนบุคคลของนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหมดไม่เป็นไม่เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงานใดเลย แต่จากการที่ได้มาเรียนภาษาทุกวันอาทิตย์ในโครงการสอนภาษาไทยของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ได้เกิดเป็นเครือข่าย

กลุ่มแรงงานอย่างไม่เป็นทางการขึ้นที่โรงเรียน และส่วนน้อยที่เคยเข้าร่วมอบรมเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายพบว่าประเทศไทยมีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างครอบคลุม มีเพียงบางประเด็นที่ไม่ได้รับการคุ้มครองคือเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงาน ถึงแม้ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้านแต่ก็ได้นำมาเป็นแนวทางในการออกกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มเติมในเรื่อง วันหยุด/วันลา, ค่าตอบแทนในวันหยุด/วันลา, การจ้างแรงงานเด็ก ส่วนการคุ้มครองในแง่การรวมตัวเป็นสหภาพยังไม่ครอบคลุมเพราะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ได้รับคุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุมทั้งด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การรักษาพยาบาล การศึกษา อีกทั้งมีหน่วยงานรัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครอง

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การย้ายถิ่นของลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อมาทำงานในประเทศไทย

การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงชาวพม่าในประเทศไทย มีกระบวนการย้ายถิ่นตั้งแต่ประเทศต้นทางถึงประเทศปลายทางโดยตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานนั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน จากแนวความคิดการย้ายถิ่นของ Castles and Miller (1993) ได้แบ่งขั้นตอนการย้ายถิ่นออกเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นที่หนึ่ง จะเป็นขั้นตอนเริ่มย้ายถิ่น ขั้นที่สองเป็นกระบวนการระหว่างการย้ายถิ่น และขั้นที่สามเมื่อไปถึงประเทศปลายทาง (Castles and Miller, 1993 อ้างในสุภางค์ จันทวานิช, 2544) ซึ่งขั้นเริ่มย้ายถิ่นนั้นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านที่สำรวจ ส่วนใหญ่จะตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง รองลงมาพ่อแม่หรือญาติพี่น้อง และยังมีปัจจัยจากเพื่อนแนะนำให้มาทำงานในประเทศไทยอีกด้วย สาเหตุที่สำคัญของการตัดสินใจย้ายถิ่นของลูกจ้างทำงานบ้านในปัจจุบันนั้น มาจากตัวแปรด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นหลัก ลูกจ้างทำงานบ้านมักให้เหตุผลว่า อยู่บ้านที่พม่าไม่มีงานทำ หรือทำงานที่พม่าได้เงินเดือนน้อย ครอบครัวยากจนจึงตัดสินใจมาหางานทำที่ประเทศไทย นอกจากนั้นยังกล่าวว่า เห็นคนในหมู่บ้านไปทำงานที่ประเทศไทยเวลากลับมาเยี่ยมบ้านที่พม่าใส่เสื้อผ้าอย่างดี ดูหน้าตาผิวพรรณดีขึ้นกว่าอยู่ที่พม่า อีกทั้งยังส่งเงินกลับมาให้ที่บ้านสร้างบ้านหลังใหม่ ฐานะที่บ้านของคนที่เป็นที่ไปทำงานที่ประเทศไทยดีขึ้นอย่างมากจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่อยากไปทำงานที่ประเทศไทย ซึ่งตัวแปรการตัดสินใจย้ายถิ่นของลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้มีความแตกต่างจากงานของสุรียพร พันพิง (2548) ซึ่งการตัดสินใจย้ายถิ่น

ของลูกจ้างทำงานบ้านมาจากปัจจัยด้านการเมือง การประท้วงประท้วงชนกลุ่มน้อยของรัฐบาลพม่า และสภาพเศรษฐกิจตกต่ำจากปัญหาการเมืองในประเทศพม่า เป็นสาเหตุให้พวกเขาตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

เมื่อตัดสินใจย้ายถิ่นแล้วนั้นเข้าสู่ขั้นที่สองคือกระบวนการเดินทาง ลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้ส่วนใหญ่อาศัยนายหน้าในการนำพาเข้าประเทศไทย ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเข้ามาทำงาน โดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งขั้นนี้จะเชื่อมโยงถึงขั้นที่สามของการย้ายถิ่นคือเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศปลายทางแล้วและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป เมื่อเข้ามาถึงประเทศไทยแล้วการไต่ถามของแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนหลายขั้นตอน แรงงานที่จะเข้ามาหางานทำจะต้องมีการเตรียมตัวไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อประสานตลอดจนค่าใช้จ่ายในการเดินทางย้ายถิ่น สำหรับช่องทางการไต่ถามงานนั้นมีหลายรูปแบบซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันออกไป จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ทางครอบครัว พ่อแม่ ญาติพี่น้องเป็นคนช่วยหางานให้ รองลงมาให้เพื่อนที่รู้จักช่วยหางาน มีน้อยมากที่หางานทำด้วยตนเอง และยังมีพบว่าหางานโดยผ่านบริษัทจัดหางาน และนายหน้าหางานให้

ในกรณีที่ให้นายหน้าหางานให้นายหน้าประเทศต้นทางก็จะติดต่อกับนายหน้าประเทศปลายทาง มีการทำเป็นเครือข่ายเพื่อให้ไต่ถามตามที่ต้องการมีการจ่ายค่าดำเนินการเข้าประเทศพร้อมกับค่าจัดหางาน ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้แรงงานจะหยิบยืมจากญาติพี่น้อง หรือจ่ายเป็นงวดๆ ให้นายหน้าหลังจากไต่ถามทำแล้ว การใช้บริการนายหน้าในการจัดหางานนั้นถือได้ว่ามีความเสี่ยงในการถูกหลอกลวง การเลือกนายหน้าให้นำพาเข้ามาในประเทศไทยแรงงานจะเลือกนายหน้าที่เป็นคนรู้จักกันในหมู่บ้าน หรือนายหน้าที่เคยนำพาเพื่อน หรือญาติพี่น้องไปอยู่ก่อนแล้วและมีการตกลงเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานของสุริย์พร พันพิง (2548) ที่พูดถึงประเด็นการหางานของลูกจ้างทำงานบ้านว่านายหน้ามักจะเรียกเก็บเงินก้อนใหญ่ที่ใช้จ่ายล่วงหน้า แต่แตกต่างกันตรงที่ว่าผู้ย้ายถิ่นแทบไม่รู้ข้อมูลล่วงหน้าว่ามาทำงานประเภทไหนจะทำงานที่ไหน และยังกล่าวถึงแรงงานที่หางานด้วยตัวเองมีโอกาสเสี่ยงที่จะถูกแสวงหาประโยชน์ ถูกหลอกไปค้าประเวณีได้โดยง่าย นอกจากนี้ยังพบการไต่ถามของแรงงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานในประเทศจะเป็นตัวกลางในการติดต่อระหว่างแรงงานกับนายจ้าง การไต่ถามผ่านช่องทางนี้ถือว่าทำให้แรงงานได้รับความคุ้มครองได้ในระดับหนึ่ง กล่าวคือบริษัทจัดหางานจะมีการจัดทำสัญญาจ้างซึ่งจะเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ลักษณะงานที่ทำ วันหยุด เป็นต้น และเมื่อแรงงานเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือการให้ความคุ้มครองพวกเขาเหล่านั้น

การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติก็เช่นเดียวกับประชาชนไทยและมนุษย์ทั่วไปที่พึงได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อของชีวิต นอกจากนี้ยังต้องได้รับการคุ้มครองดูแลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติมีเช่นเดียวกับคนไทย และเป็นหน้าที่ที่รัฐไทยต้องให้การดูแลปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิที่ประกันโดยกฎหมายทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล จากแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือคนไทย จึงมีศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน และสิทธิแรงงานคือสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับเมื่อทำงาน กล่าวคือทำงานที่ปลอดภัย มีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารและน้ำดื่มสะอาดมีคุณภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงชาย ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง แรงงานเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ได้รับข้อมูลข่าวสารและการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและได้รับการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายของประเทศปลายทาง Castles and Miller 1993 ได้กล่าวถึงระบบย่อยของการย้ายถิ่นซึ่งหนึ่งในนั้นคือระบบกฎหมายซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ย้ายถิ่น คือกฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง ข้อกำหนดจะระบุสถานภาพของผู้ย้ายถิ่น ตลอดจน สวัสดิการสังคมที่พึงได้รับ เช่นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ มาตรฐานการจ้างงาน เป็นต้น (Castles and Miller, 1993 อ้างใน สุภางค์ จันทวานิช, 2551) เมื่อแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เอื้อต่อการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ดังนี้ การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเสาหลักสำคัญของกฎหมายคุ้มครองในประเทศไทย คือกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงาน ผลการศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเข้ามาทำงานโดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายแต่ปัจจุบันมีสถานะการอยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกกฎหมาย จากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบโดยการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวโดยมีการควบคุมพื้นที่และอาชีพที่สามารถทำงานได้ โดยใช้ช่องทางของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และมีนโยบายต่อเนื่องในการพิสูจน์สัญชาติ เมื่อผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้รับเอกสารเป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยเหตุนี้เองทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านที่สำรวจมีเอกสารประจำตัว มีหนังสือเดินทางชั่วคราว และมีใบอนุญาตทำงาน ส่งผลต่อการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยที่ไปจดทะเบียนถูกกฎหมาย ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย

ในเรื่องการจ้างงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นกฎหมายที่สำคัญคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับแรงงานโดยไม่คำนึงว่าสถานะของพวกเขาเหล่านั้นถูกกฎหมายหรือไม่ เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบาทบัญญัติด้านการ

คุ้มครองแรงงานทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรก็ตามได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นการขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้น การเข้าถึงการคุ้มครองของลูกจ้างทำงานบ้านตามกฎหมายในประเด็นเรื่องการจ้างงานและการทำงาน อภิปรายผลดังนี้

สัญญาจ้าง การจ้างงานในการทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการไม่มีสัญญาจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาตามกฎหมายจะเห็นได้ว่าในแง่มุมของกฎหมายไทยไม่ได้มีการระบุหรือบังคับให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สัญญาจ้างหมายถึงสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา 5) ดังนั้นการที่ไม่มีเอกสารสัญญาจ้างงานระหว่างกันจึงไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ตามกฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้างต้องมีแบบหนังสือรับรองการจ้าง ซึ่งระบุข้อมูลการจ้างงานจึงจะขอใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานได้ ซึ่งจากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างทุกคนมีใบอนุญาตทำงานจึงถูกจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อีกทั้งในแง่มุมของการคุ้มครองแรงงาน ให้การคุ้มครองดูแลแรงงานทุกคนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างเท่าเทียม และอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั้งในกลุ่มแรงงานที่มีสัญญาจ้างงานและไม่มีสัญญาจ้างงาน

อย่างไรก็ดีในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ได้ให้ความคุ้มครองเรื่องสัญญาจ้างมากกว่ากฎหมายไทย โดยการกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการแจ้งให้ทราบถึงเงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน โดยวิธีการที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และสามารถเข้าใจได้ง่าย และหากเป็นไปได้อาจต้องทำเป็นหนังสือสัญญา

ในเรื่องสัญญาจ้างของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศแอฟริกาใต้มีความแตกต่างกันคือ ประเทศแอฟริกาใต้ให้มีการปฏิบัติใช้สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกระทรวงแรงงานมีตัวอย่างสัญญาจ้างงานไว้แจกฟรี ซึ่งสัญญานี้จะครอบคลุมกรอบการทำงานโดยละเอียด เช่น ชื่อที่อยู่ นายจ้าง การเริ่มต้นทำงาน สถานที่ทำงาน ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด/วันลา การทำงานล่วงเวลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น สัญญาจ้างอาจถูกยกเลิกได้โดยแจ้งล่วงหน้าหนึ่งเดือนกรณีลูกจ้างทำงานมาแล้วหกเดือน หรือต้องแจ้งล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ถึงหกเดือน ส่วนประเทศจอร์แดน ได้มีสัญญาจ้างพิเศษสำหรับคนต่างชาตินำเข้าทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งเป็นเอกสารประเภทเดียวที่มีผลผูกพันในการยื่นขอวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และใบอนุญาตพำนักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน สัญญาจ้างงานนี้ถือเป็นมิติใหม่สำหรับ

ภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมาก (Maria Glenda R. Ramirez, 2010)

ค่าจ้าง ถึงแม้มีการระบุค่าจ้างขั้นต่ำไว้อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดนั้นไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน ตามในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ 7 เดือนตุลาคม 2555 ซึ่งระบุว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลใช้กับนายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้าน ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านถึงแม้ว่าจะไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จากผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากว่างานรับใช้ในบ้านเป็นงานที่ปัจจุบันขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้จำนวนมากลูกจ้างจึงสามารถต่อรองเรื่องค่าจ้างกับนายจ้างได้

วันหยุด/วันลา ในส่วนนี้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย จากกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกความตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการระบุถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี และวันลา ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดรวมถึงสามารถลาป่วยได้ ในส่วนนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมีความคุ้มครองเป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องมี สภาพการจ้างงานไม่ด้อยไปกว่าผู้ใช้แรงงานอื่นตามกฎหมายและข้อกำหนด และต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยยังคุ้มครองสิทธิการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด คือหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดต้องให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดด้วย หรือเมื่อลูกจ้างลาป่วยก็ต้องได้รับค่าจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานบ้านในฮ่องกงที่ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิได้รับวันหยุดและได้รับค่าจ้างในวันหยุด (Maria Glenda R. Ramirez, 2010) ในเรื่องวันหยุดเหล่านี้ถึงแม้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาลูกจ้างบางรายไม่ได้รับการอนุญาตจากนายจ้างให้หยุดงาน แรงงานบางรายคงยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งนี้มีแนวโน้มว่าแรงงานทำงานบ้านดูเหมือนจะมีอำนาจต่อรองมากขึ้นเนื่องจากความต้องการแรงงานประเภทนี้ การที่กฎหมายให้สิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์แก่ลูกจ้างทำงานบ้านนั้นเป็นเรื่องที่ดีที่ลูกจ้างทำงานบ้านจะได้รับการคุ้มครองมากขึ้น แต่เนื่องจากสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างนั้น ถ้าไม่ต้องออกไปทำธุระข้างนอกแล้ว วันหยุดประจำสัปดาห์ก็คือการอยู่บ้านนายจ้างเฉยๆ โดยไม่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งดูแล้วอาจจะดูน่าแปลกไปบ้าง แต่ผู้ศึกษาเห็นว่าเรื่องดังกล่าวถือเป็นลักษณะพิเศษของการทำงานบ้าน การที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องอยู่อาศัยกับนายจ้างก็เนื่องมาจากสภาพของการจ้างงาน เรื่องดังกล่าวจึงเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติของการทำงานบ้าน

ชั่วโมงทำงาน ในประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้การทำงานปกติในแต่ละวัน ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่บทบัญญัติดังกล่าวยกเว้นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้าน จากผลการศึกษาพบว่าการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างทำงานบ้านจึงมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานและไม่แน่นอนส่วนใหญ่ทำงาน 15-17 ชั่วโมงต่อวัน ข้อกำหนดเรื่องเวลาการทำงานนี้เนื่องมาจากลักษณะการทำงาน ลูกจ้างทำงานบ้านนั้นมีหน้าที่ทำงานบ้านหลากหลายประเภท ทั้งปัดกวาด เช็ดถู ซักผ้ารีดผ้า ทำกับข้าว ดูแลเด็ก ดูแลคนชรา อย่างไรก็ตามด้วยลักษณะงานบ้านที่ไม่ได้ทำงานตลอดเวลา ทำงานหนึ่งอย่างเสร็จเป็นครั้งคราวไป จึงมีเวลาพักระหว่างวันสลับกับเวลาทำงาน และในความเป็นจริงงานบางอย่างอาจต้องกระทำนอกหรือเกินกว่าเวลาในการทำงานปกติ หรือในแต่ละวันงานบางอย่างใช้เวลาทำงานครู่เดียวก็เสร็จ เนื่องจากงานบ้านเป็นงานที่ไม่ตายตัวบางวันอาจจะทำอย่างหนึ่งวันต่อไปอาจจะไม่ทำอย่างเดิมเปลี่ยนแปลงไปทำอย่างอื่นแทน ทำให้การออกข้อกำหนดกฎหมายในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง การคุ้มครองเรื่องชั่วโมงในการทำงานเป็นสิ่งทีลูกจ้างทำงานบ้านควรมีสติที่จะได้รับเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น ข้อกำหนดในเรื่องเวลาในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ในการได้รับคุ้มครอง ลักษณะงานบ้านเป็นงานที่ต้องทำงานอยู่ในบ้านของนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในครัวเรือนของนายจ้างจึงทำให้นายจ้างบางคนอาจคาดหวังให้ลูกจ้างทำงานบ้านพร้อมที่จะทำงานให้ตนตลอดเวลา การมีข้อกำหนดระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมจะทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ต้องมีชั่วโมงในการทำงานที่ยาวนานเกินไป

กฎหมายประเทศไทยยังจำกัดสิทธิลูกจ้างทำงานบ้านในการได้รับการคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงานอยู่มากเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน โดยใช้หลักการจำกัดชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์เป็นหลักในการกำหนด ชั่วโมงในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านยกตัวอย่างเช่น ประเทศโบลิเวียกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างมีเวลาในการทำงานวันละไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน และสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้างให้มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน ประเทศอิตาลีกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างมีเวลาในการทำงานวันละไม่เกิน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้างให้มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Paolo Contenno และ Judith Portocarrero, 2010) ส่วนสาธารณรัฐแอฟริกาใต้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานสัปดาห์ละห้าวัน ทำงานได้อย่างมากที่สุด 9 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนลูกจ้างที่ทำงานเกินห้าวันต่อสัปดาห์ทำงานได้วันละ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามสามารถทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนดได้โดยไม่เกิดวันละ 3 ชั่วโมงต่อวันและนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้ลูกจ้างด้วย (Maria Glenda R. Ramirez, 2010)

การถูกคุกคาม และการร้องทุกข์ ลูกจ้างทำงานบ้านนั้นมีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดในรูปแบบต่างๆ เนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ในบ้านของนายจ้างซึ่งเป็นสถานที่ส่วนบุคคล อีกทั้งส่วนใหญ่ อาชีพงานบ้านมักจะเป็นลูกจ้างหญิงและเด็กซึ่งมีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดมากเป็นพิเศษ ทั้งในเรื่องของการถูกล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรง กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยได้บัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้างล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญต่อลูกจ้าง และให้ความคุ้มครองในเรื่องการถูกกีดกันทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ให้ความคุ้มครองคนทำงานบ้านทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพจากการล่วงละเมิดและการถูกคุกคามในทุกรูปแบบ จากผลการศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ไม่เคยถูกนายจ้างคุกคามกระทำความรุนแรง มีบางรายเท่านั้นที่จะถูกตะโกนดุด่าและถูกขว้างปาของใส่เมื่อนายจ้างไม่พอใจ ส่วนของการร้องทุกข์ของแรงงานผลการศึกษาพบว่าแรงงานทั้งหมดไม่เคยไปร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน ถึงแม้ว่าแรงงานจะทราบว่าหมายเลขโทรศัพท์ฮอตไลน์สายด่วนแต่ตนเองก็ไม่กล้าที่จะโทรไป อย่างไรก็ตาม เมื่อกำลังทำงานบ้านถูกคุกคามหรือมีปัญหาในการทำงาน ทางภาครัฐบาลได้มีหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ โดยกระทรวงแรงงานมีช่องทางการให้คำปรึกษาแก่แรงงานหรือการร้องเรียนร้องทุกข์สำหรับแรงงานทุกคนเมื่อมีปัญหา โดยผ่านช่องทางโทรศัพท์ฮอตไลน์สายด่วนของกระทรวงแรงงานซึ่งมีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาพม่า นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานจากองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

การเข้าร่วมกลุ่มแรงงาน การรวมตัวเจรจาต่อรอง/สหภาพแรงงาน จากผลการศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านไม่เป็นสมาชิกกลุ่มแรงงานที่เป็นทางการใดเลย ในส่วนนี้มีความคุ้มครองทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถึงแม้แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่กฎหมายได้ให้สิทธิในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกได้ ซึ่งกฎหมายไทยได้ให้สิทธิน้อยกว่าที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 กำหนดว่าต้องคุ้มครองสิทธิของคนงานและนายจ้างของคนงานทำงานบ้านในการก่อ ตั้งองค์กรและ เข้าร่วมองค์กร สหพันธ์และสมาพันธ์ต่างๆตามที่คนงานและนายจ้างประสงค์ ทั้งนี้ตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างทำงานบ้านโอกาสเกิดขึ้นได้โดยการรวมตัวกันของลูกจ้างทำงานบ้านสัญชาติไทยจากหลายครัวเรือนจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้ขึ้น แต่ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้ขึ้นแต่อย่างใด แต่พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้ได้มาเรียนภาษาในโครงการของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้มาเรียนหนังสือ พบปะสังสรรค์กับเพื่อนที่เป็นแรงงานชาวพม่าเหมือนกัน ได้เกิดเป็นเครือข่ายกลุ่มแรงงานอย่างไม่เป็นทางการขึ้นที่โรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน การร่วมกันจัดกิจกรรมกันทางศาสนา กิจกรรมของกลุ่ม การแสดงวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ต่างๆ

กล่าวโดยสรุป โดยหลักการแล้วกฎหมายแรงงานไทยให้ประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติทุกคน ไม่ว่าจะเข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมายหรือไม่ ซึ่งการที่ประเทศไทยมีกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานถือเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ยังมีบางบทบัญญัติในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงานที่ยังไม่ให้การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างทำงานบ้านอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังคุ้มครองได้น้อยกว่าในต่างประเทศเช่น อิตาลี และแอฟริกาใต้ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ด้วยความจริงที่ว่างานรับใช้ในบ้านไม่ถือว่าเป็นงานจริงๆ ทำให้นายจ้างรู้สึกว่ามีเหตุผลสมควรที่ไม่ต้องทำตามสิทธิพื้นฐานแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพราะถือว่าเป็นงานที่ทำอยู่ในบ้านของนายจ้าง โดยเฉพาะเรื่องชั่วโมงในการทำงาน นายจ้างมักจะคิดว่างานบางอย่างเป็นงานที่ไม่ได้ทำต่อเนื่องทุกวัน จึงมักจะละเลยเรื่องชั่วโมงการทำงานของแรงงานรับใช้ในบ้าน จากการสัมภาษณ์นายจ้างมีความเห็นว่าแรงงานควรจะมีวันหยุดประจำแต่ในทางปฏิบัติจริงนี้นายจ้างก็ยังเรียกใช้หรือร้องขอให้ทำงานบางอย่างในวันหยุดของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานในบ้านของนายจ้างคนไทยที่มีลักษณะอยู่กันอย่างครอบครัว ทำให้นายจ้างรู้สึกว่าการเรียกใช้งานได้ทุกเมื่อนั้นเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากว่างานบ้านเป็นภารกิจที่มีช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนซ้อนทับกันอยู่อย่างมีนัยยะสำคัญ เช่น เวลาทำความสะอาดบ้าน สามารถเปิดโทรทัศน์หรือวิทยุเพื่อฟังเพลงไปพร้อมกับการทำงานได้ เวลาดูแลผู้สูงอายุกิจกรรมที่ผู้สูงอายุทำเช่น ดูหนัง ดูละคร แรงงานรับใช้ในบ้านสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้ ด้วยตัวอย่างที่กล่าวมานี้จึงทำให้นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของชั่วโมงการทำงานหรือแม้กระทั่งวันหยุดของลูกจ้าง

การคุ้มครองทางสังคม

นอกจากการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่สำคัญตามกฎหมายแล้วนั้น ลูกจ้างทำงานบ้านควรจะได้รับ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานด้วยเช่นกัน สำหรับแนวคิดการให้ความคุ้มครองทางสังคมรากฐานแนวคิดนี้มาจากความต้องการที่จะลดความเปราะบางและการจัดการภาวะความเสี่ยงให้กับครอบครัวและชุมชนที่มีรายได้น้อย แรงงานที่มีรายได้น้อย เพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงการบริโภคและการบริการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การกำหนดนิยามหรือความหมายของการคุ้มครองทางสังคมได้มีการให้ไว้ในหลายมุมมองแตกต่างกันออกไป ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ความหมายการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ที่หมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายว่าเป็นเครื่องมือเพื่อให้ความคุ้มครอง ตลอดจนระบบประกันสังคมที่มีต่อกลุ่มที่อ่อนแอมากที่สุด ในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ได้มีแนวคิดการดำเนินภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Initiatives: SPI) โดย SPI ครอบคลุมมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบประกอบไปด้วย การประกันสังคม (Social Insurance) การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน

(Labour Market Intervention) สำหรับการคุ้มครองทางสังคมกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินงานเพื่อให้ ความคุ้มครองหรือให้หลักประกันทางสังคมแก่ประชาชนในด้านต่างๆ อาทิ กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ระบบประกันสังคมและบริการทางสังคมต่างๆ โดยให้ความสำคัญแก่ กลุ่มประชาชนที่ยากจนและ ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับสิทธิทางสังคมในฐานะที่เป็นมนุษย์ อันเป็นความร่วมมือในการดำ เนินงาน ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

สำหรับประเทศไทยมีการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติ ครอบคลุมในประเด็น สวัสดิการทั่วไปนายจ้างจัดให้มีที่พักอาศัย อาหารให้แก่ลูกจ้างอย่างถูกสุขลักษณะ ด้านสุขภาพได้แก่ การบริการสาธารณสุขในยามฉุกเฉินครอบคลุมถึงผู้ป่วยฉุกเฉินทุกคนไม่ว่าจะมีสถานภาพทาง กฎหมายอย่างไร ประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการประกันสุขภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว ภายใต้กรอบกฎหมายระบบการประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคบังคับเพื่อให้การดูแลสุขภาพแก่ แรงงานข้ามชาติ และในอนาคตลูกจ้างทำงานบ้านได้สิทธิเข้าถึงการประกันสังคม จากการมีมี พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 มีการกำหนดนิยามลูกจ้างคือผู้ซึ่งทำงานให้ นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 4) จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าประกันสังคมได้ตามคำ นิยามดังกล่าว แต่เนื่องจากยังมีกฎหมายลูกออกมาบังคับจึงยังต้องรอประกาศที่จะทราบผลแน่ชัดว่า แรงงานข้ามชาติที่มีอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านสามารถได้สิทธิเข้าสู่การประกันสังคมหรือไม่อย่างไร ด้าน การศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าการศึกษาในระบบที่จัดโดยรัฐบาลได้ จากโครงการ หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กศน.) โดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีแนว ปฏิบัติในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย อีกทั้ง การจัดการศึกษาให้แก่แรงงานข้ามชาติโดยองค์กรพัฒนาเอกชน โดยมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ที่มีการ จัดการเรียนการสอนภาษาทุกวันอาทิตย์ให้แก่แรงงาน และยังสนับสนุนให้แรงงานเมื่อจบหลักสูตร การศึกษาของทางมูลนิธิแล้วให้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาในโครงการของ กศน.

สำหรับการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาติ จำแนกตามส่วนประกอบของการ คุ้มครองทางสังคม ได้แก่ มาตรการส่งเสริม (Promotive), มาตรการป้องกัน (Preventative), มาตรการปกป้อง(Protective) และมาตรการเปลี่ยนแปลง (Transformative) (Kabeer, 2002 อ้าง ใน Rachel Sabates-Wheeler และ Myrtha waite, 2003) การวิเคราะห์การคุ้มครองทางสังคมแก่ แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามแนวคิดนี้กล่าวคือ มาตรการส่งเสริม, มาตรการป้องกันและ มาตรการปกป้อง ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและได้รับการบริการทางสังคมเป็น อย่างดี เนื่องจากการจดทะเบียนแรงงานและการขอใบอนุญาตทำงานนั้นหน่วยงานรัฐบาลมีมาตรการ บังคับให้แรงงานข้ามชาติต้องตรวจสุขภาพและซื้อบัตรประกันสุขภาพ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง ทั้งหมดใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งส่วนใหญ่ลูกจ้างทำงานบ้านพักอาศัยอยู่กับครอบครัวนายจ้างด้วยการ ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านต่างๆ จึงได้รับการดูแลคุ้มครองเป็นอย่างดีที่มีพัก

อาศัยเป็นส่วนถูกสุขลักษณะ นายจ้างมีการจัดอาหารให้รับประทาน รวมถึงการที่หน่วยงานภาครัฐ มีการร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ มีการดำเนินงาน ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน จัดทำคู่มือ สื่อและการประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดอบรมให้ความรู้ เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ สุขภาพอาชีวอนามัย สร้างความตระหนักรู้เรื่องการคุ้มครอง แรงงานข้ามชาติให้ทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างบางรายได้เคยเข้าร่วมการอบรม อีกทั้งประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานทุกคนในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา และองค์กร พัฒนาเอกชนยังมีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบ ปัญหาต่างๆ อีกด้วย ส่วนมาตรการเปลี่ยนแปลงได้มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายมาจากการผลักดันร่าง กฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านขององค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองมากขึ้นจากประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และได้แนวทางพัฒนาการคุ้มครองจากอนุสัญญาองค์การ แรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 นอกจากนั้นยังมีการออกกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ซึ่งในอนาคตลูกจ้างทำงานบ้านอาจจะมีสิทธิเข้าถึงการประกันสังคมได้ แต่ใน ส่วนของการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอนั้นลูกจ้างทำงานบ้านยังมีข้อจำกัดเนื่องจากยังไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยเกิดขึ้น

การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านเรื่องการประกันสังคมในประเทศไทยพบว่ามี การคุ้มครองต่ำกว่าประเทศสเปน จากงานศึกษาของ Rogelia Pe-Pua กล่าวคือแม่บ้านชาวฟิลิปปินส์ในประเทศ สเปนที่ได้รับอนุญาตในการทำงานจะได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงานและความมั่นคงทาง สังคมของสเปน สำหรับแรงงานที่จดทะเบียนกับนายจ้างเข้าระบบประกันสังคม โดยแรงงานและ นายจ้างจะจ่ายค่าธรรมเนียม แรงงานในระบบนี้จะได้รับสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล การคลอด บุตร เงินชดเชยจากการทุพพลภาพถาวร เงินบำนาญเกษียณอายุ เงินทุนจากการเสียชีวิต การประกัน การว่างงาน และสิทธิประโยชน์ของครอบครัว (Rogelia Pe-Pua ใน Nicola Piper และ Roces, 2003)

ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุม ทั้งในเรื่องสวัสดิการขั้น พื้นฐาน การคุ้มครองด้านการประกันสุขภาพสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ และการให้โอกาส ลูกจ้างทำงานบ้านได้เข้ารับการศึกษ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมต่อ แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม นายจ้างได้ปฏิบัติตามหลักการให้ความคุ้มครองทางสังคมซึ่งถือเป็น เครื่องมือสำคัญของการดำเนินนโยบายการให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ และเป็นกลไกหนึ่ง ที่ส่งเสริมมาตรการในการจัดการกับความเสี่ยงอันจะทำให้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานดีขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ ประเด็นการคุ้มครองแรงงาน สถานที่ทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องอาศัยอยู่ด้วย เจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะผู้ตรวจแรงงาน มีข้อจำกัดในการเข้าไปตรวจสอบภายในบ้าน เว้นแต่จะมีการร้องขอ อีกทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ

- 1) เห็นควรให้มีการเพิ่มผู้ตรวจแรงงาน รัฐควรสร้างกลไกให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าถึงแรงงานทำงานบ้าน เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองมากขึ้น
- 2) รัฐต้องมีมาตรการในการจัดการกับนายจ้างที่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายหรือช่องว่างที่ลูกจ้างไม่รู้กฎหมายมาเป็นเครื่องมือในการเอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ
- 3) รัฐควรสนับสนุนสื่อต่างๆ ในการเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องการคุ้มครองแรงงานด้านกฎหมายให้ครอบคลุมแก่นายจ้างและลูกจ้างในภาษาที่เข้าใจ
- 4) รัฐควรร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะต่อองค์กรพัฒนาเอกชน ประเด็นเรื่องสภาพแรงงานและการรวมตัวเจรจาต่อรอง เนื่องจากตามกฎหมายไทยมีข้อกำหนดยกเว้นไม่ให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่มีสิทธิเข้าร่วมได้ อย่างไรก็ตามในอาเซียนลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่เกิดสหภาพแรงงานขึ้นแต่อย่างใด

- 1) องค์กรพัฒนาเอกชนควรเพิ่มบทบาทสนับสนุนการเคลื่อนไหวและการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านทั้งแรงงานคนไทยและแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาเห็นว่าควรศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในสัญชาติอื่นที่เข้ามาทำงานลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย อีกทั้งควรศึกษาการคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในต่างประเทศ เพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านต่อไป

รายการอ้างอิง

- Asian Development Bank. (2013). *The Social Protection Index: Assessing Results for Asia and the Pacific*. Philippines: Asian Development Bank
- International Labour Organization. (2001). *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*. Bangkok: International Labour Organization.
- Jerrold W. Huguet. (2014). *Thailand Migration Report 2014* Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Maria Glenda R. Ramirez. (2010). *protection for migrant domestic workers*. Bangkok: Unifem.
- Nicola Piper, และ Rocas, M. (2003). *Wife or Worker : Asian women and migration*. United States of America Rowman & Littlefield.
- Paolo Conterno, และ Judith Portocarrero. (2010). Private Welfare: Challenges to Decent Work for Migrant Care Workers. เข้าถึงเมื่อ, 15 มิถุนายน 2015, เข้าถึงจาก http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/18_Solidar_BrochItaly_Domestic.pdf
- Rachel Sabates-Wheeler, และ Myrtha waite. (2003). *Migration and Social Protection: A Concept Paper*. Sussex: Institute of Development Studies.
- Syvongsay Changpitikoun. (2008). *Factors influencing child workers' migration from Lao PDR to Thailand and its consequences : a case study of child domestic workers*. Chulalongkorn University, Bangkok.
- กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง. (2545). พัฒนาการของสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤตยา อาชวนิจกุล, ทริส โคเอทท์, และนิน นินไพน. (2540). เพศ อานามัยเจริญพันธุ์ และความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2545). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. นครปฐม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). รายงานสัมพันธ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. (2555). พื้นที่ทางศาสนาและการปรับสร้างอัตลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ชายแดน ไทย-พม่า. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์, และคณะ. (2555). รายงานกับความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภาพร อติวานิชยพงศ์, และบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2554). ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงานและ ทัศนคติศึกษาความไม่เป็นธรรมของแรงงานข้ามชาติและผู้มีสถานะบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผู้จัดการออนไลน์. (2552). เข้าถึงเมื่อ, 7 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงจาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9520000021740>
- พรสุข เกิดสว่าง, และกฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). การละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศพม่าจากผู้ภัย สู่แรงงานข้ามชาติ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก. (2544). ชีวิตของเด็กทำงานบ้าน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2552). นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวระยะยาว:ความต้องการทาง เศรษฐกิจและต้นทุนทางสังคม กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, และฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. (2539). การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะ ยาว เข้าถึงเมื่อ, 7 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงจาก <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/01/H65.pdf>
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. (2551). การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานและศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2551). รายงานสัมพันธและรวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). เข้าถึงเมื่อ, 15 มกราคม 2558 เข้าถึงจาก <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sy/sy2557.pdf>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). ประมวลศัพท์ว่าด้วยผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2544). ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุภางค์ จันทวานิช. (2551). ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติต่อชุมชนชายแดนและชุมชนที่มีผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากในประเทศไทย: การสร้างความกลมกลืนและความมั่นคงในชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สุภางค์ จันทวานิช, และคณะ. (2549). การใช้แรงงานเด็กภาคประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม และคนรับใช้ในบ้าน จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียพร พันพิ่ง, และคณะ. (2548). คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- องค์การประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (1998). การควบคุมครองทางสังคมในเอเชียและแปซิฟิก เพื่อ พุ่งนี้ที่ตีกว่าวันนี้ กรุงมะนิลา ฟิลิปปินส์: องค์การประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแห่งสมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ.
- องค์การแพธ. (2548). มิใช่เพียงภาระหน้าที่ : บันทึกประสบการณ์การพัฒนาระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2546). แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย กรณีศึกษาเกี่ยวกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2554). รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย ปี 2554. กรุงเทพฯ.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2549). การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย-งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับความคุ้มครอง เล่ม 2. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- อดิศร เกิดมงคล. (2542). มุ่งหาแสงตะวัน. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน.
- อดิศร เกิดมงคล. (2555). แรงงานข้ามชาติชาวปะโอจากพม่าในกรุงเทพฯ : ชีวิตข้ามพรมแดน พื้นที่ชีวิตของอำนาจและการต่อรอง. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- อรัญญา ศิริผล. (2548). ระหว่างเส้นทางชีวิตพลัดถิ่น : ชุมชนไทใหญ่กับการค้าแรงงานในมิติทางสังคมวัฒนธรรมบริเวณพรมแดนไทย-พม่า. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า
กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร

วันที่สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

ย่านสถานที่ทำงานของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 อายุ ปี

1.2 ชาติพันธุ์

1. กะเหรี่ยง 2. ไทใหญ่ 3. มอญ 4. ปะโอ
5. พม่า 6. อื่นๆ

1.3 ศาสนา

1. พุทธ 2. คริสต์ 3. อิสลาม 4. อื่นๆ.....

1.4 ท่านจบการศึกษาชั้นใด

1. ไม่ได้เรียน 2. ประถมศึกษาในพม่า
3. มัธยมศึกษาตอนต้นในพม่า 4. มัธยมศึกษาตอนปลายในพม่า
5. วิทยาลัย / มหาวิทยาลัย 6. อื่นๆ

1.5 ความสามารถในการใช้ภาษาไทย

1. ได้เล็กน้อย 2. พอใช้ได้ 3. คล่อง

1.6 สถานภาพของท่าน

1. โสด (ข้ามไปข้อ 1.8) 2. สมรส 3. หย่าร้าง
4. หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) 5. อื่น ๆ.....

1.7 ท่านมีบุตรกี่คน

1.8 ท่านเข้ามาทำงานบ้านได้ในไทยอย่างไร (การตัดสินใจเข้ามาทำงานในไทย ครั้งแรกที่เข้ามา)

1. ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง
2. นายหน้าชวนมา (ถามต่อข้อ 1.9)
3. พ่อแม่/ ครอบครัว/ญาติ แนะนำให้มา
4. เพื่อนแนะนำ
5. อื่นๆ ระบุ

1.9 กรณีมากับนายหน้า ท่านเสียเงินให้นายหน้าจำนวนเท่าไร

- 1.10 ท่านเข้ามาทำงานบ้านได้อย่างไร (การเข้ามาทำงานบ้าน)
1. หางานด้วยตัวเอง
 2. นายหน้างานให้
 3. พ่อแม่/ ครอบครัว/ญาติ แนะนำ
 4. เพื่อนแนะนำ
 5. ผ่านบริษัทจัดหางาน (ถามต่อข้อ1.11)
 6. อื่นๆ
- 1.11 กรณีที่เข้ามาทำงานบ้านโดยผ่านบริษัทจัดหางาน ท่านเสียเงินให้บริษัทจำนวนเท่าไร
- 1.12 ท่านเดินทางเข้ามาเมืองไทยจากทางไหน
- 1.13 ท่านเข้ามาทำงานในเมืองไทยกี่ปีแล้ว
- 1.14 ท่านเข้ามาทำงานบ้านนานเท่าไรแล้ว? ระบุปี.....เดือน
- 1.15 ท่านย้ายที่ทำงานบ้านมากี่ครั้งแล้ว ระบุ ครั้ง

ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน

- 2.1 ท่านได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการจ้างงานหรือไม่ ?
1. ได้รับทราบ
 2. ไม่ได้รับทราบ
- 2.2 ท่านรับผิดชอบงานอะไรบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. ทำความสะอาดบ้าน
 2. ทำอาหาร
 3. ดูแลเด็ก
 4. ดูแลคนป่วย
 5. ดูแลผู้สูงอายุ
 6. ซักผ้ารีดผ้า
 7. ล้างรถ
 8. ทำสวน
 9. ช่วยงานธุรกิจของนายจ้าง (ระบุประเภทงาน.....)
 10. อื่นๆ
- 2.3 ระยะเวลาในการได้รับค่าจ้างของท่านเป็นอย่างไร
1. ทุกเดือน
 2. ทุก 15 วัน
 3. ทุก 1 อาทิตย์
 4. ทุกวัน
 5. อื่นๆ ระบุ
- 2.4 รายได้ของท่านขณะนี้คือ บาท
- 2.5 ท่านเคยได้รับเงินหรือสิ่งของอื่นๆนอกเหนือจากค่าจ้างจากนายจ้างหรือไม่
1. เคย
 2. ไม่เคย
- 1.1 เสื้อผ้า สิ่งของอื่นๆ
 - 1.2 พาไปเที่ยวด้วยในวันหยุดยาวต่างๆ
 - 1.3 ได้เงินโอกาสพิเศษ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน คริสตมาส
 - 1.4 อื่นๆ
- 2.6 นายจ้างให้ท่านทำงานในเวลาที่แน่นอนหรือไม่
1. แน่นนอน
 2. ไม่แน่นอน
- 2.7 ท่านเริ่มทำงานเวลา และ เลิกงานเวลา
- 2.8 ท่านได้มีเวลาพักช่วงกลางวันระหว่างการทำงานหรือไม่
1. ได้พัก
 2. ไม่ได้พัก

- 2.9 ในหนึ่งสัปดาห์ท่านมีวันหยุดหรือไม่
1. มี (ข้ามไปข้อ 2.11) 2. ไม่มี
- 2.10 หากท่านทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ท่านได้รับเงินค่าจ้างด้วยหรือไม่
1. ได้รับ (ระบุ..... บาท/วัน) 2. ไม่ได้รับ
- 2.11 ท่านได้หยุดงานในช่วงวันหยุดประจำปี / เทศกาล หรือไม่
1. ได้หยุด 2. ไม่ได้หยุด
- 2.1 ไม่ได้หยุด แต่ได้หยุดวันอื่นชดเชย
- 2.2 ไม่ได้หยุด แต่ได้เงินทดแทน
- 2.3 ไม่ได้หยุดและไม่มีอะไรชดเชย
- 2.12 เมื่อท่านทำงานครบ 1 ปีท่านสามารถลาหยุดได้หรือไม่
1. ได้ 2. ไม่ได้ 3. ทำงานยังไม่ถึง 1 ปี
- 2.13 ท่านมีห้องพักเป็นสัดส่วนหรือไม่
1. มี 2. ไม่มี (ระบุนอนที่ไหน)
- 2.14 ท่านได้รับสวัสดิการด้านอาหารอย่างไร
1. นายจ้างแบ่งอาหารให้รับประทานเช่นเดียวกับนายจ้าง
2. นายจ้างอนุญาตให้รับประทานเฉพาะที่นายจ้างรับประทานเหลือ
3. ซื้ออาหารรับประทานเอง 4. อื่นๆ
- 2.15 นายจ้างอนุญาตให้ติดต่อกับบุคคลอื่นได้หรือไม่
1. ได้ 2. ไม่ได้ (ข้ามไปข้อ 2.17)
- 2.16 นายจ้างอนุญาตให้ติดต่อกับบุคคลอื่นโดยวิธีใดบ้าง
1. ใช้โทรศัพท์ของนายจ้าง 2. ใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว 3. ส่งจดหมาย
4. ออกไปพบนอกบ้าน 5. ให้คนมาหาที่บ้าน 6. อื่น ๆ ระบุ
- 2.17 นายจ้างเคยปฏิบัติเช่นนี้ต่อท่านหรือไม่
1. ตะโกน ดุด่า 2. ทำร้ายร่างกาย ตบตีท่าน 3. ขว้างปาของใส่ท่าน
4. ช่มชู้ท่าน 5. กักบริเวณไม่ให้ออกไปไหน 6. ลวนลามทางเพศ
7. คุกคามทางเพศ 8. อื่น ๆ ระบุ
9. ไม่เคย

ส่วนที่ 3 การคุ้มครองสิทธิแรงงาน

- 3.1 ท่านถือเอกสารประจำตัวประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) 2. ใบอนุญาตทำงาน
3. ใบ ทร. 38/1 4. เอกสารอื่นๆระบุ
5. ไม่มีเอกสาร
- 3.2 ท่านเก็บเอกสารประจำตัวของท่านไว้ที่ใด? (เอกสารตัวจริง)
1. เก็บไว้กับตัวเอง 2. ขอให้นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวให้
3. นายจ้างต้องการที่จะเก็บเอกสารไว้เอง 4. ไม่มีเอกสารประจำตัว
5. อื่น ๆ ระบุ

แนวคำถามนายจ้าง

- เหตุใดท่านจึงว่าจ้างแรงงานชาวพม่ามาทำงานบ้านให้ท่าน
- ท่านเลือกคุณสมบัติของแรงงานอย่างไรบ้าง
- ท่านได้มีข้อตกลงในการทำงานบ้านกับลูกจ้างอย่างไรบ้าง มีการเซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่
- ท่านมีเกณฑ์การพิจารณาให้เงินค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างอย่างไร
- ท่านทราบหรือไม่ว่าแรงงานเหล่านี้ควรได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานตามกฎหมายอย่างไรบ้าง ท่านปฏิบัติตามได้หรือไม่อย่างไร

แนวคำถามหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

- หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรบ้าง
- หน่วยงานของท่านมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการให้การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรบ้าง
- หน่วยงานของท่านมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคใดบ้างในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน
- ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรบ้าง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 จังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาวิชาเอกอาณาบริเวณศึกษาอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง คณะวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2553

