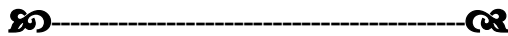


การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานและความคุ้มครองทางสังคม
ของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน*

STUDY OF WORKING CONDITIONS AND SOCIAL PROTECTION
OF HOUSEKEEPER



กนกกุล เพชรอุทัย, ปุณยวีร์ หนูประกอบ

Kanokkul Phetuthai, Punyavee Nooprakob

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Suratthani Rajabhat University

E-mail: kanokkul.phe@sru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้เป็นบทความวิชาการผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำในระบบสังคมไทยเรื่องการให้สวัสดิการหรือการคุ้มครองทางสังคมอาชีพนี้ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะยังมีความไม่เป็นธรรมในเรื่องของสภาพปัญหาการทำงาน ค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ยังไม่ครอบคลุม จากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่าลูกจ้างแม่บ้านบางรายถูกละเมิดสิทธิ และเสรีภาพเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตของการทำงาน เช่น นายจ้างนั้นดูหมิ่นดูแคลนด้วยคำพูดและท่าทาง กิริยา ต่าง ๆ เพียงเพราะกลุ่มคนที่ประกอบอาชีพเหล่านี้ถูกสังคมมองว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติ อีกทั้งไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่มีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการ หรือการคุ้มครองทางสังคม ผู้เขียนจึงศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายถึงสภาพปัญหาการทำงานของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านรวมถึงข้อเรียกร้องของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านที่คาดหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงสภาพการทำงานระหว่างลูกจ้างแม่บ้านและนายจ้าง เรื่องค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พวกเขาควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมเหมือนแรงงานนอกระบบอาชีพอื่น ๆ ในสังคมไทย

คำสำคัญ: สภาพปัญหาการทำงาน; ความคุ้มครองทางสังคม; ลูกจ้างแม่บ้าน

Abstract

This is an academic article with the author's objectives are to study the working conditions of housekeeping workers, who are informal workers affected by inequality in the Thai social system regarding welfare or social protection of this occupation that has not been as successful as it should be. Because there is still unfairness in terms of working conditions, compensation, rights, and welfare in various aspects that are not yet covered. From the study of the problem, it was found that some housekeepers' rights were violated, and freedom matters in the life of work. For example, employers treated them disrespectfully with their words and gestures simply because these groups of people in these occupations are perceived by society as inferior group. It is also not fair them for not having access to welfare or social protection. The author therefore studied various related research papers to explain the working conditions of housekeepers, including the demands of housekeepers who expect the relevant government agencies to understand the council. The working conditions between an employee, a housekeepers, and employers about the compensation, rights, and welfare that they should receive fairly like other informal occupation workers in Thai society.

Keywords: Working condition; Social protection; Housekeeper

บทนำ

กฎหมายการจ้างงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อลูกจ้างและนายจ้าง อย่างเช่น อาชีพลูกจ้างแม่บ้านที่มีทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งการว่าจ้างที่ดีและราบรื่นนั้นควรเริ่มต้นจากการปฏิบัติตามกฎหมายที่ถูกต้องจากการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี พ.ศ. 2558 ระบุว่ามีการจ้างแม่บ้านทำงานในบ้าน (Domestic worker) ทั่วโลกจำนวน 58 ล้านคน โดยในจำนวนนี้ 83% เป็นผู้หญิง และอีก 17% เป็นผู้ชาย ซึ่งงานลูกจ้างแม่บ้านมีลักษณะสภาพการทำงานที่ยากต่อการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบเนื่องจากอยู่ในสถานที่ส่วนบุคคล หลายกรณีไม่มีสัญญาจ้างที่ระบุขอบเขตประเภทงานที่รับผิดชอบ ช่วงเวลาทำงาน หรือแม้กระทั่งค่าจ้างและค่าชดเชยอื่น ๆ แม่บ้านจึงถือเป็นกลุ่มคนที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิด เอาเปรียบ และความไม่มั่นคงในการทำงาน เมื่อ ปี พ.ศ. 2554 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำการทำงานของลูกจ้างแม่บ้าน เช่น ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา และสัญญาจ้าง ในอนุสัญญาคนทำงานรับใช้ในบ้านหรือ ILO Domestic Workers Convention (No. 189) และประกาศให้ วันที่ 16 มิ.ย. ของทุกปี เป็นวันผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านสากล (International Domestic Workers

Day) เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคนทำงานรับใช้ในบ้าน และสิทธิต่าง ๆ ที่คนกลุ่มนี้พึงมี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) และสาเหตุนี้แสดงให้เห็นถึงช่องโหว่ของกฎหมายนำมาซึ่งผลกระทบต่ออาชีพลูกจ้างแม่บ้าน

ในประเทศไทยนั้นลูกจ้างแม่บ้านได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 (2555) ออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเรื่องสิทธิที่เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างแม่บ้านซึ่งกฎหมายดังกล่าวให้ความคุ้มครองทั้งลูกจ้างแม่บ้านชาวไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียม เช่น ลูกจ้างแม่บ้านมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับวันหยุดไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน และมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ โดยหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ยืนยันจากลูกจ้างได้ ซึ่งสิทธิเหล่านี้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่กำหนดไว้ภายใต้อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างแม่บ้านยังไม่ได้รับสิทธิที่เกี่ยวกับการทำงานอื่น ๆ ที่แรงงานทั่วไปได้รับภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีข้อยกเว้นสำคัญ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่มีสิทธิลาคลอด ไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่จะไม่ถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุมีครรภ์ เป็นต้น

นอกจากนี้ ลูกจ้างแม่บ้านหลายคนยังเข้าไม่ถึงสิทธิประกันสังคม แม้ว่าจะมีนายจ้างที่แน่นอน ซึ่งโดยหลักการแล้วควรเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งจะได้สิทธิประโยชน์ประกันสังคม 9 ประเภท ได้แก่ ชราภาพ ทูพพลภาพ เสียชีวิต บาดเจ็บจากการทำงาน เจ็บป่วย คลอดบุตร รักษาพยาบาล ว่างาน และ สงเคราะห์บุตร แต่เนื่องจากมาตรา 33 ระบุให้เฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างแม่บ้านซึ่งมีสถานที่ทำงานเป็นบ้านพักอาศัยจึงไม่เข้าข่ายเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 และลูกจ้างแม่บ้านบางรายต้องเข้ามาตรา 40 ซึ่งเป็นการสมทบเงินฝ้ายเดียวแบบสมัครใจที่ให้สิทธิประโยชน์น้อยกว่าแทน หลายคนจึงเลือกที่จะไม่เป็นผู้ประกันตน ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมในหลายกรณี ยิ่งไปกว่านั้นการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองคนทำงานลูกจ้างแม่บ้านยังมีช่องว่างสำคัญคือ ไม่มีการจดทะเบียนนายจ้างที่มีผู้รับใช้ในบ้านเว้นแต่จะเป็นการจ้างคนใช้ในบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ทำให้ยากที่จะรู้ว่ามีบ้านไหนบ้างที่มีลูกจ้างแม่บ้านและกลไกการตรวจสอบกำกับดูแลของรัฐก็ยากจะเข้าไปถึงสถานที่ส่วนบุคคลอย่างบ้านเรือน (บุญวรา ฐะมโน และ ญัฐณิชา เลอพิลแบร์ต, 2564)

ทั้งนี้ ยังมีความเหลื่อมล้ำอีกหลายประการ เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง การถูกฉ้อโกงเวลาการทำงานรวมถึงการถูกละเมิดสิทธิในการทำงานทำให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพรู้สึกว่าตนเองไม่มีที่พึ่ง สำหรับสภาพการถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการประกอบอาชีพนี้แม้ทางออกจะมีให้ร้องเรียนต่อหน่วยงานภาครัฐที่ปกป้องสิทธิของผู้ประกอบการอาชีพนี้ก็สามารถเป็นไปได้เลย เนื่องจากกลุ่มคนที่ประกอบอาชีพนี้ไม่กล้าที่จะมี

ปัญหากับนายจ้างของตนเองเพราะกลัวจะตกงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “**ไม่ซีกัดไม่ซุง**” จะได้ไม่คุ้มเสีย ผู้เขียนเองจึงต้องการให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้ประกอบการอาชีพแม่บ้านสร้างแนวทางคุ้มครองทางสังคมระยะยาวให้แก่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพนี้ หรือต้องการให้หน่วยงานภาครัฐหาวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ้างงานของลูกจ้างแม่บ้านและนายจ้างเพื่อเป็นตัวกลางในการตรวจสอบและป้องกันมิให้นายจ้างละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างแม่บ้าน

สภาพปัญหาการทำงานของลูกจ้างแม่บ้าน

ลูกจ้างแม่บ้านในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานหลักของผู้หญิงเป็นหลักเพราะลักษณะเป็นเนื้องานที่ติดตัวของเพศหญิงอยู่แล้วพร้อมทั้งมีความเชื่อว่าเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเหมือนอาชีพอื่น อีกทั้งไม่กำหนดอายุ และคุณสมบัติในการทำงานโดยทั่วไปแล้วการจ้างงานของอาชีพนี้เป็นแรงงานทั้งในและนอกระบบอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะมีการว่าจ้างในรูปแบบบริษัททำความสะอาด และที่ไม่เป็นรูปแบบบริษัท (กนกกุล เพชรอุทัย, 2563) จึงทำให้ความเป็นมาตรฐานในการคุ้มครองทางสังคมอาจไม่ทั่วถึง เนื่องจากยังมีบางส่วนไม่มีประกันสังคม มาตรา 33 อาจจะไม่ทราบสิทธิและสวัสดิการที่ตนเองพึงได้รับจากนายจ้างสำหรับรูปแบบการทำงานของอาชีพแม่บ้านทำงานวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน และมีวันหยุดประจำปีตามปกติทั่วไป แต่กระนั้นหากมีการทำงานติดพันในแต่ละวันที่จะต้องอยู่ทำงานของตนเองให้เสร็จบางทีนายจ้างอาจจะมีค่าล่วงเวลาการทำงานให้ แต่บางทีอาจจะไม่มีขึ้นอยู่กับขนาดความเป็นมาตรฐานขององค์กรที่แม่บ้านนั้นปฏิบัติงานประจำที่อยู่ที่นั้น สภาพปัญหาโดยส่วนใหญ่อาชีพนี้จะไม่มียุทธศาสตร์ในเรื่องของอายุ และสุขภาพ สภาพปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง และการเข้าไม่ถึงสิทธิ สวัสดิการ และความคุ้มครองทางด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธัญญาลักษณ์ จิโรภาส, 2559) เรื่องสภาพการทำงานของแม่บ้านไม่สอดคล้องตามหลักการ 4 ประการของแนวคิดงานที่มีคุณค่า ประการแรกแม้ลูกจ้างแม่บ้านจะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเหมือนกับอาชีพอื่น แต่ลักษณะงานมีความแตกต่างกับอาชีพอื่นในบางประเด็น เช่น เวลาพัก กล่าวคือแม่บ้านมีเวลาพักที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะเสร็จ นอกจากนั้นประการที่สองอาชีพแม่บ้านไม่มีการส่งเสริมศักยภาพการทำงานเหมือนอาชีพอื่น ประการที่สามสภาพการทำงานของแม่บ้านได้รับการคุ้มครองทางสังคม เช่น มีความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแต่ในทางปฏิบัติอาจไม่ได้ถูกนำมาใช้ทั้งหมดอันเนื่องมาจาก สภาพการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับความคุ้มครองที่มีเช่น เวลาทำงานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ในสภาพการทำงานจริงเนื่องจากแม่บ้านพักอยู่กับนายจ้างทำให้เวลาการทำงานไม่แน่นอนอาจมากกว่า 8 ชั่วโมง ประการที่สี่สภาพการทำงานไม่มีการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม เนื่องจากสภาพการทำงานของแม่บ้านไม่มีการจัดหาหรือจัดสรรตัวแทน สำหรับผลการศึกษาประสบการณ์การใช้สิทธิ

ประกันสังคมของกรณีศึกษา พบว่า กรณีศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยใช้สิทธิประกันสังคมเพราะไม่ทราบสิทธิประกันสังคมหรือทราบแต่ไม่เข้าใจในรายละเอียดที่ถูกต้อง ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม กรณีศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาก่อน (ตะวันวรรณรัตน์, 2557) เสียงเรียกร้องจากกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านเป็นแรงงานนอกระบบที่ขัดในประเทศไทย หลายคนพยายามพูดถึงสถานะทางอาชีพของตนว่าเป็นอาชีพที่สังคมไทยตีตราว่าไร้เกียรติ เพราะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เหมือนอาชีพอื่น ๆ ในสังคมไทยจะมีแต่เพียงคนจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่ให้คุณค่ากับอาชีพนี้ ผู้เขียนเองอยากจะให้ผู้ที่มีโอกาสได้อ่านบทความนี้ได้เข้าใจตัวตนและสภาพความเป็นอยู่ของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน ส่วนใหญ่จากผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการล้วนต้องการให้ภาครัฐเพิ่มกฎหมายให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานของแรงงานที่มีต่างจากแรงงานในระบบ และควรมีการให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม ภาครัฐควรเพิ่มบุคลากรเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และบริการทางด้านประกันสังคมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนมีความเห็นว่าหลักประกันงานทุกอาชีพ ควรอยู่ภายใต้แนวคิดงานพื้นฐานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพราะเป็นพื้นฐานงานที่มีคุณค่าซึ่งทุกอาชีพควรมี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติและสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม 2) ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด 3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษา 4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน (Geneva: International Labor Office Department of Communication 2547 อ้างถึงใน รัชต์ บุราทร, 2557) นอกจากนี้ (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2558) ยังได้อธิบายความหมายของงานที่มีคุณค่าตามนิยามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้นิยามไว้ว่า งานที่มีคุณค่า หมายถึง งานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ซึ่งความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ประกอบด้วย 1) การมีโอกาสและรายได้ 2) การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ 3) การได้แสดงออก 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความมั่นคงของครอบครัว 6) การได้พัฒนาตนเอง 7) การได้รับความยุติธรรม และ 8) การมีความเท่าเทียมทางเพศ อย่างไรก็ตามจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏข้างต้น ปรากฏว่ามีแรงงานกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นแรงงานแม่บ้าน ที่มาจากประเทศต่าง ๆ เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาแล้วประสบปัญหาตามที่เปิ่นข่าว ดังเช่น “ในบทความนิตยสารผู้จัดการ 360 องศา ฉบับเดือน ตุลาคม 2554 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ทำงานในอาชีพแม่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย และความคุ้มครองทางสังคมน้อยมาก หรืออาจจะไม่ได้รับเลยก็ได้” ทำให้แม่บ้านส่วนใหญ่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม ได้รับเงินเดือนน้อย ไม่มีวันหยุด บางกรณีอาจถูกทำร้ายร่างกาย ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้างนอก จากนี้เวลาที่มี

การตกลงกันในเรื่องของการทำงานส่วนใหญ่มักจะเป็นการพูดคุยหรือตกลงกันด้วยวาจาว่าแม่บ้านจะได้รับเงินเดือนเท่าไร มีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีอาหารและที่อยู่ให้หรือไม่และมีวันหยุดได้กี่วัน ส่วนใหญ่อาชีพแม่บ้านจะไม่มี การเซ็นสัญญาการทำงานเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ แม้ว่าในบางประเทศจะมีกฎหมายคุ้มครองผู้ที่ เป็นแม่บ้านและให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานกับแม่บ้าน แต่ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ก็มักเพิกเฉยต่อกฎหมายเหล่านี้เพราะเห็นว่าคนที่ทำอาชีพแม่บ้านเป็นคนที่มีการศึกษาน้อย และอาศัยอยู่ตามชนบท หรือมาจากต่างประเทศ จึงไม่ค่อยรู้กฎหมายและไม่สามารถปกป้องสิทธิของตัวเองได้

คุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านคนไทยและแรงงานต่างด้าว

สำนักข่าว Positioning Magazine (2549) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตที่ขาดหาย ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” จากคำกล่าวนี้นักเขียนเชื่อว่าแม่บ้านส่วนใหญ่ที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานไม่รู้จักหลักประกันทางสังคมในการทำงาน คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 จึงหมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” ว่าหมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” ว่าหมายถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 ได้จัดทำตามกรอบทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ ได้แก่ (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 44 ที่บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาวะการทำงาน” (2) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่ให้งานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตรวมทั้งขยายหลักประกันทางสังคมให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ (3) นโยบายรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ รวมทั้งการปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ (4) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้งานจ้างเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบ มีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น และได้รับการประกันสังคมในรูปแบบที่เหมาะสม (5) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554 ที่เน้นการขยายขอบเขตการคุ้มครอง และหลักประกันแรงงานนอกระบบ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะ

คนทำงาน การขยายโอกาสการมีงานทำและการเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และ (6) แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน, 2554) นโยบายต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพยายามแสดงจุดยืนถึงความคุ้มครองทางสังคมที่ผู้ประกอบการอาชีพแม่บ้านสมควรที่จะได้รับ เพราะเป็นแรงงานนอกระบบเหมือนอาชีพอื่นจะต้องได้รับความเป็นธรรมเช่นกันเพราะแนวโน้มการเลือกประกอบอาชีพแม่บ้านในอนาคตมีอัตราการเพิ่มที่สูงขึ้นทั้งแรงงานคนไทย และแรงงานที่เป็นต่างด้าว ในปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่าอาชีพแม่บ้านถือเป็นแหล่งอาชีพหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างสัญชาติที่เป็นผู้รับใช้ในบ้าน ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 172,038 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) ระบบประกันสังคม

คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย กัญญารัตน์ ทูสาวุธ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก่อนที่จะเดินทางเข้ามา เป็นแรงงานในประเทศไทยนั้น มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ต่ำ การทำงานนั้น หางานยากมากเพราะมีคนต้องการที่จะทำงานเยอะ แต่งานที่มีให้ทำน้อยมาก รายได้ทั้งเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 3,000 -4,000 บาท เนื่องจากปัญหาภายในประเทศส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ เมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้น จากเมื่อก่อนในระดับที่แรงงานข้ามชาติพึงพอใจ อีกทั้งการทำงานของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีความเสี่ยงจากอันตรายน้อยจากการทำงานภายใต้สถานประกอบการ ทั้งในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ทางทะเลและในด้านเกษตรกรรม ทั้งนี้ อาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน เช่น ปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะการมีแรงงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานโดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการ และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว วีระ เกียบ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวขัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวขัมพูชา พร้อมเสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในไทยและขัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวขัมพูชาให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่เท่าเทียมกับแรงงานไทย ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงงานต่างด้าวชาวขัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ (2) ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวขัมพูชาได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานไทยทุก ๆ ตำแหน่ง (3) สวัสดิการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ สวัสดิการรักษาพยาบาลไม่ได้รับความยุติธรรมจากบริษัท และผู้หญิงชาวขัมพูชาถูกล่อลวงให้ไปขายบริการทางเพศ ส่วนผลการศึกษาวิจัยของกาฬ เลาะห์วีโลย (2561) กล่าวว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงร่วมกับองค์กรต่างๆ จัดทำจรรยาบรรณ

ในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นแนวปฏิบัติตามหลักความสมัครใจ สำคัญของจรรยาบรรณได้กำหนดขอบเขตใช้กับงานบ้านที่หมายถึงงานที่ทำเพื่อครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นที่ครัวเรือน เช่น ซักรีด ทำอาหาร ทำความสะอาด ดูแลบ้าน คน ทรัพย์สินและสัตว์เลี้ยงภายในบ้าน โดยงานบ้านดังกล่าวต้องไม่มีการประกอบธุรกิจรวมด้วยเนื้อหาจรรยาบรรณครอบคลุม 6 เรื่องหลัก ประกอบด้วย (1) การทำสัญญามาตรฐาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งสองฝ่ายมีความชัดเจนในขอบเขตของงาน (2) การตั้งครุฑที่สามารถลาไปตรวจสุขภาพ และลาคลอด (3) การส่งเสริมเรื่องสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน (4) การไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพความเป็นส่วนตัว (5) การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพ และการศึกษาและ (6) การห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดด้วยว่าจะทำงาน 6 วัน/สัปดาห์ มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 6 วัน/ปี ทำงานวันหยุดต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงสำหรับลูกจ้างรายเดือนหรือน้อยกว่า 2 เท่าของลูกจ้างรายวันลูกจ้างจะลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน โดยมีใบรับรองแพทย์กรณีที่ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างบอกเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบผ่านงาน หลายประเทศมีการจัดทำจรรยาบรรณของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานที่บ้าน แต่ในประเทศไทยเป็นครั้งแรกที่ริเริ่มจัดทำบับร่างขึ้นมาเนื่องจากการจ้างงานทำงานที่บ้าน หรือจำนวนแม่บ้านที่จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นต่อเนื่องแรงงานมักอาศัยอยู่รวมในบ้านหลังเดียวกันกับนายจ้าง ซึ่งจรรยาบรรณฉบับร่างนี้จะมีส่วนช่วยให้การทำงานในบ้านของลูกจ้างสามารถทำงานเกิดคุณค่าเป็นประโยชน์ร่วมกัน

อย่างไรก็ตามจากการร่างจรรยาบรรณที่ออกมานั้นผู้เขียนเองคิดว่ายังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเท่าที่ควรเพราะในขณะเดียวกันเองลูกจ้างนั้นก็ยิ่งเอาเปรียบนายจ้างเช่นกันในร่างจรรยาบรรณฉบับนี้ อีกทั้งเป็นเพียงการ (ร่าง) ขึ้นมาไม่มีบทบังคับในทางกฎหมาย สามารถที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามก็ได้ ผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านอาจมีความสับสนอยู่บ้างเมื่อต้องเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ เพราะในกรณีที่ผู้ว่าจ้างได้ทำการว่าจ้างด้วยตนเอง การเรียกร้องสิทธิก็ต้องดำเนินการกับตัวผู้ว่าจ้างโดยตรง แต่ในกรณีที่บริษัทจัดหาลูกจ้างเพื่อไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ แม่บ้านจะต้องติดต่อหรือดำเนินการกับบริษัทที่จัดหาบุคคลเนื่องจากกรณีนี้บริษัทนิติบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งลูกจ้างเพื่อไปทำงานนั่นเองทำให้เห็นได้ถึงช่องว่างของกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมลูกจ้างแม่บ้านชัดเจนจากการได้ประเด็นสภาพปัญหาการทำงานของลูกจ้างแม่บ้านและการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์การศึกษาสภาพการทำงานกับความคุ้มครองทางสังคมของลูกจ้างแม่บ้าน

กฎหมายและความคุ้มครองทางสังคมกับผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านในปัจจุบัน

การคุ้มครองลูกจ้างแม่บ้านวันนี้นี้ยังมีช่องว่าง จากงานวิจัยของธัญลักษณ์ จิโรภาส (2558) สภาพการทำงานของแม่บ้านไม่สอดคล้องตามหลัก 4 ประการของแนวคิดงานที่มีคุณค่า ประการแรกแม่บ้านจะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเหมือนกับอาชีพอื่น แต่ลักษณะงานมีความแตกต่างกับอาชีพอื่นในบางประเด็น เช่น เวลาพักแม่บ้านมีเวลาพักที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะเสร็จ นอกจากนั้น ประการที่สองอาชีพแม่บ้านไม่มีการส่งเสริมศักยภาพการทำงาน ประการที่สามสภาพการทำงานของแม่บ้านไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม เช่น มีความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ทำให้เข้าใจได้ว่าอาชีพลูกจ้างแม่บ้านมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน ทำให้ส่งผลกระทบต่อชีวิตของลูกจ้างแม่บ้าน ในปี พ.ศ. 2540 องค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายได้ร่วมกันก่อตั้งเป็นศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายฯ ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน และศึกษาวิจัยประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งรณรงค์ให้เกิดการผลักดันกฎหมายและนโยบายคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบต่อมาในปีพ.ศ. 2546 ศูนย์ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิตามกฎหมาย ภายใต้ชื่อ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Foundation for Labour and Employment Promotion) เว็บไซต์ของมูลนิธิระบุว่ามูลนิธิมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน 4 ข้อ ดังนี้ 1. พัฒนาศาสนาในการบริหารจัดการการผลิตและการตลาดของแรงงานนอกระบบ 2. พัฒนาศาสนาความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ 3. เผยแพร่ความรู้เรื่องสิทธิและมาตรฐานแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบ (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, ม.ป.ป.) และจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2555 มีจำนวนลูกจ้างทำงานบ้านทั่วประเทศกว่า 230,000 คน ขณะที่ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายงานว่า ปี 2556 มีแรงงานข้ามชาติชาวพม่า กัมพูชา และลาว จดทะเบียนทำงานอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านถึง 48,000 คน ประมาณการณ์ว่ามีเงินหมุนเวียนจากอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านสูงถึง 27,000 ล้านบาทต่อปี ลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนในประเทศไทยจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้น ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 พ.ย.2555 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน สำคัญสำคัญ ได้แก่ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน มีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน ต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน การทำงานต่อปีในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน กรณีที่นายจ้างให้ทำวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต้องได้รับค่าตอบแทนทำงานในวันหยุด เมื่อทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิ

หยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 6 วันทำงาน ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี กรณีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กโดยตรง และห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินค่าประกันจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก จากการรายงานข่าวต่าง ๆ ยังพบการความไม่เป็นธรรมที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแม่บ้าน แม้ผลตอบแทนที่ได้คือ เงินเดือนอันน้อยนิด ชั่วโมงทำงานที่ไม่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลา ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการรักษาพยาบาล และไม่ถูกนับให้เป็นแรงงานในระบบตามกฎหมาย ทั้งยังโดนคุกคามเหยียดหยามนี้คือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพราะการคุ้มครองลูกจ้างแม่บ้านไม่สามารถทำให้นายจ้างเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติ และมองเห็นคุณค่าของกลุ่มอาชีพนี้ได้เหมือนอาชีพอื่นในสังคม (สำนักข่าวโพสต์ทูเดย์, 2558) อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ามีข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมกับผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้านตั้งแต่แรกและใช้กฎหมายตัวนี้มาจนถึงปัจจุบันได้มีวิวัฒนาการทางเรื่องสิทธิและเสรีภาพ รวมถึงการให้ความคุ้มครองทางสังคมพอจะสรุปตารางวิวัฒนาการของกฎหมายและความคุ้มครองทางสังคมกับลูกจ้างแม่บ้าน (Time Line) ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กฎหมายและความคุ้มครองทางสังคมกับผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน

กฎหมาย	รายละเอียดการให้ความคุ้มครองลูกจ้างแม่บ้าน
ร่างกฎหมายลูกของ พ.ร.บ.ประกันสังคม ลูกจ้างแม่บ้าน พ.ศ.2533	ร่างกฎหมายลูกของ พ.ร.บ.ประกันสังคมจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าสู่ประกันสังคมมาตรา 33 ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง แต่จะให้เข้ามาตรา 40 หรือลูกจ้างนอกระบบอิสระที่มีสิทธิประโยชน์น้อยกว่า เพราะเจ็บป่วยยังต้องใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า
พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2533	พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อทำหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ตารางที่ 1 กฎหมายและความคุ้มครองทางสังคมกับผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน (ต่อ)

กฎหมาย	รายละเอียดการให้ความคุ้มครองลูกจ้างแม่บ้าน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	1) มีข้อยกเว้นสำคัญ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่มีสิทธิลาคลอด ไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่จะไม่ถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุมีครรภ์ เป็นต้น 2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะอ้างอิงจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างเช่นค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด ชลบุรี ภูเก็ต และระยอง คือ 330 บาท แต่ถ้าในกรุงเทพฯ ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี จะมีค่าจ้างขั้นต่ำที่วันละ 325 บาท ซึ่งอัตราค่าแรงขั้นต่ำล่าสุดได้เริ่มมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2561 3) กฎหมายได้มีข้อห้ามว่าห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง หากเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน และไม่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่าง 22.00 – 06.00 น.
ราชกิจจานุเบกษาลงประกาศกฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) แก้ไข	เนื้อหาสำคัญที่กฎกระทรวงให้สิทธิแก่แรงงานลูกจ้างที่ทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกำหนดหน้าที่ของนายจ้างต้องปฏิบัติ คือ 1) ให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน 2) นายจ้างต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี รวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติ กรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำปี สัปดาห์ ให้ลูกจ้างหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป 3) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกินปีละ 6 วันทำงาน 4) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง กรณีการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้ 5) กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ห้ามจ่ายให้แก่ผู้อื่น 6) ลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างในการทำงานวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7) ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่ปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน

แม้กฎกระทรวงจะออกมาคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบ้าน แต่ยังมีอีกหลายเรื่องที่กฎกระทรวงจำกัดสิทธิลูกจ้างทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครอง ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานบ้านไม่ได้

รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาทิ การคุ้มครองให้ได้รับค่าแรงตามค่าแรงขั้นต่ำ การคุ้มครองให้ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง สิทธิในการลาพัก และการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก /การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง เช่น สิทธิการลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ สิทธิที่จะไม่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุมีครรภ์อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานยังไม่มีการประชุมสัมมนาให้นายจ้างรับทราบหน้าที่ และลูกจ้างทราบสิทธิตามกฎหมายนี้แต่อย่างใด

การให้ความคุ้มครองทางสังคมกับลูกจ้างแม่บ้านในปัจจุบัน

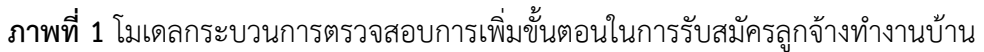
หลักการให้ความคุ้มครองทางสังคมกับลูกจ้างแม่บ้านการให้ความคุ้มครองทางสังคมกล่าวคือ คนทำงานทุกคนควรมีหลักประกันในการทำงานทั้งที่จัดหาให้โดยภาครัฐหรือภาคเอกชน ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ความคุ้มครองทางสังคมจึงควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความทุกข์ความวิตกกังวล ความไม่มั่นคงและการกีดกัน เมื่ออาชีพแม่บ้านไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเทียบเท่ากับอาชีพอื่นๆจากงานวิจัยของ (ฉันทนา เจริญศักดิ์, 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแม่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างหญิงที่ประกอบอาชีพนี้มีอายุน้อยที่สุด คือ 14 ปี และสูงที่สุด คือ 40 ปี เกือบทั้งหมดมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ทำให้การประชุม แรงงานระหว่างประเทศเมื่อเดือนกรกฎาคม ปี 2554 ที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ทางคณะกรรมการมีการประชุมกันเพื่อลงคะแนนในการผ่านอนุสัญญาให้คนที่ทำงานเป็นแม่บ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและสังคม เหมือนกับคนที่ทำงานในอาชีพอื่น ๆ อนุสัญญานี้มีจุดมุ่งหมายที่จะกำหนดมาตรฐานสากลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของแม่บ้านมากกว่า 10 ล้านคนทั่วโลก โดยจะมีการคุ้มครองทั้งเด็ก ผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานเป็นแม่บ้าน ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันว่าทำงานมากที่สุดได้กี่ชั่วโมง มีการรับรอง ว่าในแต่ละอาทิตย์แม่บ้านจะต้องมีวันหยุดเหมือนกับอาชีพอื่นๆ มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของคนที่จะทำงานเป็นแม่บ้านคือ อายุ 18 ปี เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องแรงงานเด็ก หรือถ้าหากว่ามีการจ้างงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างจะต้องอนุญาตให้เด็กไปเรียนได้ตามปกติ และแม่บ้านจะได้รับความคุ้มครอง ถ้าหากว่าถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ อย่างไรก็ตามมีทั้งผู้ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยกับอนุสัญญานี้จากประเทศอื่น ๆ แต่ก็มีตัวแทนจากกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยหรือไม่ขอออกเสียงในครั้งนี้อย่างประเทศอังกฤษก็ให้เหตุผลว่าอนุสัญญานี้เป็นไปได้อายาก สำหรับรัฐบาลในการควบคุมดูแลยาก โดยเฉพาะในข้อตกลงที่ต้องการให้มีการควบคุมชั่วโมงในการทำงาน และในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยให้เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ เนื่องจากอาชีพแม่บ้านจะต้องอยู่อาศัยในบ้านของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ การป้องกันเรื่องการทำ

ร้ายร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศนั้นเป็นเรื่องที่ยากมากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยในทางปฏิบัติ (ศศิภัทรา ศิริวาโทม, 2554) การว่าจ้างแรงงานไทยหรือจะเป็นการหาแรงงานต่างด้าวก็ต้องว่าจ้างโดยปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง เพื่อให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้รับสิทธิในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรมและไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบกัน โดยใช้กฎหมายแรงงานเป็นสิ่งควบคุมให้มีการทำสัญญาว่าจ้างถูกต้องตามกฎหมายและหลักมนุษยธรรม

สำหรับการคุ้มครองทางสังคมแนวปฏิบัติของประเทศไทยในปัจจุบันจะต้องช่วยกันผลักดันและส่งเสริมเรื่องหลักการความคุ้มครองทางสังคมให้แก่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพแม่บ้านจากงานวิจัยของ (ตะวัน วรรณรัตน์, 2557) ได้ศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมศึกษาจากผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างแม่บ้านจำนวน 10 คนในประเทศไทยจากผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างแม่บ้านจำนวน 8 คน ไม่รู้จักสิทธิสวัสดิการสังคม มีเพียงแค่ 2 คน ที่รู้จักสิทธิสวัสดิการสังคม เพราะฉะนั้นการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการความคุ้มครองทางสังคมของอาชีพลูกจ้างแม่บ้านจึงควรทำให้เหมือนกับแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพอื่น เช่น มีหลักประกันทางสุขภาพ มีสิทธิในการลา รวมไปถึงการลาคลอดบุตรสำหรับแม่บ้านผู้หญิง และความมั่นคงกับอาชีพนี้รวมถึงการชดเชยรายได้อย่างเป็นธรรมให้กลุ่มอาชีพนี้ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานของภาครัฐ หรือ องค์กรกลางที่จะเข้าถึงกระบวนการตรวจสอบสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีองค์กรดังกล่าวทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างแม่บ้านยังขาดโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการจากรัฐในสังคมไทยของกลุ่มอาชีพแม่บ้านยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรตามหลักพื้นฐานคุณค่าชีวิตของการทำงาน 4 ประการ คือ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน คุ้มครองทางสังคม หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจถึงสภาพปัญหาการทำงานของแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของความไม่เป็นธรรมในเรื่องของสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างแม่บ้านยังไม่มีหน่วยงานเข้ามาช่วยเหลือ ตรวจสอบให้ชัดเจนจึงทำให้นายจ้างมีช่องทางในการเอาเปรียบลูกจ้างแม่บ้านอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสภาพการทำงานของแม่บ้านในทางปฏิบัติแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งกฎหมาย คุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ใช้คุ้มครองแรงงานทั่วไป ควรมีการจัดอบรมให้แก่ลูกจ้างแม่บ้านและนายจ้างเข้าฟังสิทธิประโยชน์พร้อมกัน อาจจะมีบททดสอบให้ทำ เพื่อให้ลูกจ้างแม่บ้านและนายจ้างเข้าใจเรื่องความคุ้มครองทางสังคมมากขึ้นอีกทั้งการขึ้นทะเบียนจ้างที่ถูกกฎหมายหากไม่ถูกจะต้องมีบทลงโทษที่ชัดเจนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเรื่องนี้จะต้องเข้ามาดูแลและจากข้อสรุปผู้เขียนจึงนำมาสรุปแบบโมเดลกระบวนการตรวจสอบการเพิ่มขึ้นตอนในการรับสมัครลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้



การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานและความคุ้มครองทางสังคมของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน สิ่งแรกที่ผู้เขียนและอยากร่วมเรียกร้องให้สังคมตระหนักถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการจากรัฐในสังคมไทยของกลุ่มอาชีพแม่บ้านที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรตามหลักพื้นฐานคุณค่าชีวิตของการทำงาน (1) สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติและสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม (2) ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานการเข้าถึงตลาด (3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานการศึกษา (4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วมเพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบาย หรือกฎเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับคนงานผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ล้วนมีความต้องการเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดี พื้นฐานของการทำงานที่ดีเพื่อที่จะทำใหกลุ่มอาชีพนี้อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีมีเกียรติ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ผู้ที่เรียกร้องจึงควรผลักดันการคุ้มครองอาชีพแม่บ้านให้ได้รับสิทธิ และสวัสดิการ เข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมเหมือนกลุ่มอาชีพแรงงานในระบบ โดยเน้นระบบสวัสดิการความคุ้มครองทางสังคมมีการกระตุ้นให้ลูกจ้าง

แม่บ้านทราบข้อมูลและข้อกฎหมายที่จำเป็น จึงมีความพยายามให้ผู้ส่วนเกี่ยวข้องเข้าเข้ามามองประเด็นเหล่านี้มากขึ้น สำหรับประเทศไทยปัจจุบันลูกจ้างแม่บ้านได้รับการคุ้มครองจากกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) สหพันธ์ลูกจ้างทำงานบ้านนานาชาติ (International Domestic Workers Federation) ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation – ILO) ออกแบบสัญญาจ้างมาตรฐานสำหรับงานบ้านในประเทศไทยขึ้นมาแต่วิธีการประกันสิทธิแบบนี้ยังไม่แพร่หลายนักเนื่องจากไม่มีอำนาจต่อรองเพียงพอ หากเรียกร้องมากก็มีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างถูกเลิกจ้าง ปัจจุบันมีเพียงไม่กี่คนที่ได้เซ็นสัญญาฉบับนี้ ที่ครอบคลุมทั้งเรื่องสิทธิวันหยุด การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การนับวันจ่ายค่าจ้างเหมือนกันแรงงานประเภทอื่น ๆ ยังต้องมีการอธิบายกันให้เข้าใจกันมากกว่านี้และต้องประสานให้เกิดความเข้าใจตรงกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรสวัสดิการด้านการประกันสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน เพื่อยืนยันเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน ซึ่งทำให้นายจ้างต้องตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตของลูกจ้างแม่บ้าน บทความนี้จึงมุ่งสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน และนายจ้าง และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริม ปกป้องแรงงานนอกระบบทั้งชาวไทยและชาวต่างด้าว ผ่านสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน ควรมีการเพิ่มในส่วนของการคุ้มครองทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานเพราะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 อาจไม่ตรงกับสภาพการทำงานของลูกจ้างแม่บ้าน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายปฏิบัติ

- 1) หน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มบุคลากร พร้อมจัดสรรบุคลากรเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และบริการทางด้านประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น
- 2) ควรเพิ่มความคุ้มครองทางสังคมเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างแม่บ้านในปัจจุบันเพราะเรื่องสภาพการทำงานที่ไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 เพื่อให้แรงงานลูกจ้างแม่บ้านได้รับความคุ้มครองมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกกุล เพชรอุทัย. (2563). การสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน : กรณีศึกษาแม่บ้านในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารพัฒนาสังคม, 22(2), 147 –161.
- กัญญารัตน์ ทูสาวุธ. (2562). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- กาฬ เลหาะวิไลย. (2561). *คู่มือจ้างแม่บ้านต่างด้าว*. สืบค้น 10 มีนาคม 2565. จาก <https://bit.ly/2Qu38II>.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2549). *แนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตะวัน วรรณรัตน์. (2557). *การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 34(3), 119-150.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2533, 1 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 107 ตอนที่ 161 ก ตอนพิเศษ. หน้า 47.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. (2537, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนที่ 63 ก. หน้า 3 – 15.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2533. (2533, 16 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 70 ก. หน้า 1 - 16.
- วีระ เกียบ. (2560). *ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว*. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 189-204.
- บุญวรา สมะโน และ ณัฐธินิชา เลอพิไลเบิร์ต. (2564). *‘คนทำงานรับใช้ในบ้าน’ สิทธิแรงงานที่ยังไม่เท่าเทียม*. สืบค้น 13 เมษายน 2565, จาก <https://tdri.or.th/2019/06/domestic-worker/>.
- ธัญญาลักษณ์ จิโรภาส. (2558). *สภาพการทำงานและประสบการณ์การใช้สิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างสัญชาติถูกกฎหมายที่ประกอบอาชีพแม่บ้าน* (สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชต์ บุราทร. (2557). *อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. (ม.ป.ป.). *แรงงานนอกระบบคือใคร*. สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก <http://gg.gg/orry2>.
- ศศิภัทรา ศิริวาโทม. (2554). *แม่บ้านเฮ! เมื่อได้รับการคุ้มครอง*. นิตยสารผู้จัดการ 360 องศา. สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3axQ8HU>.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). *‘คนทำงานรับใช้ในบ้าน’ สิทธิแรงงานที่ยังไม่เท่าเทียม*. สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก <https://tdri.or.th/2019/06/domestic-worker/>.

- สำนักข่าว Positioning Magazine. (2549). แรงงานนอกระบบ : คุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย. สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก <https://positioningmag.com/28723>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว. สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3cCXehg>.
- อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2558). สืบค้น 22 มีนาคม 2565, จาก http://ils.labour.go.th/attachments/094_Labour%20Standard.pdf
- International Labour Office. *Fundamental Rights at Work and International labour Standards*. Geneva: International Labour Office, 2003.