

สถานการณ์การทำงานและการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทย

ความสัมพันธ์ทางแรงงานของนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เป็นความสัมพันธ์ทางแรงงานภาคเอกชน กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่กิจการของภาคเอกชน ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านฉบับที่สำคัญ มี 5 ส่วนด้วยกันคือ (1) กฎหมายลักษณะจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (2) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 (3) กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 (4) กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงาน อันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และ (5) กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 นอกจากนี้ ผู้เขียนจะศึกษากฎหมายว่าด้วยการ ประกันสังคม อันได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ด้วย ทั้งหมดนี้เพื่อพิจารณาว่า สิทธิในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ได้รับการรับรองและคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงานเพียงใด และจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับงานบ้านในต่างประเทศและระหว่างประเทศ

1. แนวความคิดในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

คำว่า “งาน” หรือ “แรงงาน” นั้น ในทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง การกระทำ ของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นโดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้น จะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการ ของตนได้¹ การที่บุคคลใช้แรงงานไปก็ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงาน ที่กระทำไปแล้ว คือ การได้รับ “สินจ้าง” ในอดีตหลายประเทศต่างก็ใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹ จีต เศรษฐบุตร, คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล), (พระนคร, 2479) อ้างถึงใน สุดาศิริ วงศ์, “คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2548), น.2.

ลักษณะจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายที่บังคับและรับรองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เนื่องจากกฎหมายแพ่งในสมัยนั้นไม่ว่าจะเป็นของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Anglo Saxon หรือประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายภาคพื้นยุโรป ต่างก็ยึดถือหลักเสรีนิยม (Liberalism) คือ บุคคลมีเสรีภาพในการทำสัญญา นายจ้างและลูกจ้างจึงมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีเงื่อนไขในการทำงานเช่นใดก็ได้ให้เป็นไปตามที่ตกลง แต่เมื่อเป็นการตกลงทำสัญญาระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เสมอภาคกัน ผู้ตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือฝ่ายลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน นานาประเทศจึงเริ่มเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องตรากฎหมายแรงงานไว้เป็นพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมีอยู่เดิม เพื่อคุ้มครองแรงงานลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้นจัดว่าเป็นลูกจ้างในสาขาอาชีพภาคบริการ แต่จากการศึกษาค้นพบว่าลูกจ้างประเภทนี้เป็นกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นทั่วไป

1.1 วิวัฒนาการของการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ประเทศไทยมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรมแบบครัวเรือน จึงไม่มีลักษณะของการจ้างงาน มีแต่การเกณฑ์แรงงานราษฎรมาใช้เป็นแรงงานทาสโดยผู้มีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่า ยุคแรกของการใช้แรงงานในประเทศไทยจึงยังไม่มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไว้โดยเฉพาะ ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 มีชาวต่างประเทศเข้ามาทำการค้าในประเทศไทยมากขึ้น เมื่อปีพ.ศ. 2444 จึงมีการออกข้อบังคับของกรมตำรวจ ฉบับหนึ่งเพื่อควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ โดยกำหนดให้จดทะเบียนคนใช้เพื่อควบคุมและป้องกันมิให้คนใช้ลักทรัพย์แล้วหนีหายไปโดยง่าย กฎหมายฉบับนี้แม้จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน แต่ก็มีได้มีลักษณะของการคุ้มครองลูกจ้างโดยกลับมีลักษณะมุ่งไปในทางที่จะควบคุมดูแลรักษาสภาพประโยชน์ของนายจ้างชาวต่างประเทศมากกว่า² ประเทศไทยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2499 คือ

² นิคม จันทรวิทุร, กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), น.36.

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จึงศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานฉบับที่ลำดับนับแต่อดีต ดังนี้

1) การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก่อนปีพ.ศ.2499 เมื่อปี พ.ศ.2467 มีการประกาศใช้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2467 เป็นต้นมา และในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 มีเนื้อหากล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ใช้กับการจ้างแรงงานทุกประเภท รวมทั้งการจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย แต่กฎหมายก็กำหนดเพียงสาระสำคัญของ การจ้างแรงงานทั่วไป โดยยังมิได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานแต่อย่างใด

2) การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย³ กฎหมายฉบับนี้ กำหนดรายละเอียดของการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องเวลาการทำงาน เวลาพัก การหยุดงาน การหยุดพักรักษาดัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และเงินทดแทน เป็นต้น แต่จะใช้บังคับเฉพาะการจ้างแรงงานในกิจการตามที่กำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกา เรื่อง กำหนดประเภทและขนาด พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ 1 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 กำหนดงานที่จะได้รับการคุ้มครองไว้ 85 ประเภท มีทั้งงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม และใช้บังคับเฉพาะกับงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 นี้

3) การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 บังคับใช้ได้เพียงประมาณ 18 เดือน เนื่องจากในปี พ.ศ.2501 มีการปฏิวัติและหัวหน้าคณะปฏิวัติออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยังคงเป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับเดิม แต่ได้นิยามศัพท์ของคำว่า "ลูกจ้าง"

³ หยุด แสงอุทัย, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน, (พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500), น.75-78.

ที่จะได้รับการคุ้มครองให้หมายถึงลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมเท่านั้น ดังนี้ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19

4) การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มีการปฏิวัติอีกครั้งในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2514 คณะปฏิวัติเห็นชอบที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานใหม่ จึงออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาก็มีประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมาใช้บังคับอีกหลายฉบับ และฉบับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 โดยได้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยเหตุที่บัญญัติมิให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” เนื่องด้วยการทำงานบ้านมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการจ้างงานอื่นๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่จะพักอาศัยและได้รับอาหารจากนายจ้าง ดังนั้นถ้าจะต้องมีข้อกำหนดพิเศษในเรื่องวันและเวลาทำงาน หรือในเรื่องอื่นๆ ก็จะเป็นการไม่สะดวก⁴ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงยังมิได้รับการคุ้มครองตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 นี้

5) การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 มีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี จึงประกาศให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมาย

⁴ พรเพชร วิชิตชลชัย , คำอธิบายกฎหมายแรงงาน , พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2523)น.36.

ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญ โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 ได้นิยามศัพท์ ของคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่างไร ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 เช่นกัน แต่เนื่องจากการออกกฎกระทรวงไม่ใช้บังคับบทบัญญัติหลายหมวด กับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เป็นเหตุให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองเฉพาะในบททั่วไปบางเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทน โดยไม่รวมค่าจ้างขั้นต่ำ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่านั้น โดยชี้แจงว่าเหตุที่ต้อง ออกกฎกระทรวงต่างๆเนื่องจาก กฎหมายฉบับนี้ยกเว้นขึ้นในขณะที่ประเทศมีสภาวะทางเศรษฐกิจดี จึงกำหนดสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างอันพึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้มีการใช้แรงงาน อย่างเหมาะสมและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน แต่เมื่อมีผลบังคับใช้ในเวลา ที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง จึงต้องออกกฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติตามกฎหมายในลักษณะที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศ⁵

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีเหตุผลหลัก ในการบัญญัติเพื่อรองรับการจ้างงานในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมซึ่งมีเพิ่มมากขึ้น ตามความเจริญของเศรษฐกิจ ข้อกำหนดในรายละเอียดต่างๆของกฎหมายจึงมีความเหมาะสม ที่จะใช้บังคับกับงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเท่านั้น การบังคับใช้บทบัญญัติ ในหลายๆเรื่องกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงาน ล่วงเวลา และวันหยุด เป็นต้น จึงไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของลูกจ้างประเภทนี้ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการออกกฎกระทรวงไม่ใช้บังคับบทบัญญัติดังกล่าวกับนายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

⁵ คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการบังคับใช้ พระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับที่ 1

1.2 ความหมายของ “ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน”

กฎหมายแรงงานของไทย ยังมิได้มีการให้คำวิเคราะห์ศัพท์ของคำว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน” ไว้โดยเฉพาะว่าจะหมายความรวมถึงลูกจ้างผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในลักษณะใดบ้าง อย่างไรก็ตามประเทศไทยมีการจำแนกประเภทมาตรฐานอาชีพ ซึ่งได้มาจากการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะงานอาชีพจากสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์กำหนดนิยามอาชีพ และกำหนดรหัสอาชีพ โดยใช้หลักเกณฑ์และโครงสร้างตามอย่างการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Standard Classification of Occupations : ISCO) ฉบับปี ค.ศ.1988 ทั้งนี้เพื่อความเป็นสากล ทำให้สามารถเปรียบเทียบ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านอาชีพกับนานาประเทศได้อย่างชัดเจน⁶ และพบว่าการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็ถือเป็นอาชีพประเภทหนึ่ง กรมการจัดหางานกองวิชาการและแผนงาน ได้กำหนดมาตรฐานอาชีพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ โดยจัดให้ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้อยู่ในหน่วยของคนรับใช้ และให้คำอธิบายว่า หมายถึง “ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเพื่อนและทำงานตามที่นายจ้างต้องการ ทำหน้าที่เป็นเพื่อนให้กับนายจ้าง ติดตามนายจ้างในสถานที่ต่าง ๆ อ่านหนังสือ สนทนาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ดื่มน้ำและดูแลแขกของนายจ้าง อย่างดีเยี่ยม ดูแลเรื่องเสื้อผ้า และของใช้ส่วนตัวของนายจ้างให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย ปฏิบัติหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้อง”⁷

งานบ้าน โดยปกติทั่วไปก็พิจารณาจากสภาพของงาน คือเป็นงานเกี่ยวกับการดูแลทำความสะอาดเคสสถานหรือบ้านพักอาศัย⁸ ให้บริการแก่บุคคลผู้อยู่ในบ้านและครอบครัว⁹ งานบ้านเป็นงานสาขาหนึ่งที่คนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่มักถูกละเลยหรือให้ความสนใจน้อย เมื่อพิจารณาสถิติในระดับชาติจะพบว่า การสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุให้

⁶ กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “โครงสร้างและรายละเอียดมาตรฐานอาชีพ” <<http://www.doe.go.th/vgnew/standard/tsco/index.asp>>, 2004.

⁷ มาตรฐานอาชีพ รหัสหน่วยที่ 5142 คนรับใช้

⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 3206/2533 ตูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ภาคผนวก ก, น.152.

⁹ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน, (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้, 2545), น.2-38.

“ผู้อยู่กับบ้าน” อยู่นอกกำลังแรงงาน และเมื่อพิจารณาสถิติของผู้ที่กำลังทำงานจะไม่พบรายงานตัวเลขของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ประกอบกับลักษณะของการทำงานบ้านเป็นงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ คนส่วนมากจึงมีทัศนคติว่า “การทำงานบ้าน” ไม่ใช่อาชีพแต่เป็น “ภาระ” ที่ต้องการคนมาทำเพื่อแบ่งเบาให้ลดลง นับแต่อดีตทั้งนายจ้างและลูกจ้างประเภทนี้ต่างก็เห็นว่าอาชีพรับจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำ และในปัจจุบันทัศนคติดังกล่าวก็ยังคงมีอยู่โดยทั่วไป¹⁰ เห็นได้จากการเรียกลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านว่า “คนใช้” ซึ่งหมายความว่า คนที่มีหน้าที่คอยรับใช้, ลูกจ้างที่รับใช้ทำงานบ้าน¹¹ ตามกฎหมายแรงงานปรากฏคำศัพท์ที่ใช้เรียกลูกจ้างประเภทนี้ว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” แต่ก็มีได้ให้นิยาม หรือคำจำกัดความอื่นใดที่จะสามารถทำให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนว่าเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะการทำงานเช่นไร ดังนั้น จึงต้องอาศัยการตีความของศาลเป็นกรณีๆ ไป

จากการศึกษาพบว่า ศาลฎีกาตีความคำว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” อย่างเคร่งครัด เนื่องจากการมีลักษณะของการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรือไม่นั้น เป็นเหตุสำคัญที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับใดหรือไม่¹² ดังนั้นแม้งานที่ลูกจ้างทำจะมีลักษณะอันเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น เป็นงานทำความสะอาด หรืองานประกอบอาหาร เป็นต้น แต่หากลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างรวมอยู่ด้วย จะถือไม่ได้ว่าลูกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย¹³ กรณีหากนายจ้างทำธุรกิจร้านตัดผม ลูกจ้างมีหน้าที่ทำความสะอาดและเก็บเศษผมที่ตัดแล้วของลูกค้าย แม้ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นการทำงานบ้านแต่ก็มีความเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจร้านตัดผมของนายจ้าง ลูกจ้างจึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นทั่วไป ดังนั้นหากเป็นกรณีของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านรับบริการทำความสะอาด รับบริการดูแลเด็ก คนชรา หรือผู้ทุพพลภาพ

¹⁰ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.), รายงานการศึกษาชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไอเดียสแควร์, 2544), น. 1.

¹¹ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด, 2546), น. 523.

¹² ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ภาคผนวก ก, น. 152.

¹³ คำพิพากษาฎีกาที่ 1320/2522 (เนติ.) น. 968, ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ภาคผนวก ก, น. 148.

ซึ่งจัดส่งพนักงานไปทำงานในสถานที่ต่างๆ โดยมีการเรียกเก็บเงินจากเจ้าของสถานที่แล้วนำมาจัดสรรให้พนักงานในบริษัทของตนและเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา เช่นนี้ต้องถือว่าบริษัทเอกชนเหล่านี้เป็นนายจ้าง แม้พนักงานจะมีลักษณะการทำงานคล้ายกับงานบ้านแต่ก็เป็นการทำงานอันเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของนายจ้าง จึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นทั่วไป

1.3 ผลดีและผลเสียของการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ภาระหน้าที่ในการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงานต่างๆภายในบ้าน และการบริการบุคคลในครอบครัว สามารถแบ่งเบาได้โดยการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน แต่ในขณะเดียวกันการจ้างลูกจ้างประเภทนี้ก็มีผลเสียบางประการ จากการศึกษาสามารถจำแนกข้อดีและข้อเสียได้ดังนี้

ก. ผลดี

1) นายจ้างบางคนต้องเดินทางออกไปทำงานนอกบ้าน เช่น ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือนายจ้างที่ต้องดูแลกิจการโรงงานขนาดเล็กถึงขนาดกลาง เช่น โรงงานทำกระเป๋ โรงงานทำปลาตากแห้ง เป็นต้น นายจ้างเหล่านี้มักไม่มีเวลาจัดการดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบภายในบ้าน เมื่อเลิกงานแล้วก็เหน็ดเหนื่อยเกินกว่าจะสามารถทำงานบ้านได้ไหว ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านสามารถแบ่งเบาภาระดังกล่าวได้ และยังให้บริการบุคคลในครอบครัวทำให้ได้รับความสะดวกสบาย

2) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน สามารถช่วยดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินภายในบ้านจากกลุ่มมิจฉาชีพในเวลาที่นายจ้างต้องออกไปทำงาน หรือต้องทำกิจกรรมนอกบ้านเป็นประจำ

3) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านช่วยดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ หรือผู้ทุพพลภาพที่พักอาศัยอยู่ภายในบ้านของนายจ้าง ตลอดจนช่วยดูแลสัตว์เลี้ยงของครอบครัวด้วย

ข. ผลเสีย

1) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีอัตราการเข้าออกงานสูง และคนที่สามารถไว้วางใจได้น้อยอีกทั้งไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้สืบเนื่องจากการที่ลูกจ้างประเภทนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานหลายฉบับ เช่น ไม่ได้รับการคุ้มครองหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้รับ

การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เป็นต้น ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพนี้ต้องทำงานหนักเนื่องจากไม่มีการควบคุมชั่วโมงทำงานปกติ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเนื่องจากไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และขาดสวัสดิการด้านการประกันสังคม ลูกจ้างประเภทนี้ส่วนใหญ่จึงตัดสินใจเปลี่ยนงาน

2) ความประมาทเลินเล่อ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่รักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของนายจ้าง และอาจชักนำบุคคลภายนอกเข้าบ้าน หรือลักขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง ปัญหาเหล่านี้สืบเนื่องจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่ขาดการศึกษาและอบรมทักษะในการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เพียงพอ จึงถูกหลอกลวงและชักจูงได้ง่ายจากกลุ่มมิจฉาชีพ

3) การไม่ช่วยรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่วางแผนงานในการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบ วางงานใดควรทำลำดับก่อนหลัง ไม่ประหยัดน้ำประปา ไม่ประหยัดไฟฟ้าโดยอาจเปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือแก๊สหุงต้มทิ้งไว้ในขณะปรุงอาหาร ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อทรัพย์สินของนายจ้างได้

จากการศึกษาถึงผลดีและผลเสียของการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านข้างต้นจะเห็นว่า ผลเสียที่เกิดขึ้นหลายประการมีเหตุสืบเนื่องจากการที่กฎหมายแรงงานให้การคุ้มครองเรื่องสภาพการทำงานไว้ไม่เหมาะสม ผู้สนใจผู้ประกอบการนี้มีจำนวนน้อย จึงขาดบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน นอกจากนี้ยังไม่มี การเก็บข้อมูลลูกจ้างประเภทนี้อย่างเป็นระบบ ทำให้ตรวจสอบการใช้แรงงานได้ยากอีกทั้งเมื่อเกิดปัญหาอาชญากรรมทำให้มีเบาะแสในการจับกุมตัวผู้กระทำความผิดน้อย ดังนั้น หากเพิ่มการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้ นอกจากจะทำให้ผลเสียดังกล่าวมาข้างต้นลดลงแล้ว ยังจะทำให้ทัศนคติทางลบที่มีต่ออาชีพทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอีกด้วย

2. สภาพการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

การที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองสภาพการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ในปัจจุบันผู้จ้างประเภทนี้มีการจ้างงานในตลาดแรงงานและสภาพการทำงาน ดังนี้

2.1 กลุ่มแรงงานหลักและวิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มแรงงานหลักอันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน มี 3 กลุ่ม คือ

1) แรงงานหญิง ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมไทยตั้งแต่อดีตเป็นระบบศักดินา บทบาทของผู้หญิงคือการทำงานบ้าน ทำหน้าที่ของมารดาที่ต้องดูแลบุตรและบุคคลในครอบครัว แม้ว่าระบบนี้จะถูกยกเลิกไปในสมัยรัชการที่ 5 แต่ผู้หญิงก็ยังคงต้องรับภาระทำงานบ้านตามความคาดหวังของวัฒนธรรมแบบเดิม ประกอบกับลักษณะและสภาพของงานที่เป็นการดูแลความเรียบร้อยทำความสะอาดภายในบ้าน ผู้หญิงจึงสามารถทำงานด้านนี้ได้ละเอียดและดีกว่าผู้ชาย ดังนั้นปัจจุบันแรงงานชายที่เป็นผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่จึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น เช่น พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล หรือดูแลต้นไม้ภายในบ้าน เป็นต้น ซึ่งก็จัดว่าเป็นงานที่ให้บริการบุคคลในครอบครัวเช่นกัน

2) แรงงานเด็ก สำนักงานจัดหางานหลายแห่งให้ข้อมูลตรงกันว่า ปัจจุบันกลุ่มนายจ้างมีความต้องการแรงงานเด็กเพื่อทำงานเกี่ยวกับงานบ้านสูง แต่ไม่มีเด็กที่ต้องการทำงานประเภทนี้มากนัก เด็กมักเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าทำงานบ้านเนื่องจากอัตราค่าจ้างสูงกว่ามาก เหตุผลประการอื่นที่ทำให้แรงงานเด็กเป็นที่ต้องการ เช่น อัตราค่าจ้างต่ำกว่าผู้ใหญ่ เด็กเชื่อฟังและปกครองได้ง่ายไม่มีกิจกรรมที่ต้องออกไปนอกบ้านมากเท่ากับผู้ใหญ่ และออกคำสั่งให้ทำงานต่างๆ ได้ง่ายกว่า เป็นต้น

3) แรงงานต่างด้าว สิทธิในการทำงานเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่จะทำงานเพื่อหาปัจจัยใช้ในการดำรงชีพ แต่สิทธิการทำงานของบุคคลในรัฐอื่นที่มีใช้เจ้าของสัญชาติจะเป็นสิทธิที่มีเงื่อนไขโดยอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐนั้นๆ ประเทศไทยมีกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวสามารถทำงานประกอบอาชีพได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมาย และตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ.2521 สงวนอาชีพไว้ให้คนไทย โดยห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ปรากฏตาม บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 ซึ่ง "งานบ้าน" มิใช่อาชีพที่ต้องห้ามสำหรับคนต่างด้าว เพียงแต่กฎหมายได้จำกัดประเภทของคนต่างด้าวที่สามารถประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้เท่านั้น โดยจะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานด้วย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวบางประเภทไว้ ดังนี้

ก. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

ข. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

ค. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย

ง. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ

คนต่างด้าวประเภทนี้ แม้กฎหมายจะให้ขอรับใบอนุญาตทำงานได้แต่ก็จำกัดว่าจะอนุญาตให้ทำได้บางงานเท่านั้น ปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทำได้ประกาศ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2522 จำนวน 27 อาชีพ ซึ่ง "งานบ้าน" มิได้ปรากฏว่าเป็นอาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวประเภทนี้ทำได้แต่อย่างใด มีผลให้คนต่างด้าวประเภทนี้ต้องห้ามมิให้ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทย แต่ในขณะเดียวกันตลาดแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านกลับมีแนวโน้มเป็นคนต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่มักเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยสถานะดังกล่าวจึงทำให้ต้องลักลอบประกอบอาชีพการทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อัตราของค่าตอบแทนจึงต่ำกว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นคนไทยอย่างมาก

อนึ่ง เนื่องจากสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน คือ บ้านหรือเคหสถานอันเป็นสถานที่ส่วนบุคคลของนายจ้าง วิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน จึงแตกต่างจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานของลูกจ้างประเภทอื่น อันสามารถพบประกาศรับสมัครงานอยู่ตามสถานประกอบกิจการทั่วไป หรือตามประกาศรับสมัครงานจากสื่อต่างๆ ทั้งทางหนังสือพิมพ์ หรือแผ่นพับใบปลิวทั่วไป จากการศึกษาพบรูปแบบของวิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

1) ผ่านเครือข่ายของบุคคลที่รู้จักกัน หรือนายหน้า นายจ้างส่วนใหญ่มักรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเข้าทำงานโดยผ่านเครือข่าย หรือเครือข่ายของบุคคลที่รู้จักกัน เนื่องจากเชื่อว่าจะได้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีอุปลักษณะนิสัยที่พอจะวางใจให้เข้ามาทำงานและพักอาศัยในบ้านของตนได้ เช่นให้บุคคลที่รู้จักหรือเครือข่ายที่ต่างจังหวัดช่วยหาคนงานให้ เพราะจะได้ทราบข้อมูลถึงถิ่นที่อยู่เดิมและภูมิฐานะของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หรือนายจ้างอาจใช้วิธีสอบถามจากผู้ทำงานเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอยู่ก่อนแล้วให้ช่วยติดต่อหาคนมาทำงานให้ ส่วนกรณีของการรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านผ่านทางนายหน้านั้น ส่วนใหญ่มักเป็นกรณีของแรงงานคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต

2) ให้บริการสำนักจัดหางาน นายจ้างอาจใช้วิธีติดต่อหาลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชน กรณีนี้นายจ้างสามารถพิจารณาตัวบุคคลได้ว่าจะเลือกคนใดไปทำงาน และเมื่อได้งานทำแล้ว ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมักต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้สำนักจัดหางานเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการที่ตนมีงานทำ

3) ให้บริการจากบริษัทฝึกอบรมและสงเคราะห์เลี้ยงดูแลเด็กและผู้สูงอายุ นายจ้างกลุ่มนี้มักเป็นนายจ้างที่มีความต้องการลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ที่มีทักษะในการดูแลเด็กเล็ก หรือผู้สูงอายุมากเป็นพิเศษ โดยมีได้เน้นการดูแลความเรียบร้อยและทำความสะอาดบ้านเพียงอย่างเดียว บริษัทลักษณะนี้มักจะมีหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรมจากบริษัทก่อน และจัดเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เข้ารับการอบรม โดยบางแห่งจัดเก็บในอัตราสูงถึง 5,000 บาท นอกจากนี้อัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้บริษัทคือประมาณ 7,000 – 8,000 บาทต่อเดือน โดยบริษัทมักจะหักเงินประมาณ 10 % จากเงินเดือนของลูกจ้าง¹⁴ อย่างไรก็ตามข้อเท็จจริงเหล่านี้ยังไม่ใช่มาตรฐานที่ชัดเจนเนื่องจากระเบียบของแต่ละบริษัทกำหนดไว้แตกต่างกัน สำหรับรูปแบบการจัดหางานในลักษณะนี้ผู้เขียนเห็นว่าต้องพิจารณาลักษณะ และสภาพการจ้างงานหลายประการประกอบกัน เช่นการมีอำนาจบังคับบัญชา และการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน เป็นต้น เพื่อพิจารณาวาระหว่างนายจ้างที่รับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมาทำงานในบ้านของตน กับ บริษัทฝึกอบรมดังกล่าว ฝ่ายใดอยู่ในฐานะนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเนื่องจากหากข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฝึกอบรมเป็นนายจ้าง ดังนั้นการทำงานเกี่ยวกับ

¹⁴ มลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.), อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 10 น.12-17.

งานบ้านของลูกจ้างย่อมมีลักษณะเป็นการประกอบธุรกิจของนายจ้าง แม้ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นงานบ้าน ลูกจ้างย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นทั่วไป

จากที่ได้กล่าวในตอนต้นว่า การจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นระบบอุปถัมภ์นั้นเนื่องจาก ยังมีการจ้างงานลูกจ้างประเภทนี้อีกรูปแบบหนึ่งโดยลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีจำต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง แต่เดินทางไปทำงานที่บ้านของนายจ้างและเดินทางกลับที่พักของตนเมื่องานบ้านแล้วเสร็จ จะเห็นว่าแม้ไม่มีลักษณะของการพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง แต่เมื่อสภาพของงานที่ทำเป็นงานบ้าน และงานบ้านนั้นมิได้เกี่ยวเนื่องกับการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ก็ต้องจัดว่าเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเช่นกัน

อย่างไรก็ดีมีข้อสังเกตว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้างนั้นจะมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าประเภทที่มิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทที่มิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง จะสามารถคิดคำนวณอัตราค่าตอบแทนแรงงานได้ง่ายกว่าประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ทั้งนี้จะเห็นว่าข้อสังเกตข้างต้นล้วนสืบเนื่องจากเรื่องของผลตอบแทนที่นายจ้างจัดให้ในรูปที่พักอาศัย และอาหาร ด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในบางประเทศจึงกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยคำนึงถึงลักษณะของการพักอาศัยอยู่กับนายจ้างประกอบด้วย เช่น มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁵ ประเทศโปรตุเกส¹⁶ และเวเนซุเอลา¹⁷ เป็นต้น ดังนั้นหากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะเพิ่มการคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านให้มากขึ้น ก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะและสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทั้งประเภทพักอาศัยและมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างประกอบด้วย ซึ่งผู้เขียนจักได้ศึกษาไว้ในบทต่อไป

¹⁵ Industrial Welfare Commission order No.15-2001 Regulating wages, hours and working conditions for Household Occupations มาตรา 3.

¹⁶ Decreto-Lei No. 235: Contrato de trabalho doméstico, ลงวันที่ 24 ตุลาคม ปี ค.ศ.1992 มาตรา 7(2).

¹⁷ Ley Orgánica del trabajo ปี ค.ศ.1990 (แก้ไขโดย Ley núm. 5152 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1997) มาตรา 275.

2.2 สภาพของงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมักถูกคาดหวังจากนายจ้างให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาตามแต่นายจ้างจะต้องการ โดยส่วนใหญ่ไม่มีการตกลงร่วมกันถึงภาระรับผิดชอบของงาน อีกทั้งไม่มีสัญญาจ้างหรือคำชี้แจงอันชัดเจนถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน กิจกรรมการทำงานส่วนใหญ่ที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การจัดเตรียมและประกอบอาหาร การดูแลทำความสะอาดเครื่องเรือน และดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน การซักทำความสะอาดและรีดเสื้อผ้าของนายจ้าง การทำงานตามแต่นายจ้างจะสั่งการดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ทุพพลภาพ รวมไปถึงการดูแลสัตว์เลี้ยงของครอบครัว เป็นต้น สำหรับเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่นหรือหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน นายจ้างมักเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าในการกำหนดถึงเงื่อนไขและข้อกำหนดเหล่านั้น ทั้งในเรื่องที่พักอาศัย อาหาร การได้รับอนุญาตให้ติดต่อกับสังคมภายนอก การลาป่วย และวันหยุด เป็นต้น ซึ่งส่วนแล้วแต่เป็นไปตามความสะดวกและความพอใจของนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนอกจากจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแล้ว ยังมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับเวลาพักระหว่างทำงานในแต่ละวันก็ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนบางคนจึงต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุดอย่างชัดเจน ส่วนที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้ก็มีบางคนเท่านั้นที่มีห้องพักรวมตัว ในขณะที่บางคนต้องพักห้องเดียวกับสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งหรือหลายคน หรืออาจต้องพักห้องเดียวกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอีกหลายคน และบางคนต้องนอนในที่โล่งโดยไม่มีการกันเป็นสัดส่วน

สภาพการทำงานที่ปราศจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับตามกฎหมาย และเป็นไปตามมนุษยธรรมหรือความพอใจของนายจ้างแต่ละราย ทำให้เป็นการยากที่จะคำนวณถึงมูลค่าของที่พักอาศัย และอาหารที่ได้รับจากนายจ้าง โดยผลประโยชน์ในรูปของที่พักอาศัยและอาหารนี้เองกลับกลายเป็นส่วนสนับสนุนให้มีการทำงานที่ยาวนานติดต่อกันหลายชั่วโมงจนเกินควรโดยไม่จำเป็นต้องได้รับค่าล่วงเวลาตามกฎหมายแต่อย่างใด นอกจากนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านยังเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหลายประการ การถูกตำหนิหรือใช้ถ้อยคำที่หยาบคาย เป็นการถูกละเมิดสิทธิที่พบมากที่สุด บางคนอาจถูกนายจ้างทำร้ายร่างกาย เช่น การตบหน้าหรือถูกทุบตี ลูกจ้างเหล่านี้ต้องตกอยู่ในภาวะเป็นเบี้ยล่างอย่างที่สุด โดยบางคนก็อาจถูกคุกคามทางเพศ เช่น ถูกลูกจ้างหรือบุคคลในครอบครัวของนายจ้างลวนลาม และที่รุนแรงกว่านั้นคือการถูกข่มขืน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ลูกจ้างเหล่านี้มักถูกนายจ้างปิดกั้นจากสังคม

ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายนายจ้างมักไม่ต้องการให้ชักรานบุคคลภายนอกเข้ามาในบ้านของตน ทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องทำงานอยู่อย่างโดดเดี่ยวภายในบ้านส่วนตัวของนายจ้างโดยมักไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม¹⁸

อย่างไรก็ดี ยังคงมีลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนหนึ่งที่ได้ทำงานอยู่กับนายจ้างที่มีมนุษยธรรมอันดี ไม่ละเมิดสิทธิของลูกจ้าง มีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม และให้สิทธิในการหยุด และการลา ซึ่งบางครั้งอาจสูงกว่ามาตรฐานที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ก็อาจเป็นได้ แต่การไม่มีกฎเกณฑ์ทางกฎหมายที่เป็นมาตรฐานอันชัดเจนในการควบคุมสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ ทำให้รัฐไม่สามารถควบคุมการจ้างงานประเภทนี้ให้เป็นระบบได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงแรงงานของลูกจ้างประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้นายจ้างสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้สะดวกมากขึ้น เช่น ฮองกงซึ่งเป็นเมืองที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางทางการเงิน การค้า และการธนาคาร มีอัตราค่าจ้างต่ออาชีพสูงเป็นอันดับที่ 5 ของโลก ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้ตลาดแรงงานมีอุปสงค์มาก รัฐบาลจึงสนับสนุนให้ชาวฮองกงทั้งชายและหญิงออกไปทำงานนอกบ้าน และอนุญาตให้มีการนำเข้าผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติได้โดยไม่จำกัดจำนวน นอกจากนี้ยังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านเดือนละ 3,320 ดอลลาร์ฮ่องกง¹⁹ หรือประมาณ 16,725 บาท²⁰ เป็นต้น

3. การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทย

ปัจจุบันลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยแต่ละฉบับเพียงใด ศึกษาเป็นลำดับ ดังนี้

¹⁸ สุรีย์พร พันทิ้งและคนอื่นๆ, คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548), น. xi – xiii.

¹⁹ กระทรวงแรงงาน, “ข้อมูลด้านแรงงานในต่างประเทศ,” <http://www.mol.go.th/mol_hongkong5.html>, 8 June 2005.

²⁰ 1 ดอลลาร์ฮ่องกง เท่ากับ 5.0375 บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2549

3.1 การคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแก่คู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น ไม่ว่าจะทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรโดยทำเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ตาม และไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับ บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ตั้งแต่ มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 และเนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาในทางแพ่ง ประเภทหนึ่ง ดังนั้นในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติไว้โดยเฉพาะในเรื่องดังกล่าว ก็ต้องนำเอาบทบัญญัติ ตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย สัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่มีแบบโดยกฎหมายมิได้บัญญัติ ให้ต้องทำตามแบบแต่อย่างใด ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน จึงไม่จำเป็นต้องทำสัญญาเป็นหนังสือหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ศึกษาตามหลักการที่สำคัญดังนี้

3.1.1 สิทธิขั้นพื้นฐาน เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นโดยเป็นสัญญาที่สมบูรณ์ ไม่มีความบกพร่องของสัญญาก็จะทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิขั้นพื้นฐาน เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ดังนี้

1) ได้รับเงินจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน²¹ โดยได้รับการคุ้มครองในเรื่อง บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้างในเงินที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับ เพื่อการงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไป 4 เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 100,000 บาท ต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหนึ่งคน²² และยังมีสิทธิได้รับดอกเบียกรณีนายจ้างผิดนัดด้วย²³

2) ได้รับการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ตามหลักกฎหมายแพ่งในเรื่อง ละเมิด นอกจากนี้ยังอาจได้รับสวัสดิการอื่นตามสัญญา เช่น สวัสดิการด้านที่พักอาศัย อาหารและ สาธารณูปโภค เป็นต้น

²¹ มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²² มาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²³ มาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

3) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันตามหลักสุจริต²⁴

4) ขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด ซึ่งใบสำคัญนี้จะแสดงระยะเวลาการทำงาน หรืออายุการทำงาน และลักษณะของงานที่ทำ²⁵

5) กรณีเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต่างถิ่น ซึ่งจ้างเอามาโดยจ่ายค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงและไม่มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญา ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็มีสิทธิได้รับค่าเดินทางจากลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าสัญญานั้นมิได้เลิกกันหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน และได้กลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร²⁶

3.1.2 การโอนความสัมพันธ์ตามสัญญา สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่งคู่สัญญาเป็นทั้งเจ้าหนี้และลูกหนี้ซึ่งกันและกัน ทำให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันอันเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่คู่สัญญาอาจโอนความสัมพันธ์ดังกล่าวไปยังบุคคลภายนอกได้ โดยจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหรือตามกรณีที่กฎหมายกำหนด อาจพิจารณาแยกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การโอนสิทธิ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอาจโอนสิทธิในการได้รับเงินจ้างไปยังบุคคลภายนอกโดยอาศัยหลักการโอนสิทธิเรียกร้อง ตามบทบัญญัติในกฎหมายแพ่งหลักทั่วไป วิธีการดังกล่าวกฎหมายกำหนดแบบไว้โดยต้องทำเป็นหนังสือ²⁷ สำหรับฝ่ายนายจ้าง หากจะโอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก ก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเสียก่อน²⁸ และถ้าโอนไปโดยไม่ได้รับความยินยอมดังกล่าว หรือโอนไปโดยได้รับเงินจ้างน้อยลง อันเป็นการลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ก็จะต้องถือว่านายจ้างได้เลิกจ้าง อันทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิเรียกร้องต่างๆ ซึ่งเกิดจากการถูกเลิกจ้าง เช่น เงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น

²⁴ มาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า "ในการใช้สิทธิแห่งตน ก็ดีในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต"

²⁵ มาตรา 585 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁶ มาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁷ มาตรา 303 ถึง มาตรา 313 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

²⁸ มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2) การโอนหน้าที่ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอาจโอนหน้าที่ในการทำงาน และหน้าที่อื่นๆไปยังบุคคลภายนอก คือให้ทำงานแทนตนได้โดยอาศัยหลักกฎหมายเรื่องการแปลงหนี้ใหม่²⁹ หลักการแปลงหนี้ใหม่นั้นกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้แต่การโอนหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างเสียก่อน หากโอนไปโดยไม่ได้รับความยินยอมดังกล่าว นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้³⁰ สำหรับฝ่ายนายจ้างสามารถโอนหน้าที่ในการจ่ายสินจ้างหรือหน้าที่อื่นๆให้แก่บุคคลภายนอก โดยอาศัยหลักกฎหมายของการแปลงหนี้ใหม่เช่นกัน ทั้งนี้ด้วยการให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตกลงกับบุคคลผู้รับโอนหน้าที่นั้น เนื่องจากตามหลักของการแปลงหนี้ใหม่จะกระทำโดยขึ้นใจลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านผู้เป็นลูกหนี้เดิมไม่ได้³¹

3.1.3 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้าง ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อาจสิ้นสุดหรือระงับลงโดยเหตุในกรณีปกติหรือกรณีพิเศษ โดยอาจแยกพิจารณาดังนี้

ก. กรณีปกติ เหตุแห่งความสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานในกรณีปกติอาจแยกพิจารณาได้ตามประเภทของสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ

1) สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน สิ้นสุดเมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาตามหลักการแสดงเจตนาของคู่สัญญา หรือนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะตกลงกันเลิกสัญญาเสียเมื่อใดก็ได้

2) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน สัญญาอาจระงับลงด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึง หรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน หรือนายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ตนจะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่ต้องบอกกล่าวนั้น แล้วให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

²⁹ การแปลงหนี้ใหม่หมายถึง การระงับหนี้โดยมีหนี้ใหม่มาแทน อันแตกต่างจากหนี้เก่าในเรื่องตัวหนี้ ตัวลูกหนี้หรือตัวเจ้าหนี้และจะต้องมีเจตนาในการแปลงหนี้ใหม่ด้วย

³⁰ มาตรา 577 วรรค 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³¹ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2540), น.49.

ออกจากงานทันทีก็ได้³² การกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา นั้นเนื่องจากต้องการให้คู่สัญญาอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเพื่อโอกาสในการหาบุคคลอื่นมาทำงานแทนหรือเพื่อการเตรียมตัวหางานใหม่ นอกจากนี้คู่สัญญายังสามารถตกลงกันเลิกสัญญาเสียเมื่อใดก็ได้ เช่นเดียวกับสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน

ข. กรณีพิเศษ กรณีพิเศษที่เกิดขึ้นแล้วทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง อาจมีได้ 2 กรณี คือ

1) กรณีมิใช่ความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น ความตายของคู่สัญญา ในส่วนของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้น การปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นลักษณะเฉพาะตัวโดยแท้ไม่ตกทอดไปยังทายาท ดังนั้นเมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตาย สัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับไป สำหรับในส่วนของฝ่ายนายจ้างถ้าสัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างแล้ว นายจ้างตายสัญญาจ้างแรงงานก็ย่อมระงับ หรือกรณีอาจเป็นการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หรือการส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพันวิสัย แม้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะไม่ได้กระทำความผิดก็ตามแต่ก็เป็นเหตุให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาได้ และโดยที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายโดยเฉพาะใช้บังคับแก่การเลิกสัญญากรณีดังกล่าว จึงต้องอาศัยบทบัญญัติทั่วไปตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์³³ มาใช้บังคับ

2) กรณีเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ กล่าวคือ

(1) การทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตกเป็นพันวิสัยโดยเป็นฝ่ายต้องรับผิดชอบ เช่น เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังจากการดื่มสุรามากเกินไปจนทำงานต่อไปไม่ได้ เป็นต้น

(2) การส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพันวิสัยโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบ

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไร้ฝีมือ หากเดิมแสดงออกแจ้งชัดหรือโดยปริยายว่าตนมีฝีมือพิเศษแต่ปรากฏว่าไร้ฝีมือ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้³⁴

³² มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³³ มาตรา 387 บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะกำหนดระยะเวลาพอสมควร แล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ภายในระยะเวลานั้นก็ได้ ถ้าและฝ่ายนั้นไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ไว้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเสียก็ได้”

³⁴ มาตรา 578 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(4) นายจ้างโอนสิทธิ หรือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโอนหน้าที่ให้บุคคลภายนอกโดยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม³⁵

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง เช่น จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม, ละทิ้งการงานไปเสีย, กระทำผิดอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลที่อยู่กับนายจ้างหรือใกล้ชิดกับนายจ้าง หรือทำประการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกล่วงไป โดยถูกต้องและสุจริต เป็นต้น

จากการศึกษาข้างต้นพบว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นทั่วไป อย่างไรก็ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นกำหนดเพียงสาระสำคัญของการจ้างแรงงานทั่วไป โดยยังไม่มีข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งกฎหมายแรงงานฉบับสำคัญอันกำหนดถึงรายละเอียดดังกล่าว ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพียงใดนั้น ผู้เขียนศึกษาไว้ในหัวข้อต่อไป ดังนี้

3.2 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายพิเศษที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างจากการคุ้มครองทั่วไปที่ได้รับตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน และยังเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำอันพึงได้รับการปฏิบัติให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับที่สำคัญมี 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เนื่องจาก มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตามลูกจ้างประเภทนี้ก็เป็น

³⁵ มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

“ลูกจ้าง”ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่ได้รับการคุ้มครองเพียงบางประการเท่านั้น โดยศึกษาถึงสิทธิและการคุ้มครองที่สำคัญเป็นลำดับ ดังนี้

3.2.1 การคุ้มครองทั่วไป ในบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 12 มาตรา 18 มาตรา 21 และมาตรา 22 ของหมวดที่ 1 ว่าด้วยบททั่วไป แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย มีผลให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองเพียงบางเรื่องเท่านั้น คือ

1) สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น หากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายอื่นอีก³⁶ กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นนอกจากจะรับรองการได้รับสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายทุกฉบับแล้ว ยังปิดปากมิให้ผู้มีหน้าที่ต้องให้สิทธิหรือจ่ายประโยชน์แก่ลูกจ้าง ยกการได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายฉบับอื่นของลูกจ้างขึ้นอ้างเพื่อมิต้องให้สิทธิหรือประโยชน์ หรือให้สิทธิประโยชน์น้อยลงอีกด้วย³⁷

2) หนายความตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยปกติ การฟ้องคดีแรงงานในฐานะเป็นโจทก์หรือการต่อสู้คดีแรงงานในฐานะเป็นจำเลยนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอาจฟ้องหรือต่อสู้คดีด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้องว่าจ้างทนายความหรือมีทนายช่วยเหลือ แต่ในคดีที่มีข้อเท็จจริงซับซ้อน หรือข้อกฎหมายที่เป็นประเด็นแห่งคดีหลายข้อ หากมีผู้ช่วยเหลือในทำนองเดียวกับทนายความ ก็จะช่วยให้การพิจารณาคดีได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนและมีข้อกฎหมายที่ชัดแจ้งประกอบการพิจารณาคดีของศาล ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ถึงแก่ความตาย มีสิทธิขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งทำหน้าที่เป็นทนายความ (แม้จะมีได้เป็นทนายความตามกฎหมาย) ในคดีที่ฟ้องหรือถูกฟ้องได้ ไม่ว่าคดีเรื่องนั้นจะเป็นคดีที่พิพาทกันตามกฎหมายว่าด้วย

³⁶ มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

³⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่9(กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2548), น.36.

การคุ้มครองแรงงานหรือตามกฎหมายอื่น เพียงแต่ต้องเป็นคดีแรงงาน หรือคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานเท่านั้น³⁸

3) เงินประกันการทำงาน ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง แต่หากเข้ากรณีที่นายจ้างสามารถเรียกเงินประกันได้ตามกฎหมายนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ นายจ้างต้องคืนเงินประกันภายใน 7 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง หรือลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ³⁹ และลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านยังมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยในกรณีที่นายจ้างผิดนัดคืนเงินประกัน นอกจากนี้ยังอาจมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มหากนายจ้างจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุอันสมควรอีกด้วย

4) บุริมสิทธิ หมายถึง สิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่น กฎหมายกำหนดให้หนี้อันเกิดจากฝ่ายนายจ้างไม่ชำระค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เป็นหนี้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁴⁰

5) การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจาก การโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด กฎหมายบัญญัติคุ้มครองให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะยังคงมีอยู่เช่นเดิม โดยให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้นทุกประการ⁴¹ สำหรับเรื่องนี้ตามมาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กำหนดไว้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการโอนสิทธิของนายจ้างว่า จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย ดังนั้นหากไม่มีการตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นแล้ว ถ้าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างจากนายจ้างเดิม

³⁸ มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

³⁹ มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษของการไม่ปฏิบัติตามคือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

⁴⁰ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴¹ มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6) การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงานนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้⁴² และในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากันนายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างให้เท่าเทียมกันด้วย⁴³

7) การห้ามล่วงเกินทางเพศ เป็นหลักการเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ คือ ห้ามรังควานทางเพศหรือรบกวนทางเพศ (sex harassment) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นหญิงหรือเด็ก⁴⁴ การล่วงเกินทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆที่ไม่สมควรอันเป็นการล่วงจารีตประเพณี หรือจรรยาบรรณ เพื่อให้บุคคลหนึ่งได้รับการสัมผัสทางกายหรือได้รับการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างเพศ โดยบุคคลผู้กระทำความมุ่งหมายที่จะเอาเปรียบ หากำไร หรือสนองกามารมณ์แห่งตน และบุคคลผู้ถูกกระทำเกิดความไม่พอใจต่อการกระทำนั้น การล่วงเกินทางเพศนี้จึงรวมถึงการกระทำที่เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย⁴⁵

8) การเลิกสัญญาจ้าง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศ สัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจระงับโดยเหตุของการบอกเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย ก็อาจบอกเลิกสัญญาโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้⁴⁶

9) การนับระยะเวลา การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเพื่อให้ได้รับสิทธิในเรื่องต่างๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น กฎหมายกำหนดให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้าง

⁴² มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษของการไม่ปฏิบัติตาม คือ ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

⁴³ มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษของการไม่ปฏิบัติตาม คือ ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

⁴⁴ มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษของการไม่ปฏิบัติตาม คือ ปรับไม่เกิน 20,000 บาท

⁴⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 37 น.47.

⁴⁶ มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย⁴⁷ และการที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดๆ ไม่ว่านายจ้างจะให้ทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม กฎหมายกำหนดให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน⁴⁸

3.2.2 การใช้แรงงานทั่วไป บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานทั่วไปกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในเรื่องที่สำคัญหลายประการ เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บทบัญญัติตั้งแต่มาตรา 23 ถึงมาตรา 37 เว้นแต่มาตรา 30 ของหมวด 2 ว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไป แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย มีผลให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองตามหมวด 2 ว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไปเพียงประการเดียวเท่านั้น คือ ได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่ตกลงกัน และในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ยังทำงานไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โดยคำนวณไปตามส่วน ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ โดยให้ตกลงกันล่วงหน้าระหว่างคู่สัญญา⁴⁹

ดังนั้นข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ วันทำงาน วันหยุดประจำปีสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี และวันลา รวมถึงค่าทำงานในวันหยุดต่างๆ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะมีสิทธิได้รับหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับมนุษยธรรมของนายจ้าง หรือการเจรจาต่อรองกันของคู่สัญญาแต่ละรายไปโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

⁴⁷ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴⁸ มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁴⁹ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หนึ่งในบทบัญญัติที่ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ถูกยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับกับเด็กที่ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย คำว่า “เด็ก” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ โดยเด็กนั้นได้รับการคุ้มครองที่สำคัญ ดังนี้

- 1) นายจ้างจะจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้ามาเป็นลูกจ้างไม่ได้
- 2) นายจ้างที่ต้องการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาเป็นลูกจ้างจะต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานและต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างด้วย
- 3) ลูกจ้างเด็กได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับช่วงนอกเวลาทำงานปกติ กล่าวคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างเด็ก ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
- 4) กฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของเกิน 20 กิโลกรัมสำหรับลูกจ้างเด็กที่เป็นหญิง และ 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างเด็กที่เป็นชาย
- 5) นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่เหล่านี้ไม่ได้ เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานที่เดินรำ รำวง หรือร้องเงิง สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บ่าวเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดแก่ลูกค้า และสถานที่อื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 6) นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็ก และห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆจากลูกจ้างเด็ก
- 7) ลูกจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี กฎหมายให้มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน
- 8) ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างเด็ก

ผู้เขียนเห็นว่า เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจะเติบโตเป็นแรงงานที่สมบูรณ์ แต่เนื่องจากความเขลาวิจิตรอาจได้รับอันตรายจากการทำงานได้ง่าย⁵⁰ ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานเด็กจึงเป็นเรื่องสำคัญ การไม่คุ้มครองแรงงานเด็กเพียงเพราะเหตุว่าเด็กนั้นเลือกประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงไม่เหมาะสม เห็นควรให้นำหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองแรงงานเด็กทั่วไปข้างต้นบางประการ มาบังคับใช้กับเด็กที่ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเท่าที่ไม่ขัดกับสภาพและลักษณะของการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย

3.2.3 ค่าตอบแทน เรื่องค่าตอบแทนของลูกจ้างเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของตัวลูกจ้างและครอบครัว กฎหมายจึงต้องคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทน เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม สะดวก และเป็นธรรม การที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างก็โดยหวังผลในค่าตอบแทนจากการใช้แรงงานของตนไป แต่เรื่องค่าตอบแทนนั้นมักเป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในงานแทบทุกประเภทอยู่เสมอ เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับค่าจ้างที่ไม่ตรงกัน นายจ้างต้องการจ่ายค่าจ้างจำนวนน้อยในขณะที่ลูกจ้างต้องการค่าจ้างมาก⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แบ่งประเภทของค่าตอบแทนในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทนเฉพาะเรื่องค่าจ้างเพียงประเภทเดียวเท่านั้น⁵² ดังนี้

1) นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะเป็นชายหรือหญิง สำหรับงานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน⁵³

⁵⁰ เกษมสันต์ วิลาวรรณ , อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 37 น.80.

⁵¹ วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรรม, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน,2541), น.47.

⁵² ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

⁵³ มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย ถ้าจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก่อน⁵⁴

3) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ณ สถานที่ทำงาน หากจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเสียก่อน⁵⁵

4) กรณีมีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา อย่างอื่นซึ่งไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ในกรณีคำนวณค่าจ้างนอกเหนือจากข้างต้นให้นายจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน โดยหากมีการเลิกจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้างด้วย⁵⁶

5) เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแล้วนายจ้างไม่ชำระ หรือชำระไม่ครบถ้วน หรือไม่คืน เงินประกันภายใน 7 วันนับแต่วันเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี นายจ้างย่อมมีความรับผิดในดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ของค่าจ้างค้างชำระ หรือที่ผิดนัดนับแต่วันผิดนัดไปตลอดระยะเวลาที่ผิดนัด และหากนายจ้าง จงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ก็ต้องรับผิดในเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินค้างชำระ เมื่อพ้นกำหนด 7 วัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่ายทุกๆ 7 วันจนกว่าจะจ่ายครบ⁵⁷

6) เมื่อนายจ้างตกเป็นลูกหนี้จากการผิดนัดจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้าน มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร ตามมาตรา 253 (3) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁵⁸ โดยบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้าง

⁵⁴ มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁵ มาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁶ มาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษของการไม่ปฏิบัติตาม คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

⁵⁷ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁵⁸ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่นายจ้างนั้น นับถอยหลังขึ้นไป 4 เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 100,000 บาท ต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านคนหนึ่ง⁵⁹

3.2.4 การเรียกร้องสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประสงค์จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายฉบับนี้ ให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำงาน หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ แต่ถ้าเป็นกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงานได้⁶⁰ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว หากนายจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หรือทายาทโดยธรรมนั้นไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวก็มีสิทธินำคดีไปศาลแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง หากไม่มีการนำคดีไปศาลภายในกำหนด คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นถือเป็นที่สุด⁶¹

จากผลศึกษาพบว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานรับรองสิทธิในการเรียกร้องเงินที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มที่เท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่น แต่สิทธิในการได้รับเงินของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายฉบับนี้มีเพียงไม่กี่ประเภท โดยที่เห็นชัดเจนที่สุดก็มีเพียงค่าจ้างเท่านั้น ส่วนค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และค่าชดเชย เป็นต้น สิทธิได้รับเงินเหล่านี้มิได้มีการรับรองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน มีสิทธิได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด

3.2.5 อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย พนักงานตรวจแรงงานจึงมีอำนาจตามกฎหมายที่จะเข้าไปในบ้านของนายจ้างอันเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง

⁵⁹ มาตรา 257 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

⁶⁰ มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶¹ มาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน⁶²

อนึ่ง เนื่องจากลักษณะการจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นระบบอุปถัมภ์ คือเป็นการทำงานและพักอาศัยอยู่ในเคหสถานของนายจ้าง อันเป็นสถานที่ส่วนบุคคล มิใช่สถานประกอบการหรือสำนักงานทั่วไป นายจ้างจึงยังหวงกัน ในสถานที่ส่วนบุคคลอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตน ประกอบกับจำนวนบ้านเรือนหรือเคหสถานที่มีการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ตั้งอยู่ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน นอกจากนี้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลูกจ้างประเภทนี้ เช่น ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง สถานที่ทำงานบ้าน ชื่อและที่อยู่ของลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับงานบ้าน เป็นต้น ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้างของพนักงานตรวจแรงงานอย่างมาก ดังนั้นแม้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอย่างเต็มที่ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ค่อยพบการออกตรวจแรงงานในเคหสถานที่มีการจ้างลูกจ้างประเภทนี้จนกว่าจะมีการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น⁶³

3.3 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

คำว่า “แรงงานสัมพันธ์” นั้น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ มีผลกระทบต่อการบริหารของนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างด้วย⁶⁴ กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง

⁶² มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁶³ Amparita S.Sta.Maria, “Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in Asia-Pacific.” Paper presented for a review of the existing legal framework for the protection of child domestic workers,p.81.(Mimeographed.)

⁶⁴ วิชัย โสสุวรรณจินดา, แรงงานสัมพันธ์ กฎและแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง, พิมพ์ครั้งที่ 5(กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ธรรมนิติ ,2545),น.8.

และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่อง สิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้ง หรือ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด⁶⁵ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้นิยามของคำว่า "ลูกจ้าง" ไว้ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

ดังนั้น ลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์จึงรวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับงานบ้านด้วย⁶⁶ สิทธิสำคัญที่กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รับรองให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน คือ สิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาสถิติประโยชน์ของตน อันเป็นสิทธิมูลฐานและเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงาน เพราะเป็นสิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ฝ่ายลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอกับนายจ้าง ในอันที่จะรักษา ตลอดจนส่งเสริมสภาพการทำงานและเศรษฐกิจของตนให้ดีขึ้น อันเป็นที่มาซึ่งความเป็นธรรม ในสังคม⁶⁷ ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงได้รับสิทธิต่างๆในการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างเต็มที่ ศึกษาหลักการที่สำคัญ 2 ประการดังนี้

3.3.1 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม หรือองค์กรเพื่อกระทำการใดๆอย่างใดอย่างหนึ่งอันชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ที่แต่ละรัฐควรกำหนดให้ประชาชนในประเทศของตน การรวมตัวของนายจ้าง หรือของลูกจ้างเป็นองค์กร เพื่อคุ้มครองตนเองในการจ้างงานและการทำงานนั้นจะเป็นปัจจัย ที่ทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคมมากขึ้น⁶⁸ องค์กรทางแรงงานของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้านอาจมีได้ 3 ระดับ คือ

1) สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรระดับแรกสุดของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยการ จดทะเบียน การจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นผู้มีสิทธิจัดตั้งได้ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนอีกทั้งยังต้องบรรลุนิติภาวะ

⁶⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 37 น.173.

⁶⁶ พรเพชร วิชิตชลชัย, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 4 น.143.

⁶⁷ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งแรก, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520, น.37.

⁶⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 37 น.250.

นิติภาวะและมีสัญชาติไทย⁶⁹ จำนวน 10 คน ขึ้นไป⁷⁰ สหภาพแรงงานมีสิทธิและหน้าที่ในการเรียกร้อง เจริญ ทำความตกลงและรับทราบคำชี้แจง หรือทำข้อตกลงกับฝ่ายนายจ้าง จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน จึงเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานที่กฎหมายอนุญาตให้จัดตั้งได้มี 2 ประเภท กล่าวคือ

ก. สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน เป็นสหภาพแรงงานที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรวมตัวกันของลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกัน

ข. สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน เป็นสหภาพแรงงานที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรวมตัวกันของลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน

ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป⁷¹

2) สหพันธ์แรงงาน ประกอบด้วยสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง⁷²

3) สมาองค์การลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสมาองค์การลูกจ้างขึ้นเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์⁷³

จากลักษณะการจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นระบบอุปถัมภ์ ดังได้กล่าวแล้วนั้น เศรษฐกิจของนายจ้างแต่ละแห่งมักมีลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจำนวนไม่ถึง 10 คน ดังนั้นการจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทที่มีนายจ้างคนเดียวกันแทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในทางปฏิบัติ ส่วนสหภาพแรงงานประเภทที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกันนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นได้จริงหากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านใช้สิทธิ

⁶⁹ มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

⁷⁰ มาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

⁷¹ มาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

⁷² มาตรา 113 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

⁷³ มาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ที่กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รับรองให้อย่างเต็มที่นี้ รวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรทางแรงงานขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มี การจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยการศึกษา จึงไม่ทราบว่สิทธิที่กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รับรองให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้นมีเรื่องใดบ้าง และงานบ้านมิได้เป็นงานที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ มิใช่แรงงานภาคอุตสาหกรรมทำให้ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานของรัฐ ในการสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะสามารถเกิดการรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านขึ้นจริงก็ตาม แต่ด้วยเหตุที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่คุ้มครองเรื่องที่เกี่ยวข้องสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ไม่คุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่คุ้มครองเรื่องกำหนดเวลาทำงาน ไม่มีสิทธิได้รับวันลาทุกประเภท ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาทุกประเภท เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างประเภทนี้ปราศจากฐานหรือหลักเกณฑ์ตามกฎหมายแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิเหล่านี้ และด้อยอำนาจต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ขณะที่ในต่างประเทศนั้นมีการส่งเสริมให้จัดตั้งองค์กรทางแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เพื่อดูแลสภาพการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นสมาชิกขององค์กรทางแรงงานเหล่านั้น เช่น สหรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา มีองค์กรลักษณะนี้หลายองค์กร เช่น United Domestic Workers of America⁷⁴ Service Employees International Union⁷⁵ เป็นต้น โดยองค์กรจะแจ้งให้ทราบถึงสิทธิและการคุ้มครองที่ได้รับตามกฎหมาย เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองข้อตกลงที่เกี่ยวกับการทำงานกับฝ่ายนายจ้าง และยังเป็นตัวแทนในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านพึงได้รับจากนายจ้าง องค์กรฝ่ายนายจ้าง และหน่วยงานของรัฐด้วย⁷⁶ ทำให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกขององค์กรได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม มีหลักประกันด้านสุขภาพ และมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

⁷⁴ United Domestic Workers of America, <http://www.udwa.org/abt_udw.htm>, 2006.

⁷⁵ Service Employees International Union <<http://www.seiu.org/about/index.cfm>>, 2006.

⁷⁶ Elizabeth Beck, "The National Domestic Workers Union and the War on Poverty," *Journal of Sociology and Social Welfare* (December 2001): pp.1-3.

3.3.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ส่วนคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงหมายถึง ข้อตกลงฉบับใหญ่ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ในต่างประเทศมักเรียกว่า "สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง"(Collective bargaining agreement) ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานจะเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงในฐานะที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด⁷⁷ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงมิใช่เรื่องของสัญญาระหว่างบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้อาจเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของกลุ่มนายจ้างหรือกลุ่มลูกจ้าง หรืออาจเกิดขึ้นจากองค์กรทางแรงงาน⁷⁸ ดังนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรือนายจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน จะใช้สิทธิในการเจรจาตกลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ได้ก็ต่อเมื่อ มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรทางแรงงานแล้วเท่านั้น ดังนี้ หากมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านกับนายจ้างแต่ละราย ต้องใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายฉบับอื่น เช่น ตามกฎหมายแพ่ง หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

3.4 การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

คดีแรงงาน หมายถึง คดีมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งกฎหมายแรงงานได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ การดำเนินคดีแรงงานแตกต่างไปจากการดำเนินคดีแพ่งทั่วไป กล่าวคือ การดำเนินคดีแรงงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อำนาจศาลเพื่อค้นหา

⁷⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์, อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 37 น.193.

⁷⁸ พรเพชร วิชิตชลชัย, อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 4 น.150.

ความจริงให้ได้มากที่สุด การพิจารณาคดีแรงงานนั้น กฎหมายกำหนดให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะของนายจ้างตลอดจนสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย⁷⁹ นอกจากนี้ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิเศษที่จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ในกรณีที่ศาลเห็นสมควร⁸⁰ ในคดีแรงงานนั้นโจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้⁸¹ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับการคุ้มครองเรื่องการดำเนินคดีแรงงานต่อศาลแรงงานอย่างเต็มที่ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ศึกษาหลักการสำคัญ ดังนี้

3.4.1 สิทธิในการฟ้องคดี ศาลแรงงานมีอำนาจรับฟ้องและพิจารณาคดีแต่เฉพาะคดีที่เป็นคดีแรงงานเท่านั้น และศาลอื่นก็ไม่มีอำนาจรับฟ้องคดีแรงงาน ดังนั้นการจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานจึงต้องพิจารณาก่อนว่า คดีนั้นเป็นคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ดังนั้นหากข้อพิพาททางแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้นเป็นคดีแรงงานก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานได้ คดีพิพาทที่ถือเป็นคดีแรงงานตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้แก่

ก. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึงคดีมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หมายถึง คดีมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

⁷⁹ มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

⁸⁰ มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

⁸¹ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

ข. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ค. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

ง. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

จ. คดีที่เกิดจากมูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

ฉ. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อคดีที่พิพาทเป็นคดีแรงงานแล้ว ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็มีสิทธิดำเนินคดีต่อศาลแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่น

3.4.2 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างพอใจที่จะเลิกจ้างเมื่อใดก็สามารถทำได้ โดยไม่ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้างและไม่ต้องรับผิดชอบในการเลิกจ้างด้วย แต่สิทธิเด็ดขาดดังกล่าวของนายจ้างอาจทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน และไม่ได้รับความเป็นธรรม ต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่าย ในขณะที่ต้องตกงาน และเป็นผลสืบเนื่องไปสู่ปัญหาดังคมจากการก่ออาชญากรรมต่างๆ ด้วยความจำเป็นของลูกจ้างผู้ตกงาน ปัญหาเหล่านี้ทำให้มีผู้เห็นว่าการให้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างแก่นายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างควรเป็นไปโดยสุจริต การเลิกจ้างจึงต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย⁸² หลักกฎหมายที่สำคัญในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนี้บัญญัติไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522⁸³

⁸² วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 21 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548), น.246.

⁸³ มาตรา 49 บัญญัติว่า "การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหาย

กรณีอย่างใดจึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายมิได้กำหนดองค์ประกอบไว้ ศาลจะเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจว่ากรณีใดจึงจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁸⁴ ดังนั้นหากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมก็มีสิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในสิทธิขั้นพื้นฐานบางประการเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่น เช่น ได้รับการคุ้มครองเรื่องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มีสิทธิจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานยังไม่คุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการใช้แรงงานทั่วไป เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี สิทธิในวันลา เป็นต้น ตลอดจนไม่บังคับใช้กฎหมายส่วนที่ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็ก กับหญิงและเด็กที่ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ทั้งที่แรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นกลุ่มแรงงานหลักในตลาดแรงงานของลูกจ้างประเภทนี้

ดังนั้นผู้เขียนจึงจะศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในต่างประเทศหลายๆแนวทางว่า กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้โดยมีพื้นฐานความคิดและหลักการเช่นไร อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางเพื่อเพิ่มการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทย และจะศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเนื่องจากอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เปรียบเสมือนเป็นกฎหมายแม่แบบให้แต่ละประเทศนำหลักการที่กำหนดไว้ไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศตน ซึ่งจะได้ศึกษาในบทต่อไป

ให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา"

⁸⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เจียงอรรถที่ 37 น.372.