

บทที่ 3

การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ และตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

จากการศึกษาถึงพัฒนาการของแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในต่างประเทศ พบว่าในหลายๆประเทศแต่เดิมนั้นอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน มักเป็นอาชีพที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ลูกจ้างประเภทนี้ต้องทำงานหนักโดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ต่ำกว่ามาตรฐานและขาดหลักประกันทางสุขภาพ ต่อมาเมื่อแนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเริ่มแพร่หลายมากขึ้น นานาประเทศต่างเริ่มสนใจที่จะเพิ่มการคุ้มครองทางแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเล็งเห็นร่วมกันว่าหากใช้แรงงานลูกจ้างประเภทนี้โดยปราศจากการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ก็ไม่ต่างกับการใช้แรงงานเยี่ยงทาส (modern slaves) และยังเกี่ยวโยงไปถึงการค้ามนุษย์ด้วย ซึ่งเรื่องทาสและการค้ามนุษย์เป็นเรื่องที่นานาประเทศต่างร่วมกันต่อต้าน และพยายามกำจัดให้หมดไปจากสังคม¹ ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาถึงรูปแบบและแนวทางของการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในต่างประเทศ และพบว่ากฎหมายแรงงานได้รับรองสิทธิตลอดจนให้การคุ้มครองไว้แตกต่างกันตามลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ นอกจากนี้สถานะของการเป็นประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก็เป็นปัจจัยสำคัญอันมีผลกระทบถึงระดับของการคุ้มครองที่แตกต่างกันด้วย

ผู้เขียนศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศภาคพื้นยุโรปซึ่งส่วนใหญ่มีระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) เช่น ประเทศฝรั่งเศส สวีเดน โปรตุเกส และเดนมาร์ก เป็นต้น และศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) บางประเทศ ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกับประเทศไทย และมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการเมืองใกล้เคียงกัน ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเพื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย

¹Kevin Bales and others, Hidden Slaves : Forced Labor in the United States (Berkeley : Human Rights Center University of California, 2004), pp.1-10.

โดยจะศึกษากฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เนื่องจากเป็นประเทศที่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ² และจะศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาด้วยสำหรับประเทศสหรัฐอเมริกานั้น ยังไม่มีกฎหมายแม่แบบเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ แต่เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นรัฐรวมที่ประกอบด้วยหลายมลรัฐ และแต่ละมลรัฐก็มีอำนาจออกกฎหมายภายในเพื่อใช้บังคับในมลรัฐของตนเอง (state law) ได้³ จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการด้านความปลอดภัยในอุตสาหกรรม (Industrial Welfare Commission หรือ IWC) ของมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้ออกประกาศเพื่อคุ้มครองและควบคุมการจ้างงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ทำงานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผู้เขียนจึงจะศึกษาถึงการคุ้มครองดังกล่าว

นอกจากนี้จะศึกษาถึง แนวทางในการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากถือได้ว่าเป็นแหล่งที่มาของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและเสมือนเป็นกฎหมายแม่แบบให้แต่ละประเทศที่ร่วมลงนามในอนุสัญญาดังกล่าว นำหลักการในอนุสัญญาและข้อแนะไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศตน

1. การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

ในแต่ละประเทศที่ผู้เขียนศึกษานั้น พบว่ากฎหมายแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองบางเรื่องที่มีฐานความคิดและหลักการที่แตกต่างกันออกไปหลากหลายรูปแบบ แต่การคุ้มครองบางเรื่องก็มีหลักเกณฑ์ที่คล้ายกัน ศึกษาเป็นลำดับไปดังนี้

² Adelle Blackett, "Making domestic work visible: the case for specific regulation," <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/>>, August 2000.

³ Wikipedia, "Law of the United States," <http://en.wikipedia.org/wiki/United_States_Law>, January 2006.

1.1 ลักษณะของ “งานที่เกี่ยวกับงานบ้าน”

การให้ความหมายของคำว่า “งานที่เกี่ยวกับงานบ้าน” ต้องบัญญัติให้เหมาะสม ได้ใจความที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ โดยต้องระมัดระวังในการเลือกใช้ถ้อยคำเป็นอย่างมาก เนื่องจากอาจทำให้เกิดปัญหาว่าคนงานบางประเภท เช่น คนงานผู้ทำหน้าที่ดูแลสวนและต้นไม้ คนงานผู้ทำหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนบุคคลให้นายจ้างและครอบครัวของนายจ้าง หรือคนงานผู้ทำหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในเคหสถานส่วนบุคคล หากไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนจะถือว่างานนั้นเป็นงานที่เกี่ยวกับงานบ้านหรือไม่ ดังนั้นหากกำหนดไม่เหมาะสมจะทำให้คนงานบางคน อาจถูกตีความไปว่าไม่ใช่ผู้ที่ทำงานอันเกี่ยวกับงานบ้าน และทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับนั้นๆ บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศนำเอา ลักษณะเฉพาะหลายประการจากสภาพการทำงานของคนงานประเภทนี้ มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาถึงความหมายของ “งานที่เกี่ยวกับงานบ้าน” (domestic work) อย่างไรก็ดี ในบางประเทศแม้จะมีบทบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยเฉพาะ แต่ก็ไม่ได้ให้ความหมายของ “งานที่เกี่ยวกับงานบ้าน” ไว้แต่อย่างใด เช่น ประเทศ เดนมาร์ก⁴ และอิตาลี⁵ เป็นต้น จึงต้องอาศัยการตีความของศาลเป็นกรณีไป ลักษณะเฉพาะ ที่ถูกนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่า งานใดเป็น “งานที่เกี่ยวกับงานบ้าน” นั้น อยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ศึกษาในส่วนที่สำคัญเป็นลำดับ ดังนี้

1) สถานที่ทำงานเป็นบ้าน อันเป็นสถานที่ส่วนบุคคล กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส⁶ พิจารณาจากการที่ลูกจ้างมีลักษณะการทำงานในบ้านส่วนบุคคล หรือส่วนหนึ่งของสถานที่เช่นนั้น

⁴ Notification of the Act respecting agricultural and domestic assistants. No.115 ลงวันที่ 19 มีนาคม ค.ศ.1980.

⁵ Ordinance No.6 of the Minister of Labour to regulate the employment relationships and the conditions of employment of domestic employee ลงวันที่ 7 มิถุนายน ค.ศ.1959.

⁶ Convention collective nationale des salariés du particulier employeur ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน ค.ศ.1999 (แก้ไข ค.ศ. 2000), มาตรา 1 (a).

(private household or part thereof) ส่วนกฎหมายของฟินแลนด์⁷ และฟิลิปปินส์⁸ พิจารณาจากสถานที่ทำงานเป็นบ้านของนายจ้าง (at the employer's home) สำหรับกฎหมายของสวีเดน⁹ พิจารณาจากการที่ถูกจ้างทำงานเกี่ยวกับเรื่องภายในบ้านของนายจ้าง (in the employer's household) ในขณะที่กฎหมายของประเทศสเปน¹⁰ พิจารณาจากการที่ถูกจ้างมีลักษณะการทำงานอันมีขอบเขตอยู่ภายในครอบครัวของนายจ้าง (within the employer's family home sphere) เห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศต่างๆ มักจะคำนึงถึงสถานที่ทำงานอันเป็นบ้าน หรือสถานที่ส่วนบุคคลของนายจ้างเป็นสำคัญ เพื่อจะพิจารณาร่างานที่ถูกจ้างปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้านหรือไม่ อย่างไรก็ตามก็มิใช่อันจะหมายความว่า การคำนึงถึงแต่สถานที่ทำงานที่จำกัดแต่บ้านนั้น อาจทำให้ถูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน หากแต่ทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่บ้าน เช่น องค์การการกุศลต่างๆ ที่ไม่ได้แสวงหากำไรหรือวัด เป็นต้น อาจไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานให้บริการเกี่ยวกับภายในบ้าน เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส¹¹ พิจารณาจากการที่งานนั้นเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้าง หรือบุคคลในครอบครัวของนายจ้างอันเกี่ยวกับบ้าน ส่วนกฎหมายของโปรตุเกส¹² พิจารณาจากการที่งานนั้นเป็นไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความพึงพอใจของนายจ้าง หรือบุคคลในครอบครัวของนายจ้าง สำหรับกฎหมายของฟิลิปปินส์¹³ พิจารณาจากการที่งานนั้นเป็นปกติประเพณีในการให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจส่วนบุคคลของนายจ้าง และบุคคลในครอบครัวของนายจ้าง

⁷ Act on the Employment of Household Workers, Act No. 951 ค.ศ.1977 (แก้ไข ค.ศ. 2001), มาตรา 1.

⁸ Labor Code of the Philippines, มาตรา 141.

⁹ Act No.943 respecting the hours of work and other conditions of work of domestic employees, 1970 (แก้ไข ค.ศ.1995), มาตรา 1.

¹⁰ Real Decreto 1424/1985. por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar Boletín Oficial del Estado, ลงวันที่ 1 สิงหาคม ค.ศ.1985, มาตรา 1(2).

¹¹ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 1 (a).

¹² Decreto-Lei No.235/92 : Contrato de trabalho doméstico ลงวันที่ 24 ตุลาคม ค.ศ.1992, มาตรา 2(1).

¹³ Labor Code of the Philippines, มาตรา 141.

3) ผลประโยชน์ในทางธุรกิจของนายจ้าง กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดไว้ชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นใดในทางธุรกิจอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้น เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส¹⁴ อาร์เจนตินา¹⁵ ออสเตรเลีย¹⁶ บราซิล¹⁷ และเปรู¹⁸ เป็นต้น

4) ในบางประเทศกฎหมายระบุถึงสินจ้างด้วยเพื่อมิให้ครอบคลุมถึงการทำงานแบบให้เปล่าโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนอันเป็นการบริการกันเองภายในครอบครัว เช่นกฎหมายของประเทศอิตาลี¹⁹ สเปน²⁰ และเบลเยียม²¹ เป็นต้น กำหนดให้การทำงานที่ลูกจ้างทำนั้นต้องทำโดยได้รับค่าตอบแทนแรงงานซึ่งอาจเป็นเงินหรือการตอบแทนอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน

5) ลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าธรรมชาติของงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้านคือ การดูแลความสะอาดและความเรียบร้อยภายในบ้านตลอดจนการบริการบุคคลในครอบครัว แต่กฎหมายของบางประเทศกำหนดให้งานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้านหมายความว่ารวมถึงงานอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันแต่ทำงานภายในบ้านด้วย กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส²² มีคำจำกัดความของ คนดูแลเด็กเล็ก ดูแลผู้สูงอายุและดูแลผู้ทุพพลภาพ คนรับรถยนต์ส่วนบุคคล ไว้อย่างชัดเจน และให้บุคคลเหล่านี้อยู่ในความหมาย

¹⁴ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 1 (a).

¹⁵ Decreto Ley 326/56 de servicio domestico ลงวันที่ 14 มกราคม ค.ศ.1956 , มาตรา 1.

¹⁶ Domestic Servants and Salaried Household Staff Act, Act No.60 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม ค.ศ.1962 (แก้ไข ค.ศ.1994) , มาตรา 1(5)(a).

¹⁷ Lei 5859 (trabalho doméstico) ลงวันที่ 11 ธันวาคม ค.ศ.1972 , มาตรา 1.

¹⁸ Reglamento de los servicios domesticos, Resolucion suprema No.18 ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ.1957 , มาตรา 1.

¹⁹ Act No. 339 to provide for the employment relationships of domestic workers ลงวันที่ 2 เมษายน ค.ศ.1958 , มาตรา 1.

²⁰ Spain, *lex cit.*, *supra note* 10, มาตรา 1(2).

²¹ Act respecting contracts of employment ลงวันที่ 3 กรกฎาคม ค.ศ.1978 (แก้ไข ปี ค.ศ.1995) , มาตรา 5.

²² France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 2 ถึงมาตรา 4.

ของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ส่วนกฎหมายของฟิลิปปินส์²³ ให้คนขับรถยนต์ส่วนบุคคลอยู่ในความหมายของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเช่นกัน ในขณะที่กฎหมายของอาร์เจนตินา²⁴ ไม่ถือว่าคนขับรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน นอกจากนี้กฎหมายของประเทศอิตาลี ยังจำแนกประเภทของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ลูกจ้างที่ไม่ใช้แรงทางกายภาพเป็นหลักในการทำงาน เช่น ครูที่รับจ้างสอนพิเศษ , ครูที่รับจ้างอบรมบุตร , หญิงรับจ้างดูแลเด็กเล็กที่ได้รับการอบรมมาเฉพาะทาง เป็นต้น ประเภทที่สอง คือ ลูกจ้างที่ใช้แรงทางกายภาพเป็นหลักในการทำงาน เช่น ลูกจ้างผู้มีหน้าที่ประกอบอาหาร , ดูแลต้นไม้ , ดูแลเด็ก , คนรับใช้ในบ้าน , คนดูแลรักษาความปลอดภัยในบ้าน โดยลูกจ้างทั้งสองประเภทล้วนอยู่ในความหมายของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน แต่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองบางประการที่แตกต่างกัน²⁵

6) การพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง เป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันแตกต่างจากลูกจ้างประเภทอื่น แต่การพักอาศัยอยู่กับนายจ้างหรือไม่นั้นมิใช่ปัจจัยที่จะตัดสินถึงสถานะความเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เพียงแต่กฎหมายของบางประเทศ กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างประเภทพักอาศัยและไม่ได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างไว้แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของประเทศเวเนซุเอลา²⁶ ไม่คุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้างตามกฎหมายแรงงานบางเรื่อง เช่น เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ สภาพการจ้าง ค่าตอบแทนแรงงาน และเวลาพัก เป็นต้น ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างได้รับการคุ้มครอง

²³ Labor Code of the Philippines , มาตรา 141.

²⁴ Decreto Ley 326/56 de servicio domestico, ลงวันที่ 14 มกราคม ค.ศ.1956, มาตรา 2.

²⁵ José Maria Ramirez-Machado, Domestic work , conditions of work and employment : A legal perspective (The International Labour Office, Geneva, Switzerland,2003),p.17. (Hereinafter referred to as José Maria Ramirez-Machado, Domestic work)

²⁶ Ley Orgánica del trabajo ค.ศ.1990 (แก้ไขโดย Ley núm. 5152 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ.1997), มาตรา 275.

ตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่น เป็นต้น สำหรับประเทศโปรตุเกส²⁷ และ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา²⁸ กฎหมายก็กำหนดสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้านสองประเภทข้างต้นไว้แตกต่างกันด้วย

1.2 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยก่อตั้ง สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญอันเกี่ยวกับ สัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ดังนี้

1.2.1 รูปแบบ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ แม้กฎหมายมิได้กำหนดรูปแบบไว้โดยเฉพาะ ทำให้สามารถตกลงกันด้วยวาจาได้ แต่นายจ้างและลูกจ้างก็ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษรที่สื่อให้เห็นถึงลักษณะของงาน ประเภทของการจ้าง เช่น เป็นการจ้างงานที่มี กำหนดระยะเวลาหรือไม่ ข้อตกลงในเรื่องสวัสดิการต่างๆ วันทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา อัตราค่าจ้าง และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง เป็นต้น การระบุไว้ เช่นนี้จะส่งผลดีต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย เพราะนอกจากจะง่ายต่อการพิสูจน์เมื่อเกิดข้อพิพาทแล้ว ยังทำให้คู่สัญญาต่างทราบและเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่อันพึงมีต่อกัน จากการศึกษาพบว่ามีเพียงไม่กี่ประเทศที่กฎหมายกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ไว้โดยเฉพาะ เช่น ประเทศฝรั่งเศส²⁹ ฟินแลนด์³⁰ และออสเตรีย³¹ เป็นต้น โดยกฎหมายบังคับให้ ต้องทำสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือ สำหรับประเทศอื่นๆ

²⁷ Portugal, *lex cit.*, *supra note* 12, มาตรา 7(2).

²⁸ Industrial Welfare Commission order No.15-2001 Regulating wages, hours and working conditions for Household Occupations, มาตรา 3.

²⁹ Convention collective nationale des jardiniers et jardiniers gardiens de propriétés privées ลงวันที่ 30 มกราคม ค.ศ.1986, มาตรา 8 และ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 7.

³⁰ Finland, *lex cit.*, *supra note* 7, มาตรา 1.

³¹ Austria, *lex cit.*, *supra note* 16, มาตรา 2(1).

แม้กฎหมายไม่ได้บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ แต่ก็กำหนดเรื่องนี้ไว้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของประเทศสวีเดน³² กำหนดให้ต้องทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือหากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ ส่วนประเทศเบลเยียม³³ กฎหมายบังคับให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือในกรณีที่คู่สัญญาตกลงทำสัญญาจ้างกันโดยมีระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอน สำหรับประเทศเดนมาร์ก³⁴ กฎหมายบังคับให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือก็ต่อเมื่อ ระยะเวลาของการจ้างงานยาวนานเกินชั่วระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ในขณะที่ประเทศโปรตุเกส³⁵ กฎหมายบังคับให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือก็ต่อเมื่อระยะเวลาของการจ้างงานไม่เกินชั่วระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เป็นต้น

สำหรับประเทศสเปนกฎหมายไม่ได้บังคับให้ต้องทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นหนังสือแต่อย่างใด คู่สัญญาจึงสามารถทำสัญญาจ้างด้วยวาจาได้³⁶ ส่วนสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจนเป็นพิเศษกว่าประเทศอื่น กล่าวคือตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์พื้นฐานของการจ้างงาน ปีค.ศ.1997 (Basic Conditions of Employment Act, Act.No.75 of 1997) ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างในงานทั่วไป กฎหมายไม่ได้กำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้โดยเฉพาะจึงสามารถตกลงทำสัญญาจ้างกันด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้³⁷ แต่สำหรับกฎหมายที่ใช้คุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยเฉพาะกลับกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องออกเอกสารแสดงรายละเอียดของการจ้างงาน (written particulars of employment) เป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหลังจากตกลงรับเข้าทำงาน โดยเอกสารดังกล่าวจะต้องมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง
- (2) ชื่อของลูกจ้าง และรายละเอียดของหน้าที่ในงานที่จ้างโดยสังเขป
- (3) สถานที่ทำงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานอื่นๆหากมีข้อตกลงให้ทำงานหลายแห่ง

³² Sweden, lex cit., *supra* note 9, มาตรา 11.

³³ Belgium, lex cit., *supra* note 21, มาตรา 9.

³⁴ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 3.

³⁵ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 3 ประกอบมาตรา 5.

³⁶ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 4.

³⁷ Basic Conditions of Employment Act ค.ศ.1997, มาตรา 4.

- (4) วันที่เริ่มต้นการจ้าง
- (5) ข้อตกลงเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และวันทำงาน
- (6) อัตราค่าจ้าง วิธีการคำนวณ และวิธีการจ่ายค่าจ้าง
- (7) อัตราการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา
- (8) สิทธิการได้รับการจ่ายที่เป็นเงินสด
- (9) สิทธิการได้รับการจ่ายอย่างอื่นของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

และมูลค่าของสิทธินั้น

- (10) กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง
- (11) ข้อตกลงในการหักเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน
- (12) สิทธิในการลา
- (13) ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง และหากตกลงจ้างกันแบบ

มีกำหนดเวลาแน่นอนต้องระบุวันสิ้นสุดของสัญญาจ้าง

นายจ้างต้องลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงรายละเอียดของการจ้างงาน และในกรณีที่มีการแก้ไขข้อตกลงใดที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะต้องลงลายมือชื่อกำกับด้วย นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่เก็บเอกสารดังกล่าวตลอดระยะเวลาที่จ้างและอย่างน้อย 3 ปี นับแต่สิ้นสุดการจ้าง³⁸ การกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างเช่นนี้ทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องข้อตกลงต่างๆตามสัญญาจ้างแรงงาน และเป็นหลักฐานแสดงการจ้างงานได้เป็นอย่างดี

1.2.2 การกำหนดระยะเวลาจ้าง

กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่มักกำหนดให้ สัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือหากตกลงจ้างโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ก็สามารถบอกเลิกสัญญาได้ กฎหมายจะไม่เข้าไปกำหนดระยะเวลาจ้างว่าควรยาวนานเพียงใดโดยปล่อยให้ไปตามเจตนาของคู่สัญญา อย่างไรก็ตามก็ยังมีเพียงบางประเทศที่กฎหมายเข้าไปกำหนดระยะเวลาการจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้เป็นพิเศษ เช่น กฎหมายของประเทศเดนมาร์ก³⁹ กำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในทุกระยะเวลา

³⁸ Government Gazette : Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997

Sectoral Determination 7 : Domestic Worker Sector, No.R.1068, ลงวันที่ 15 สิงหาคม ค.ศ.2002, มาตรา 9.

³⁹ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 4(1).

ประมาณ 1-2 ปีแล้วแต่กรณี และฟิลิปปินส์⁴⁰ กำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในทุกระยะเวลา 2 ปี เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายประสงค์ให้คู่สัญญามาต่อสัญญากันใหม่ และจักได้ตกลงเงื่อนไขที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น แต่หากเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามระยะดังกล่าวแล้ว คู่สัญญายังไม่เลิกสัญญาจ้างก็จะถือว่าเป็นการต่อสัญญากันโดยปริยายโดยมีเงื่อนไขที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเหมือนสัญญาฉบับเดิม แต่สัญญาที่ต่อในคราวหลังนี้ยังคงอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะต้องสิ้นสุดตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้อีกเช่นกัน

1.2.3 ความสิ้นสุดของสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอาจสิ้นสุดลงได้หลายกรณี เช่น สิ้นสุดเมื่อครบระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง สิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา หรือสิ้นสุดเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา เป็นต้น หลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ก็คล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างอื่นทั่วไป แต่ด้วยเหตุที่การจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการจ้างแรงงานลูกจ้างอื่นทั่วไป เนื่องจากต้องอาศัยความไว้วางใจหรือใจระหว่างคู่สัญญาเป็นพิเศษ อีกทั้งอาจมีลักษณะของการพักอาศัยร่วมกัน และด้วยลักษณะความเป็นส่วนตัวของการทำงานประเภทนี้ ทำให้กฎหมายของบางประเทศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสิ้นสุดของสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านแตกต่างจากความสิ้นสุดของสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างอื่นทั่วไป ข้อเท็จจริงนี้เป็นที่ยอมรับโดยชัดแจ้งในประเทศฝรั่งเศส กฎหมายของฝรั่งเศส⁴¹ จึงไม่ใช้หลักเกณฑ์กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างที่บัญญัติไว้สำหรับลูกจ้างทั่วไปมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

สำหรับหลักเกณฑ์พื้นฐานในการบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศส่วนใหญ่ที่ศึกษากำหนดไว้คล้ายกัน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายในระยะเวลาพอสมควรตามกฎหมาย แต่หากมีเหตุบางประการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็สามารถเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า สำหรับการบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้นมีสิทธิขั้นพื้นฐานหลักๆ ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอันแตกต่างจากการจ้างงานลูกจ้างประเภทอื่น คือ สิทธิในความเป็นส่วนตัวของนายจ้างในการเลือกจ้างบุคคลที่มีความไว้วางใจได้

⁴⁰ Labor Code of the Philippines ,มาตรา 142.

⁴¹ France, lex cit.,supra note 6,มาตรา 12(a)(1).

ให้เข้ามาทำงานในบ้านหรือพักอาศัยภายในครอบครัวของตน และสิทธิของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควร ตลอดจนต้องได้รับการคุ้มครองในกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย

อนึ่งเมื่อการจ้างงานลักษณะนี้ มีความสัมพันธ์ทางแรงงานแตกต่างจากลูกจ้างประเภทอื่น ดังนั้นบทบัญญัติทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับความสิ้นสุดของสัญญาจ้างที่ใช้บังคับกับลูกจ้างอื่นทั่วไป ซึ่งกำหนดวิธีเยียวยาความเสียหายจากการถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควรของนายจ้างบางวิธีจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอย่างเห็นได้ชัด เช่น การให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เป็นต้น ดังนั้นวิธีเยียวยาความเสียหายในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจึงเหลือวิธีการเพียงบางรูปแบบเท่านั้น เช่น การให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างในกรณีตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าชดเชยที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ศึกษาดังนี้

1.2.3.1 การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา เป็นหลักเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในกฎหมายแรงงานว่า หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดอย่างร้ายแรงแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่หากเป็นการเลิกสัญญาจ้างในกรณีปกติแล้ว คู่สัญญาฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง โดยอาจเป็นการบอกกล่าวด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้แต่กฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์⁴² กำหนดให้สามารถบอกกล่าวด้วยวาจาได้ ในขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้⁴³ กำหนดให้ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

สำหรับระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าก็กำหนดไว้หลายรูปแบบ กล่าวคือกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์⁴⁴ กำหนดระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ 5 วัน ในขณะที่บางประเทศกำหนดให้ระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า เพิ่มมากขึ้นตามอายุการทำงาน of ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินา⁴⁵ เบลเยียม⁴⁶

⁴² Labor Code of the Philippines ,มาตรา 150.

⁴³ South Africa,lex cit.,supra note 38,มาตรา 24(3).

⁴⁴ Labor Code of the Philippines ,มาตรา 150.

⁴⁵ Argentina, lex cit., supra note 15,มาตรา 8.

⁴⁶ Belgium, lex cit., supra note 21,มาตรา 59.

ฟินแลนด์⁴⁷ ฝรั่งเศส⁴⁸ ฮอนดูรัส⁴⁹ อิตาลี⁵⁰ โปรตุเกส⁵¹ และสเปน⁵² เป็นต้น แต่ในบางประเทศกฎหมายก็กำหนดให้ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย เช่น กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย⁵³ และอิตาลี⁵⁴ เป็นต้น โดยลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ไม่ใช่แรงทางกายภาพเป็นหลักในการทำงานจะมีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ใช้แรงทางกายภาพเป็นหลักในการทำงาน สำหรับกฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ให้การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในเรื่องนี้มากกว่าลูกจ้างอื่นทั่วไป กล่าวคือ โดยปกติระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเพิ่มขึ้นตามอายุการทำงาน of ลูกจ้าง หากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานมาแล้ว 6 เดือนขึ้นไป คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์⁵⁵ ในขณะที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป คู่สัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ก็ต่อเมื่อทำงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป⁵⁶ เป็นต้น

กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่มักกำหนดช่วงระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้เท่ากันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน แต่บางประเทศกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าของนายจ้าง กับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ไม่เท่ากัน เช่น กฎหมายของประเทศเบลเยียม⁵⁷ ฝรั่งเศส⁵⁸ และสเปน⁵⁹ เป็นต้น แต่ยังคงกำหนดให้

⁴⁷ Finland, *lex cit.*, *supra* note 7, มาตรา 27.

⁴⁸ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 11(a) ประกอบมาตรา 12(a)(2).

⁴⁹ Decreto núm. 89 que promulga el Código del Trabajo ค.ศ.1959, มาตรา 158.

⁵⁰ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19, มาตรา 16(b).

⁵¹ Portugal, *lex cit.*, *supra* note 12, มาตรา 33(1).

⁵² Spain, *lex cit.*, *supra* note 10, มาตรา 10(2).

⁵³ Austria, *lex cit.*, *supra* note 16, มาตรา 13(2).

⁵⁴ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19, มาตรา 16(a).

⁵⁵ South Africa, *lex cit.*, *supra* note 38, มาตรา 24 (1) (b).

⁵⁶ Basic Conditions of Employment Act 1997, มาตรา 37(1)(c).

⁵⁷ Belgium, *lex cit.*, *supra* note 21, มาตรา 59.

⁵⁸ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 11(a) ประกอบมาตรา 12 (a)(2).

ฝ่ายนายจ้างมีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าฝ่ายลูกจ้าง บทบัญญัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ กฎหมายของบางประเทศกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน มีสิทธิในวันหยุดเพื่อหางานใหม่หลังจากได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างจากฝ่ายนายจ้าง เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส⁶⁰ อิตาลี⁶¹ สเปน⁶² และสวีเดน⁶³ เป็นต้น ส่วนเรื่องการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานที่กฎหมายแรงงานของประเทศส่วนใหญ่กำหนดไว้ให้ทำได้ และเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอในการจ้างแรงงานแทบทุกประเภท อย่างไรก็ตามมีเพียงบางประเทศที่กฎหมายบัญญัติเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน ในกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ เช่น กฎหมายของประเทศ ชิลี⁶⁴ ฝรั่งเศส⁶⁵ อิตาลี⁶⁶ และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้⁶⁷ เป็นต้น

1.2.3.2 การเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แม้ว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน สามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และอาจไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุแห่งการเลิกจ้างก็ตาม แต่ในบางกรณีสัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดได้ทันที โดยคู่สัญญาไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กฎหมายของบางประเทศบัญญัติเรื่องนี้ไว้ แต่เพียงว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ทำได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอันควรซึ่งทำให้แปลความไปได้ว่าใช้เหตุผลเดียวกับที่ใช้บังคับลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป เช่น กฎหมาย

⁵⁹ Spain, *lex cit.*, *supra note* 10, มาตรา 9(4) ประกอบมาตรา 10 (2).

⁶⁰ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 12 (a)(4).

⁶¹ Italy, *lex cit.*, *supra note* 19, มาตรา 16.

⁶² Spain, *lex cit.*, *supra note* 10, มาตรา 10 (2).

⁶³ Sweden, *lex cit.*, *supra note* 9, มาตรา 12 (a).

⁶⁴ Código del Trabajo, Decreto con fuerza de ley núm. 1/1994 (texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo) ลงวันที่ 7 มกราคม ค.ศ. 1994, มาตรา 161.

⁶⁵ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 12(a)(2).

⁶⁶ Italy, *lex cit.*, *supra note* 19, มาตรา 16.

⁶⁷ South Africa, *lex cit.*, *supra note* 38, มาตรา 24(6)-(7).

ของประเทศออสเตรีย⁶⁸ และฝรั่งเศส⁶⁹ เป็นต้น แต่ในบางประเทศกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่า เหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้านั้น ให้เป็นเหตุผลเดียวกับที่ใช้บังคับลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป เช่น กฎหมายของประเทศสเปน⁷⁰ ชิลี⁷¹ และฟินแลนด์⁷² เป็นต้น ในขณะที่กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินา⁷³ เดนมาร์ก⁷⁴ เปรู⁷⁵ เวเนซุเอลา⁷⁶ และโปรตุเกส⁷⁷ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้โดยเฉพาะสำหรับสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน กล่าวคือ นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีเช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และเคารพยำเกรงต่อนายจ้างและครอบครัวของนายจ้าง , กระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไว้นิ่งเชื่อใจภายในครอบครัวของนายจ้าง , ความผิดของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ได้กระทำต่อความปลอดภัย หรือชื่อเสียง หรือผลประโยชน์อื่นใดของนายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้าง , ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นผู้ไม่มีความซื่อสัตย์ หรือไม่มีศีลธรรมอันดี , ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นผู้ไม่มีสุชนามั้ยที่ดี , การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ , การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับสำคัญของครอบครัวนายจ้างอย่างร้ายแรง , ละทิ้งหน้าที่การงาน และ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นโรคอันตรายที่สามารถติดต่อผู้อื่นได้ เป็นต้น

⁶⁸ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 14.

⁶⁹ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 12(a).

⁷⁰ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 10(1).

⁷¹ Chile, lex cit., *supra* note 64, มาตรา 159 ถึงมาตรา 161.

⁷² Finland, lex cit., *supra* note 7, มาตรา 28.

⁷³ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 5 ถึง มาตรา 7.

⁷⁴ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 22(1) ประกอบมาตรา 26(1).

⁷⁵ Reglamento de los servicios domesticos, Resolucion suprema No. 18

ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ.1957 , มาตรา 8.

⁷⁶ Venezuela, lex cit., *supra* note 26, มาตรา 279 ประกอบมาตรา 280.

⁷⁷ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 30 ประกอบ มาตรา 32.

สำหรับฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ในกรณีเช่น ถูกกระทำทารุณกรรมจากนายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้าง, การใช้ภาษาหรือถ้อยคำที่เหยียดหยามของนายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้างต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน, ฝ่ายนายจ้างกระทำผิดร้ายแรงตามข้อตกลงในสัญญา, นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก่ออาชญากรรมหรือให้กระทำการใดที่ผิดต่อศีลธรรมอันดี, สัญญาจ้างเป็นปฏิปักษ์ต่อบทบัญญัติของกฎหมายหรือข้อตกลงพิเศษอื่น, นายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้างเป็นโรคอันตรายที่สามารถติดต่อผู้อื่นได้, การย้ายภูมิลำเนาของนายจ้าง เป็นต้น

1.2.3.3 ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือไปจากเงินประเภทอื่นที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อตกลงอื่น กฎหมายของหลายประเทศกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศฝรั่งเศส เดนมาร์ก อิตาลี โปรตุเกส สเปน อาร์เจนตินา ออสเตรเลีย ชิลี สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ และเวเนซุเอลา⁷⁸ เป็นต้น แต่ก็มีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส⁷⁹ อิตาลี⁸⁰ ออสเตรเลีย⁸¹ และอาร์เจนตินา⁸² กำหนดว่าการเลิกจ้างนั้นต้องมีสาเหตุจากการกระทำความผิดของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั่นเอง ในขณะที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อการเลิกจ้างนั้นเกิดจากความต้องการของฝ่ายนายจ้าง และต้องมีสาเหตุจากการกระทำความผิดของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั่นเอง อันหมายความว่ารวมถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือความจำเป็นอื่นในลักษณะที่คล้ายกัน เช่น การที่นายจ้างย้ายครอบครัวไปยังต่างเมืองหรือต่างประเทศ, นายจ้างไม่สามารถรับภาระทางการเงินในการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้อีกต่อไป, บุตรของนายจ้างโตพอที่จะไม่ต้องรับการดูแลจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หรือการที่นายจ้างย้ายเคสสถานไปยังสถานที่เล็กกว่าเดิมจนไม่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างซึ่งทำงาน

⁷⁸ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.61.

⁷⁹ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 12(a)(3).

⁸⁰ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19, มาตรา 17.

⁸¹ Austria, *lex cit.*, *supra* note 16, มาตรา 17(2).

⁸² Argentina, *lex cit.*, *supra* note 15, มาตรา 6.

เกี่ยวกับงานบ้าน⁸³ เป็นต้น ส่วนกฎหมายของฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร⁸⁴

สำหรับจำนวนของค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายนั้น บางประเทศกฎหมายกำหนดไว้เป็นจำนวนวันที่ชัดเจน กล่าวคือ กฎหมายของฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายในอัตรา 15 วันของค่าจ้าง ในขณะที่กฎหมายของบางประเทศกำหนดให้จำนวนของค่าชดเชยขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น กฎหมายของฝรั่งเศส⁸⁵ ออสเตรเลีย⁸⁶ และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้⁸⁷ เป็นต้น นอกจากนี้กฎหมายของบางประเทศยังกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มมากขึ้นกว่าอัตราปกติ เพื่อเป็นการลงโทษนายจ้างที่เลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควร เช่น ประเทศสเปน⁸⁸ และโปรตุเกส⁸⁹ เป็นต้น สำหรับกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะเหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านถึงแก่ความตายนั้น กฎหมายของประเทศอิตาลีและออสเตรเลีย กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ทายาทตามกฎหมายของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยกฎหมายของประเทศอิตาลี⁹⁰ กำหนดให้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับในวันที่ถึงแก่ความตาย ส่วนกฎหมายของออสเตรเลีย⁹¹ กำหนดให้จ่ายเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของค่าชดเชยที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้รับในวันที่ถึงแก่ความตาย

1.2.3.4 ใบสำคัญแสดงการทำงาน กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดหลักเกณฑ์ไว้คล้ายกันว่า เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ว่าโดยนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านร้องขอ นายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ เช่น

⁸³ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 27.

⁸⁴ Labor Code of the Philippines, มาตรา 149.

⁸⁵ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 12(a)(3).

⁸⁶ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 17(1).

⁸⁷ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 27(2).

⁸⁸ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 10(1).

⁸⁹ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 31.

⁹⁰ Italy, lex cit., *supra* note 19, มาตรา 18.

⁹¹ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 17(4).

ประเทศฝรั่งเศส โปรตุเกส ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ สวีเดน และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้⁹² เป็นต้น และมักกำหนดให้ใบสำคัญดังกล่าว ต้องมีข้อความแสดงถึงอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แต่กฎหมายของบางประเทศกำหนดให้หนังสือสำคัญแสดงการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ต้องมีรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมด้วย เช่น กฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้กำหนดให้ระบุเงินเดือนอัตราสุดท้ายที่ได้รับ และหากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านร้องขอ นายจ้างต้องระบุถึงเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดด้วย⁹³ ส่วนกฎหมายของฟิลิปปินส์กำหนดให้ระบุถึงประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของนายจ้าง⁹⁴ ในขณะที่กฎหมายของสวีเดนกำหนดให้หากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านร้องขอ หนังสือสำคัญแสดงการทำงานต้องมีข้อความแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน , ความตั้งใจในการทำงาน , การปฏิบัติตามคำสั่ง และหากนายจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกจ้างให้ระบุเหตุผลที่เลิกจ้างด้วย⁹⁵ เป็นต้น

1.3 การใช้แรงงานทั่วไป

ผลการศึกษานโยบายปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในต่างประเทศที่ผู้เขียนศึกษานั้น พบว่ากฎหมายของแต่ละประเทศกำหนดหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองไว้ในระดับที่แตกต่างกัน ศึกษาเป็นลำดับไปดังนี้

1.3.1 เวลาทำงาน

กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องเวลาทำงาน ก็เพื่อควบคุมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีจำนวนชั่วโมงของการทำงานในแต่ละวันอย่างเหมาะสม คือ ไม่ยาวนานจนเกินไป และในขณะเดียวกันก็ต้องให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์จากการจ้างงาน ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกันด้วย กฎหมายของแต่ละประเทศจึงพยายามกำหนดเรื่องเวลาทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันแตกต่างจากลูกจ้างอื่นทั่วไป แบ่งลำดับการศึกษาในหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

⁹² José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25,p.62.

⁹³ South Africa,lex cit.,*supra* note 38 , มาตรา 28.

⁹⁴ Labor Code of the Philippines ,มาตรา 151.

⁹⁵ Sweden, lex cit.,*supra* note 9,มาตรา 14.

1.3.1.1 เวลาทำงานปกติ จากการที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างอื่นทั่วไป ส่งผลให้ข้อกำหนดเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ และเวลาพักแตกต่างจากลูกจ้างอื่นทั่วไปด้วย กฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านของแต่ละประเทศบัญญัติเรื่องนี้ไว้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจแบ่งลักษณะการกำหนดเรื่องเวลาทำงานปกติของประเทศต่างๆ ออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1) การไม่คุ้มครองเรื่องเวลาทำงานปกติ กฎหมายของบางประเทศไม่คุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในเรื่องเวลาทำงานปกติ โดยมักสืบเนื่องจากกรณีไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องเวลาทำงานปกติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และบทบัญญัติเฉพาะที่ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ เช่น กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น

2) การไม่กำหนดเวลาทำงานปกติแต่กำหนดชั่วโมงการพักที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องได้รับในแต่ละวันทำงาน กฎหมายของหลายประเทศต้องการควบคุมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่ยาวนานจนเกินไป แต่เลือกที่จะไม่กำหนดถึงเวลาทำงานปกติและเลียงไปกำหนดจำนวนชั่วโมงการพักแทน ทำนองว่าเป็นการควบคุมเวลาทำงานปกติโดยทางอ้อม โดยจำนวนชั่วโมงที่ได้พักในแต่ละวันกำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของอิตาลีกำหนดไว้อย่างน้อย 8 ชั่วโมง⁹⁶ ส่วนกฎหมายของอาร์เจนตินา⁹⁷ กำหนดไว้ 12 ชั่วโมง (ในกรณีของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง) เป็นต้น แต่วิธีกำหนดชั่วโมงการพักแทนที่จะกำหนดชั่วโมงการทำงานเช่นนี้ อาจทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการจะคุ้มครองชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านให้เหมาะสม กลายเป็นเรื่องที่อาจไม่เกิดผลในทางปฏิบัติเนื่องจากทำให้ตีความไปได้ว่า ชั่วโมงที่เหลือจากเวลาพักทั้งหมดกลายเป็นจำนวนชั่วโมงของเวลาทำงานปกติ อย่างที่เกิดขึ้นในประเทศเปรู กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องได้รับเวลาพักอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในทุกๆ ช่วงเวลา 24 ชั่วโมง ผลที่เกิดขึ้นนายจ้างตีความไปว่าจำนวน 16 ชั่วโมงที่เหลือสามารถเรียกให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย⁹⁸

⁹⁶ Italy, lex cit., *supra* note 19, มาตรา 8.

⁹⁷ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 4.

⁹⁸ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.20.

จึงกลับกลายเป็นการทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนานเกินไป

3) การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ กฎหมายของบางประเทศกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ แต่ก็มีบัญญัติไว้แตกต่างกันกล่าวคือ กฎหมายของประเทศคออสตาริกา⁹⁹ กำหนดเฉพาะจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละวันทำงานแต่ไม่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ ส่วนกฎหมายของสวาซิแลนด์¹⁰⁰ กำหนดไว้ทั้งจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละวันและจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ ในขณะที่กฎหมายของบางประเทศไม่กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันแต่กำหนดจำนวนรวมของชั่วโมงการทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ เช่น กฎหมายของฝรั่งเศสกำหนดไว้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁰¹ สำหรับโปรตุเกสกำหนดไว้ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁰² ส่วนสเปนกำหนดไว้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁰³ เป็นต้น

สำหรับสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ นอกจากกฎหมายจะกำหนดทั้งจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันทำงานและจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์แล้ว กฎหมายยังกำหนดถึงจำนวนชั่วโมงของเวลาพักด้วย กล่าวคือ กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานเกินกว่า 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และห้ามมิให้เกิน 9 ชั่วโมงต่อวันในกรณีที่มิวันทำงานไม่เกิน 5 วันต่อสัปดาห์ หรือห้ามมิให้เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันในกรณีที่มิวันทำงานเกิน 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์¹⁰⁴ นอกจากนี้ยังต้องมีเวลาพัก 12 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันจนกว่าจะเริ่มทำงานอีกครั้งในวันใหม่¹⁰⁵ สำหรับกฎหมายของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภท

⁹⁹ Código de Trabajo แก้ไข ค.ศ.1995 ,มาตรา 104(c).

¹⁰⁰ Regulation of Wages (Domestic Workers) Order ค.ศ.1985, Legal Notice No.21,มาตรา 6.

¹⁰¹ France, lex cit., *supra* note 6,มาตรา 15(a).

¹⁰² Portugal, lex cit., *supra* note 12,มาตรา 13(1).

¹⁰³ Spain, lex cit., *supra* note 10,มาตรา 7.

¹⁰⁴ South Africa, lex cit., *supra* note 38,มาตรา 10.

¹⁰⁵ *Ibid.*มาตรา 10 ประกอบมาตรา 16 และ Basic Conditions of Employment Act 1997,มาตรา 9 ประกอบมาตรา 15(1)(a) และมาตรา (15)(2)(a)-(b).

พักอาศัยอยู่กับนายจ้างทำงานเกิน 12 ชั่วโมงในแต่ละวัน และห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทมิได้พักอาศัย อยู่กับนายจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁰⁶ เป็นต้น

ในบางประเทศมีแนวความคิดที่แตกต่างออกไปอีกนอกจากรื่องการกำหนดเวลาทำงานปกติกับเรื่องการกำหนดเวลาพักดึกที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้เนื่องจากเหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่ในหลายๆประเทศมักมีลักษณะของการพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง การเรียกใช้งานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนอกเหนือเวลาทำงานปกติ ย่อมสามารถเกิดขึ้นเสมอในงานประเภทนี้ ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดเรื่องช่วงเวลาทีลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีความพร้อมในการเรียกให้ทำงาน (hours in readiness for service) เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส (heures de présence responsable)¹⁰⁷ สเปน (tiempos de presencia)¹⁰⁸ และฟินแลนด์¹⁰⁹ เป็นต้น แต่การมีข้อกำหนดเช่นนี้บางครั้งจะไปทับซ้อนกับช่วงเวลาทำงานปกติ และช่วงเวลาพักจึงอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากในการนับจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้

1.3.1.2 การทำงานล่วงเวลา การทำงานล่วงเวลา หมายถึงการทำงานเกินกว่าที่กำหนดเป็นเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานปกติ จากการศึกษาพบว่ามีหลายประเทศที่กฎหมายแรงงานไม่คุ้มครองเรื่องนี้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยสาเหตุส่วนใหญ่มักต่อเนื่องจากการที่ไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องเวลาทำงานปกติมาตั้งแต่ต้น จึงไม่ได้รับความสนใจที่จะคุ้มครองเรื่องการทำงานล่วงเวลาด้วย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ปานามา กัวเตมาลา และฮอนดูรัส¹¹⁰ เป็นต้น ส่วนประเทศที่กำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะก็บัญญัติไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศสกำหนดให้นายจ้างสามารถใช้งานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเมื่อเฉลี่ยทุกๆ 12 สัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹¹ สำหรับกฎหมายของสวีเดนกำหนดให้การทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อ 4 สัปดาห์

¹⁰⁶ California , lex cit., *supra* note 28, มาตรา 3 (A) ประกอบมาตรา 3 (C).

¹⁰⁷ France lex cit., *supra* note 6, มาตรา 3.

¹⁰⁸ Spain lex cit., *supra* note 10, มาตรา 7.

¹⁰⁹ Finland lex cit., *supra* note 7, มาตรา 6.

¹¹⁰ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.25.

¹¹¹ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 15(b)(3).

และต้องไม่เกิน 300 ชั่วโมง ต่อปี¹¹² ส่วนกฎหมายของฟินแลนด์กำหนดให้การทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง ต่อวัน , ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ และไม่เกิน 320 ชั่วโมง ต่อปี¹¹³ สำหรับกฎหมายของสเปนกำหนดให้การทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 80 ชั่วโมงต่อปี¹¹⁴ ในขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาแล้วต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹⁵ เป็นต้น

นอกจากนี้ กฎหมายของบางประเทศยังคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ในการทำงานที่ต้องดูแลหรือบริการบุคคลในครอบครัวของนายจ้าง จึงให้สิทธิแก่คู่สัญญา สามารถตกลงกันเปลี่ยนแปลงเวลา และชั่วโมงการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนดได้ แต่ต้องเป็นกรณีที่มีเหตุพิเศษและอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กฎหมายของออสเตรเลีย หากครอบครัวของนายจ้างมีเด็กทารก (อายุต่ำกว่า 3 ปี) หรือตัวนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง เป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง (ไม่รวมถึงการต้องจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเตรียมทางการแพทย์อื่น) คู่สัญญาสามารถกำหนดเรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เป็นอย่างอื่น ซึ่งอาจแตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนดได้ แต่ข้อตกลงเรื่องเวลาทำงานเช่นว่านั้นจะต้องไม่มากจนเกินปกติ (ไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์) และเพื่อให้มีผลบังคับตามกฎหมาย ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาจ้างด้วย¹¹⁶

ส่วนกฎหมายของสวีเดนนั้น เมื่อน้ำที่ในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านรวมถึงการต้องดูแลเด็ก หรือสมาชิกในครอบครัวผู้ซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ กฎหมายกำหนดให้คู่สัญญาสามารถเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานได้ แต่จำนวนชั่วโมงของการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากปกตินั้นเมื่อคิดเฉลี่ยในทุกๆ 4 สัปดาห์ จะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹⁷ เป็นต้น

¹¹² Sweden, lex cit., *supra* note 9, มาตรา 3.

¹¹³ Finland, lex cit., *supra* note 7, มาตรา 7.

¹¹⁴ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25 ,p.26.

¹¹⁵ South Africa, lex cit., *supra* note 38 , มาตรา 11.

¹¹⁶ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 5(7).

¹¹⁷ Sweden, lex cit., *supra* note 9, มาตรา 2.

1.3.1.3 การทำงานยามวิกาล กฎหมายแรงงานที่ใช้คุ้มครองลูกจ้างโดยทั่วไปของประเทศส่วนใหญ่ มักให้การคุ้มครองเป็นพิเศษในเรื่องการทำงานยามวิกาลแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิง เนื่องจากอาจเกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิง แต่ก็มีได้มีลักษณะเป็นการห้ามโดยเด็ดขาด เพียงแต่ให้อยู่ในความควบคุมดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น และด้วยเหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของแรงงานหญิง กฎหมายของบางประเทศจึงคุ้มครองและควบคุมการทำงานยามวิกาลของหญิงที่ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่ามีเพียงไม่กี่ประเทศเท่านั้น กล่าวคือ กฎหมายของอิตาลี¹¹⁸ กำหนดเรื่องการทำงานยามวิกาล (night work) ไว้แต่ไม่ชัดเจนนัก พอแปลเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ว่าการควบคุมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับเวลาพักที่เพียงพอ โดยมีหลักเกณฑ์เพียงว่าหากนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานในเวลาวิกาล นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับเวลาพักในวันทำงานถัดมาอย่างเหมาะสม

สำหรับกฎหมายของเดนมาร์ก¹¹⁹ กำหนดว่าการที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานในเวลาวิกาลจะต้องมีเหตุอันควร และต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับเวลาพักในสัดส่วนที่เท่าเทียมกันในวันทำงานถัดมา ส่วนกฎหมายของฟินแลนด์¹²⁰ หลักการพื้นฐานเรื่องช่วงเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านสามารถตกลงกันเพื่อกำหนดเวลาทำงานปกติได้คือช่วงเวลาตั้งแต่ 06.00 นาฬิกาถึง 23.00 นาฬิกา ดังนั้นการจะให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานนอกเหนือกำหนดเวลาดังกล่าวได้ต้องเป็นกรณีพิเศษกรณีฉุกเฉิน หรือกรณีต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา เช่น การดูแลผู้สูงอายุ เด็กเล็ก ผู้ป่วย หรือผู้ทุพพลภาพเป็นต้น โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย ในขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้¹²¹ ให้ความหมายของการทำงานในเวลาวิกาลไว้ว่า หมายถึงการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลา 18.00 นาฬิกาถึง 06.00 นาฬิกาของวันถัดไป นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้แต่จะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร

¹¹⁸ Italy, lex cit., *supra* note 19, มาตรา 8.

¹¹⁹ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 19(5).

¹²⁰ Finland, lex cit., *supra* note 7, มาตรา 9.

¹²¹ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 13

1.3.2 เวลาพัก

การทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน โดยไม่มีเวลาหยุดพักจะทำให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องเหนื่อยล้ามากเกินไป อันไม่เป็นผลดีต่อทั้งสุขภาพของฝ่ายลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน และประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ กฎหมายของแต่ละประเทศคำนึงถึงความจำเป็นในการคุ้มครองเรื่องเวลาพัก โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้แตกต่างกัน ศึกษาดังนี้

1.3.2.1 เวลาพักระหว่างทำงาน ประเทศที่กฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องเวลาพักระหว่างทำงาน เพื่อบรรเทาการเหน็ดเหนื่อยของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันเกิดจากทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานนั้น กำหนดไว้แตกต่างกันจึงอาจแบ่งตามลักษณะของการคุ้มครองเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1) กลุ่มของประเทศที่กฎหมายยอมรับถึงความจำเป็นในการคุ้มครองเรื่องเวลาพักระหว่างทำงานแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน แต่บัญญัติไว้โดยยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น กฎหมายของอิตาลี¹²² กำหนดเพียงว่านายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับเวลาพักระหว่างทำงานที่เพียงพอ สำหรับกฎหมายของโปรตุเกส¹²³ กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างทำงาน หรือในกรณีที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนด โดยให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน เป็นต้น

2) กลุ่มของประเทศที่กฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงของเวลาพักระหว่างทำงานขั้นต่ำที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องได้รับ การกำหนดไว้เช่นนี้ทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นสำหรับจำนวนชั่วโมงของเวลาพักระหว่างทำงานกฎหมายกำหนดไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น กฎหมายของประเทศสเปน¹²⁴ กำหนดไว้ 2 ชั่วโมง ส่วนกฎหมายของอาร์เจนตินา¹²⁵ กำหนดไว้ 3 ชั่วโมง เป็นต้น นอกจากนี้ในบางประเทศกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องได้รับเวลาพักระหว่างทำงานหลังจากได้ทำงานติดต่อกันชั่วระยะเวลาหนึ่ง เช่น กฎหมายของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา¹²⁶ และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้¹²⁷ กำหนดให้นายจ้าง

¹²² Italy, lex cit., *supra* note 19, มาตรา 8.

¹²³ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 14.

¹²⁴ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 7.1.

¹²⁵ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 4(a).

¹²⁶ California, lex cit., *supra* note 28, มาตรา 11 (A).

¹²⁷ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 15.

ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมงเป็นต้น

3) กลุ่มของประเทศที่กฎหมายกำหนดเวลาพักระหว่างทำงานโดยพิจารณาจากสถานะของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านว่ามีการพักอาศัยอยู่กับนายจ้างหรือไม่ กล่าวคือ กฎหมายของสาธารณรัฐมอลต้า¹²⁸ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้างได้รับเวลาพักระหว่างทำงานอย่างน้อยวันละ 3 ชั่วโมง ส่วนจะเป็นเวลาใดให้คู่สัญญาตกลงกัน และสำหรับประเภทที่มีได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างให้ได้รับเวลาพักระหว่างทำงานอย่างน้อยวันละ 45 นาที ส่วนประเทศเวเนซุเอลา¹²⁹ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ได้รับเวลาพักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยมีได้กำหนดเรื่องเวลาพักระหว่างทำงาน หรือเวลาพักเพื่อรับประทานอาหารแต่อย่างใด การกำหนดเช่นนี้จึงแปลเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ว่าให้หมายถึงเวลาพักเพื่อนอนหลับตอนกลางคืน แต่หากเป็นประเภทมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างให้ได้รับเวลาพักระหว่างทำงานอย่างน้อย 30 นาที หลังจากทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมง¹³⁰

สำหรับประเทศออสเตรีย¹³¹ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ได้รับเวลาพักระหว่างทำงานอย่างน้อย 3 ชั่วโมงต่อวัน โดยรวมเวลาพักรับประทานอาหารมื้อหลักแล้ว ส่วนประเภทมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างนั้น หลังจากที่ได้ทำงาน 4 ½ ชั่วโมง มีสิทธิได้รับเวลาพักอย่างน้อย 1 ครั้งหรือมากกว่าแล้วแต่คู่สัญญาจะตกลงกัน แต่อย่างน้อยที่สุดต้องเป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ หลังจากทำงานตั้งแต่ 4 ½ ชั่วโมงถึง 6 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับเวลาพัก 20 นาที หากทำงานตั้งแต่ 6 ชั่วโมงถึง 8 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับเวลาพัก 30 นาที หากทำงานตั้งแต่ 8 ชั่วโมงถึง 9 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับเวลาพัก 45 นาที และหากทำงานตั้งแต่ 9 ชั่วโมงขึ้นไปมีสิทธิได้รับเวลาพัก 60 นาที¹³²

¹²⁸ Domestic Wages Council Wage Regulation Order, L.N.7 ค.ศ.1976, มาตรา 7.

¹²⁹ Venezuela, lex cit., supra note 26, มาตรา 275.

¹³⁰ Ibid. มาตรา 205.

¹³¹ Austria, lex cit., supra note 16, มาตรา 5(3).

¹³² Ibid. มาตรา 5 (4).

1.3.2.2 วันหยุด กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านบางประเทศ กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับวันหยุด วันหยุดในกรณีนี้หมายถึง วันที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ต้องทำงานให้นายจ้าง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการกำหนดเรื่องวันหยุดต่างๆ ของต่างประเทศมีความแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เช่น กรณีของวันหยุดประจำสัปดาห์ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกำหนดไว้เป็นรายวัน ในขณะที่กฎหมายของบางประเทศกำหนดไว้เป็นรายชั่วโมงซึ่งอาจไม่เต็มวัน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ทำงานของการจ้างงานลักษณะนี้เป็นเคสสถานส่วนบุคคล มิใช่สถานประกอบกิจการเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นทั่วไป โดยอาจมีลักษณะการพักอาศัยอยู่กับนายจ้างประกอบด้วย ศึกษาการคุ้มครองเรื่องวันหยุดที่สำคัญ 3 ประเภท ดังนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนดช่วงเวลาสำหรับเรื่องนี้ไว้แตกต่างกัน โดยบางประเทศกำหนดจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำของวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องได้รับไม่ถึง 24 ชั่วโมง(ติดต่อกัน) ต่อสัปดาห์ เช่น ประเทศเอกวาดอร์¹³³ กฎหมายกำหนดให้มีสิทธิหยุด 1 วันในทุกๆ 2 สัปดาห์ ส่วนประเทศโบลิเวีย¹³⁴ กำหนดไว้ 6 ชั่วโมง (ติดต่อกัน) ต่อสัปดาห์ สำหรับประเทศคอสตาริกา¹³⁵ กำหนดไว้ ½ วันต่อสัปดาห์ โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ต้องเป็นวันอาทิตย์อย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ส่วนประเทศกัวเตมาลา¹³⁶ กำหนดไว้ 6 ชั่วโมง (ติดต่อกัน) ในวันอาทิตย์ ในขณะที่กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย¹³⁷ กำหนดให้มีสิทธิได้หยุดในแต่ละสัปดาห์ โดยให้เป็นไปตามที่คู่สัญญาตกลงกันแต่ต้องเป็นเวลาอย่างน้อยก่อน 14.00 นาฬิกาของวันที่จะได้หยุดนั้น จนถึงเวลาเริ่มต้นทำงานของวันถัดไป นอกจากนี้ยังต้องได้หยุดวันอาทิตย์ในทุกๆ 2 สัปดาห์ด้วย เป็นต้น

¹³³ Codificación del Código del Trabajo ค.ศ.1997,มาตรา 275.

¹³⁴ Decreto Supremo de 24 พฤษภาคม ค.ศ.1939, Ley General del Trabajo, Promoted to Law on 8 ธันวาคม ค.ศ.1942,มาตรา 39.

¹³⁵ Costa Rica, lex cit.,supra note 99,มาตรา 104(d).

¹³⁶ Código de Trabajo (แก้ไข ค.ศ.1995),มาตรา 164(b).

¹³⁷ Austria, lex cit.,supra note 16,มาตรา 6(1)-(2).

อย่างไรก็ดีผลการศึกษพบว่ากฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้หยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมง(ติดต่อกัน) ขึ้นไป เช่น ประเทศอาร์เจนตินา ชิลี อิตาลี โคลัมเบีย ฮอนดูรัส มอลตา ปานามา เปรู โปรตุเกส เวเนซุเอลา เป็นต้น¹³⁸ นอกจากนี้ในประเทศอิตาลี¹³⁹ อาร์เจนตินา¹⁴⁰ และชิลี (เฉพาะลูกจ้างประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง)¹⁴¹ กฎหมายยังกำหนดให้คู่สัญญาสามารถเลือกที่จะแบ่งวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ออกเป็นสองช่วง โดยอาจเป็นช่วงละครึ่งวันได้ สำหรับประเทศฟินแลนด์¹⁴² กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 30 ชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับประเทศสเปน¹⁴³ กฎหมายกำหนดให้อย่างน้อย 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องมี 24 ชั่วโมงติดต่อกันในวันอาทิตย์ (คู่สัญญาตกลงกันกำหนดให้เป็นวันอื่นได้) ส่วนประเทศสวีเดน¹⁴⁴ กฎหมายกำหนดให้อย่างน้อย 36 ชั่วโมงและต้องเป็น ½ วันของวันเสาร์ และ ½ วันของวันอาทิตย์ หรือคู่สัญญาอาจตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น สำหรับประเทศฝรั่งเศส¹⁴⁵ กฎหมายกำหนดให้อย่างน้อย 24 ชั่วโมง ในขณะที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้¹⁴⁶ กำหนดให้อย่างน้อย 36 ชั่วโมงติดต่อกันต่อสัปดาห์ แต่อย่างน้อยต้องเป็น 24 ชั่วโมงติดต่อกันในวันอาทิตย์ (คู่สัญญาสามารถกำหนดเป็นวันอื่นได้) หรือคู่สัญญาอาจตกลงกันเป็นหนังสือกำหนดวันหยุดดังกล่าวเป็นจำนวนอย่างน้อย 60 ชั่วโมงติดต่อกันในทุกๆ 2 สัปดาห์ เป็นต้น

ผลการศึกษาข้างต้นพบว่า นอกจากกฎหมายของหลายๆประเทศจะกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิได้หยุดประจำสัปดาห์ ไว้แตกต่างกันแล้วยังพบความแตกต่างในการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวันที่จะได้หยุดอีกด้วย บางประเทศกฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นพิเศษว่าจะต้องเป็นวันใด เช่น ประเทศเอกวาดอร์ ฮอนดูรัส และ เวเนซุเอลา

¹³⁸ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25 ,p.28.

¹³⁹ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19,มาตรา 7.

¹⁴⁰ Argentina, *lex cit.*, *supra* note 15,มาตรา 4(b).

¹⁴¹ Chile, *lex cit.*, *supra* note 64,มาตรา 150.

¹⁴² Finland, *lex cit.*, *supra* note 7,มาตรา 10.

¹⁴³ Spain, *lex cit.*, *supra* note 10,มาตรา 7(3).

¹⁴⁴ Sweden, *lex cit.*, *supra* note 9,มาตรา 9.

¹⁴⁵ France, *lex cit.*, *supra* note 6,มาตรา 15(c) และ 24 (f).

¹⁴⁶ South Africa, *lex cit.*, *supra* note 38,มาตรา 16(1)(b) ประกอบมาตรา (3).

เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนด เช่น ประเทศคอซตาริกา (แต่ต้องเป็นวันอาทิตย์อย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน) และสาธารณรัฐมอลตา (แต่กฎหมายกำหนดให้คู่สัญญาตกลงกันก่อน) เป็นต้น ส่วนบางประเทศกำหนดให้เป็นไปตามที่คู่สัญญาตกลงกัน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา ออสเตรเลีย สเปน และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เป็นต้น หรือในบางประเทศกฎหมายกำหนดวันไว้อย่างชัดเจน โดยมักกำหนดให้เป็นวันอาทิตย์ หรือวันอื่นขึ้นอยู่กับประเพณีทางวัฒนธรรมและหลักศาสนาของแต่ละประเทศ เช่น ประเทศโปรตุเกส อิตาลี และกัวเตมาลา¹⁴⁷ เป็นต้น

2) วันหยุดตามประเพณี ในที่นี้หมายความว่ารวมถึง วันหยุดในวันสำคัญของชาติ และวันสำคัญทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีด้วย มีเพียงไม่กี่ประเทศที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีวันหยุดตามประเพณี (โดยได้รับค่าจ้าง) เท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป เช่น ประเทศโปรตุเกส¹⁴⁸ สเปน¹⁴⁹ และมอลตา¹⁵⁰ เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศไม่ใช้บังคับบทบัญญัติเรื่องวันหยุดตามประเพณีกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศฟิลิปปินส์¹⁵¹ กัวเตมาลา¹⁵² และฮอนดูรัส¹⁵³ เป็นต้น ผลการศึกษายังพบว่า บางประเทศ กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดตามประเพณีสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ต่ำกว่ามาตรฐานที่ใช้บังคับกับลูกจ้างอื่นทั่วไป เช่น ประเทศอิตาลี¹⁵⁴ และคอซตาริกา¹⁵⁵ เป็นต้น กล่าวคือ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างอื่นทั่วไปของประเทศคอซตาริกานั้น ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามประเพณีเว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนดและต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเป็น 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ ในขณะที่กฎหมาย

¹⁴⁷ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25,p.29.

¹⁴⁸ Portugal, *lex cit.*, *supra* note 12,มาตรา 24(1).

¹⁴⁹ Spain, *lex cit.*, *supra* note 10,มาตรา 7(4).

¹⁵⁰ Malta, *lex cit.*, *supra* note 128,มาตรา 9(1).

¹⁵¹ Labor Code of the Philippines ,มาตรา 82.

¹⁵² Guatemala,*lex cit.*, *supra* note 136,มาตรา 164.

¹⁵³ Honduras, *lex cit.*, *supra* note 49,มาตรา 154.

¹⁵⁴ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19,มาตรา 9.

¹⁵⁵ Costa Rica, *lex cit.*, *lex cit.*,*supra* note 99,มาตรา 104(e) ประกอบมาตรา

คุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีสิทธิหยุดงาน ½ วัน ในวันหยุดตามประเพณี แต่หากนายจ้างให้มาทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้น ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มอีก ½ เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ

สำหรับหลักเกณฑ์เรื่องการต้องได้รับความยินยอมของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรือไม่ กรณีที่นายจ้างให้มาทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้น พบว่ากฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดให้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก่อน เว้นแต่เป็นกรณีฉุกเฉินหรือมีเหตุตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประเทศโปรตุเกส¹⁵⁶ ออสเตรเลีย¹⁵⁷ สเปน¹⁵⁸ และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้¹⁵⁹ เป็นต้น

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ผลการศึกษาพบว่ากฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่บัญญัติหลักเกณฑ์ไว้แตกต่างกัน บางประเทศกฎหมายให้การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในเรื่องนี้เท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป เช่น ประเทศชิลี¹⁶⁰ คอสตาริกา¹⁶¹ และฮอนดูรัส¹⁶² เป็นต้น กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง โดยใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป สำหรับบางประเทศที่มีกฎหมายพิเศษเพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ ก็กำหนดไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายพิเศษนั้นว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับการคุ้มครองเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่น ประเทศเดนมาร์ก โปรตุเกส ฝรั่งเศส และสเปน¹⁶³ เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับสิทธิบางประการเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ด้อยกว่าลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป เช่น

¹⁵⁶ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 24(2).

¹⁵⁷ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 6(5).

¹⁵⁸ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 7(3)-(4).

¹⁵⁹ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 18(1).

¹⁶⁰ Chile, lex cit., *supra* note 64, มาตรา 67.

¹⁶¹ Costa Rica, lex cit., *supra* note 99, มาตรา 104(f) ประกอบมาตรา 153.

¹⁶² Agreement No.193 to approve regulations issued under the Social Insurance Act ลงวันที่ 17 ธันวาคม ค.ศ.1971, มาตรา 156.

¹⁶³ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.36.

ประเทศบราซิล¹⁶⁴ และเวเนซุเอลา¹⁶⁵ เป็นต้น แต่บางประเทศกฎหมายไม่คุ้มครองเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศฟิลิปปินส์¹⁶⁶ เป็นต้น

แม้กฎหมายของหลายประเทศที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะบัญญัติไว้แตกต่างกัน แต่ก็มีหลักเกณฑ์พื้นฐานบางประการคล้ายกัน เช่น กฎหมายมักกำหนดเงื่อนไขการได้สิทธิโดยคำนึงถึงอายุการทำงาน เป็นต้น กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องมีอายุการทำงานอย่างน้อยช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ อายุการทำงานที่กฎหมายของประเทศส่วนใหญ่กำหนดไว้ คือ 12 เดือน อย่างไรก็ตามบางประเทศอาจกำหนดอายุการทำงานไว้สั้นกว่านั้น เช่น กฎหมายของประเทศคอสตาริกา¹⁶⁷ กำหนดไว้ 50 สัปดาห์ เป็นต้น สำหรับอายุการทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าวนี้ บางประเทศลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องทำงานครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก่อนจึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ในขณะที่บางประเทศแม้ทำงานไม่ครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เพียงแต่จำนวนวันที่จะได้หยุดนั้นต้องคำนวณตามสัดส่วนของอายุการทำงานที่ทำมา เช่น ประเทศเดนมาร์ก¹⁶⁸ โปรตุเกส¹⁶⁹ และ คอสตาริกา¹⁷⁰ เป็นต้น

นอกจากนี้อายุการทำงานที่ใช้เป็นฐานในการได้รับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแต่ละประเทศก็กำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของฝรั่งเศสกำหนดให้จำนวนวันของวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากขึ้นเป็นสัดส่วนของการทำงานทุกๆเดือน กล่าวคือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นทุกๆเดือนของการทำงาน¹⁷¹ ในขณะที่

¹⁶⁴ Lei 5859 (trabalho doméstico) ลงวันที่ 11 ธันวาคม ค.ศ.1972, มาตรา 3 ประกอบ Consolidacao das Lleis do Trabalho, Decreto Lei 5452 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ.1943, มาตรา 130.

¹⁶⁵ Venezuela, lex cit., *supra* note 26, มาตรา 219 ประกอบ มาตรา 277.

¹⁶⁶ Labor Code of the Philippines, Rule V, มาตรา 1(b).

¹⁶⁷ Costa Rica, lex cit., *supra* note 99, มาตรา 104(f).

¹⁶⁸ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 11(4).

¹⁶⁹ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 16(4).

¹⁷⁰ Costa Rica, lex cit., *supra* note 99, มาตรา 104(f).

¹⁷¹ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 16(a).

กฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ กำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 3 สัปดาห์ต่อการทำงาน 12 เดือน หรือคู่สัญญาอาจตกลงเป็นอย่างอื่นได้ แต่เมื่อเฉลี่ยแล้วทุกๆ 17 วันทำงาน จะต้องได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยหนึ่งวัน¹⁷² เป็นต้น

สำหรับระยะเวลาของการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีติดต่อกัน ในหลายๆประเทศ กำหนดไว้แตกต่างกันอย่างมาก บางประเทศกฎหมายกำหนดไว้ 10 วัน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา (เฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 1-5 ปี เท่านั้น)¹⁷³ และฮอนดูรัส (เฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 1-2 ปี เท่านั้น)¹⁷⁴ เป็นต้น ส่วนบางประเทศกฎหมายกำหนดไว้ 30 วันภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เช่น ประเทศฝรั่งเศส¹⁷⁵ สเปน¹⁷⁶ และเดนมาร์ก¹⁷⁷ เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศกฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาของการหยุดพักผ่อนประจำปีจะหยุดติดต่อกันได้นานเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา ฮอนดูรัส อิตาลี ออสเตรเลีย และชิลี¹⁷⁸ เป็นต้น

1.3.2.3 วันลา สิทธิในวันลา โดยเฉพาะสิทธิในการลาป่วยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้ใช้แรงงานทุกคนควรได้รับ ในต่างประเทศกฎหมายกำหนดสิทธิในวันลาให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้โดยศึกษาถึงการคุ้มครองเรื่องวันลาที่สำคัญ ดังนี้

1) วันลาป่วย กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านของประเทศส่วนใหญ่ที่ศึกษาพบว่า มีการกำหนดถึงเรื่องสิทธิในการลาเมื่อเจ็บป่วยหรือประสบภัยไว้ เช่น ประเทศเดนมาร์ก ฝรั่งเศส อาร์เจนตินา ออสเตรเลีย เบลเยียม และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เป็นต้น แต่ก็มีหลักเกณฑ์บางประการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กฎหมายของบางประเทศกำหนดให้สิทธิในการลาป่วย เกิดขึ้นภายหลังจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด อันอาจกำหนดได้เป็นวัน เป็นเดือน หรือเป็นปี เช่น

¹⁷² South Africa, *lex cit.*, *supra* note 38, มาตรา 19(1).

¹⁷³ Argentina, *lex cit.*, *supra* note 15, มาตรา 4(c)(1).

¹⁷⁴ Honduras, *lex cit.*, *supra* note 49, มาตรา 346 (a).

¹⁷⁵ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 16(b).

¹⁷⁶ Spain, *lex cit.*, *supra* note 10, มาตรา 7(6).

¹⁷⁷ Denmark, *lex cit.*, *supra* note 4, มาตรา 11(1).

¹⁷⁸ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.37.

ประเทศฝรั่งเศส¹⁷⁹ และออสเตรีย (เฉพาะกรณีลาป่วยเท่านั้นหากเป็นกรณีได้รับอุบัติเหตุสามารถเริ่มลาได้ตั้งแต่เริ่มทำงาน)¹⁸⁰ เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศกฎหมายให้สิทธิในการลาป่วยเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา¹⁸¹ และเดนมาร์ก¹⁸² เป็นต้น

นอกจากนี้กฎหมายของบางประเทศกำหนดไว้ชัดเจนว่า เหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่สามารถมาทำงานได้ต้องมีสาเหตุหรือเจตนาอันทุจริตของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น กฎหมายของประเทศ เดนมาร์ก¹⁸³ และโปรตุเกส¹⁸⁴ เป็นต้น ส่วนกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส¹⁸⁵ และ เดนมาร์ก¹⁸⁶ ก็กำหนดให้การลาป่วยอันเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านต้องนำไปรับรองแพทย์มาแสดงแก่นายจ้างด้วย

2) วันลาเพื่อคลอดบุตร ด้วยเหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่มักเป็นเพศหญิง การคุ้มครองเรื่องสิทธิของหญิงมีครรภ์แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น วันลาเพื่อคลอดบุตร การถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ เป็นต้น จึงเป็นเรื่องสำคัญ อย่างไรก็ตามยังคงมีประเทศที่กฎหมายไม่ให้สิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา และประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น ข้อเท็จจริงที่มักเกิดขึ้นเสมออันสืบเนื่องจากลักษณะเฉพาะในการทำงานของลูกจ้างประเภทนี้ที่ทำงานและพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง คือ การตั้งครรภ์ของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานหญิงเหล่านี้ต้องถูกเลิกจ้างโดยมักไม่มีสิทธิโต้แย้งและไม่มีทางเลือก นอกจากนี้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่ก็มักไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ทำให้การตั้งครรภ์ของลูกจ้างประเภทนั้นนอกจากจะทำให้ต้องสูญเสียงานแล้วยังไม่ได้รับเงินช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการคลอดบุตรอีกด้วย แม้บางประเทศกฎหมายว่าด้วย

¹⁷⁹ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 19.

¹⁸⁰ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 10(1).

¹⁸¹ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 4.

¹⁸² Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 14(1).

¹⁸³ *Ibid.* มาตรา 14(2).

¹⁸⁴ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 25(1).

¹⁸⁵ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 19.

¹⁸⁶ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 14(2).

การประกันสังคม เปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่ก็มักเป็นระบบสมัครใจเท่านั้น และส่วนใหญ่มักไม่ได้รับความสนใจจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเนื่องจากเงินสมทบมีอัตราค่อนข้างสูง เช่น ประเทศเม็กซิโก และฮอนดูรัส เป็นต้น ในขณะที่กฎหมายของบางประเทศให้การคุ้มครองเรื่องสิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากเห็นว่าการคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่างๆของลูกจ้างที่เป็นหญิงอันเกิดจากการตั้งครรภ์ ไม่ควรต้องถูกแบ่งแยกโดยเหตุเพียงแต่ความแตกต่างในการประกอบอาชีพเท่านั้น เช่น ประเทศฝรั่งเศส อิตาลี โปรตุเกส สเปน และเปรู¹⁸⁷ เป็นต้น

1.3.3 ค่าตอบแทน

ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน นอกจากจะได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานแล้วนั้น ด้วยลักษณะเฉพาะบางประการของสภาพการทำงานทำให้อาจได้รับผลตอบแทนอื่นในรูปของที่พักอาศัย อาหาร และสาธารณูปโภคประเภท ไฟฟ้า ประปา จากนายจ้างด้วย และผลตอบแทนเหล่านี้เองที่มักก่อให้เกิดปัญหาในการคำนวณค่าจ้างที่เป็นเงิน เนื่องจากนายจ้างมักถือว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้รับประโยชน์อื่นจากตนแล้ว จึงต้องนำประโยชน์ดังกล่าวมาหักออกจากค่าจ้าง ดังนั้นกฎหมายของบางประเทศจึงกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานทั้งในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นที่มีใช้ตัวเงิน ศึกษาดังนี้

1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากค่าจ้างที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านส่วนใหญ่ได้รับนั้นมักเป็นตัวเงิน ผู้เขียนจึงสนใจศึกษา เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน กล่าวคือ กฎหมายของบางประเทศไม่กำหนดเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศอาร์เจนตินา¹⁸⁸ ชิลี¹⁸⁹ เป็นต้น สำหรับประเทศที่กฎหมายกำหนดเรื่องนี้ไว้ก็มีการคำนวณ โดยกำหนดอัตราให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของลูกจ้างประเภทนี้ เช่น ประเทศฝรั่งเศส¹⁹⁰ ฟิลิปปินส์¹⁹¹ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย¹⁹²

¹⁸⁷ José Maria Ramirez-Machado, *supra* note 25, p.44.

¹⁸⁸ Argentina, *lex cit.*, *supra* note 15, มาตรา 13.

¹⁸⁹ Chile, *lex cit.*, *supra* note 64, มาตรา 151.

¹⁹⁰ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 21.

¹⁹¹ Labor Code of the Philippines, มาตรา 143.

¹⁹² California, *lex cit.*, *supra* note 28, มาตรา 4.

และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้¹⁹³ เป็นต้น แต่ก็มีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของมลรัฐแคลิฟอร์เนียกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นรายชั่วโมง ในขณะที่กฎหมายของฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ กำหนดให้ขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านว่าอยู่พื้นที่ใดของประเทศ ส่วนประเทศสเปน¹⁹⁴ กฎหมายกำหนดให้ใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างอื่นทั่วไปกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย เป็นต้น

2) ผลตอบแทนในลักษณะอื่นที่มีใช้ตัวเงิน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าเหตุที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอาจมีลักษณะของการพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ดังนั้น ผลตอบแทนแรงงานที่ได้รับจึงแตกต่างจากลูกจ้างอื่นทั่วไป กฎหมายของบางประเทศกำหนดเรื่องนี้ไว้เพื่อให้มีให้ทับซ้อนกับค่าจ้างซึ่งมักเป็นผลตอบแทนในรูปตัวเงิน และแต่ละประเทศก็กำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ นอกจากจะกำหนดเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ ยังกำหนดให้คู่สัญญาตกลงกันเรื่องผลตอบแทนอื่นอันมิใช่ตัวเงินซึ่งหมายถึง ที่พัก อาหาร และการรักษาพยาบาลไว้โดยไม่ให้หักออกจากค่าจ้าง¹⁹⁵ ส่วนกฎหมายของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเงินค่าอาหารจากลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน¹⁹⁶ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน(ประเภทพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง) ของประเทศออสเตรเลีย¹⁹⁷ ฟินแลนด์¹⁹⁸ และโปรตุเกส¹⁹⁹ กฎหมายกำหนดให้ได้รับอาหารและที่พักจากนายจ้างโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในขณะที่กฎหมายของฝรั่งเศสกำหนดไว้ในลักษณะตรงข้ามกับกลุ่มประเทศข้างต้นอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือกำหนดให้นายจ้างสามารถหักมูลค่าของผลตอบแทนอื่น เช่น อาหาร และที่พักออกจากค่าจ้างได้²⁰⁰ เป็นต้น

¹⁹³ South Africa, lex cit., *supra* note 38, Part B.

¹⁹⁴ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 6(1).

¹⁹⁵ Labor Code of the Philippines, มาตรา 144 ประกอบมาตรา 148.

¹⁹⁶ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 7(1)(d).

¹⁹⁷ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 6(3) ประกอบมาตรา 3(2).

¹⁹⁸ Finland, lex cit., *supra* note 7, มาตรา 16.

¹⁹⁹ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 9(3).

²⁰⁰ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 20(a)(5).

1.3.4 สวัสดิการตามกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่า มีบางประเทศที่กฎหมายกำหนดเรื่องสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้โดยเฉพาะ เช่น ที่พักอาศัย และอาหาร เป็นต้น ศึกษา ดังนี้

1) ที่พัก มีเพียงไม่กี่ประเทศที่กฎหมายคำนึงถึงมาตรฐานของที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านแต่ก็กำหนดไว้อย่างไม่ชัดเจนนัก เช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินา²⁰¹ ฟิลิปปินส์²⁰² และ โปรตุเกส²⁰³ เป็นต้น กำหนดไว้เพียงว่านายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้พักอาศัยอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ในขณะที่ยกกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย²⁰⁴ เดนมาร์ก²⁰⁵ ฟินแลนด์²⁰⁶ ฝรั่งเศส²⁰⁷ และ สาธารณรัฐแอฟริกาใต้²⁰⁸ กำหนดรายละเอียดของสวัสดิการในเรื่องที่พักนี้อย่างชัดเจน กล่าวคือ

ก. ลักษณะของห้องพัก เช่น มีการกำหนดถึงเรื่องขนาดของห้อง, แสงสว่างภายในห้อง, อุณหภูมิของห้องพัก, เรื่องที่เกี่ยวกับสุขอนามัย, อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น

ข. มาตรการด้านความปลอดภัย เช่น มีการกำหนดถึงเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ความแข็งแรงทนทานของที่พัก เป็นต้น

ค. ความเป็นส่วนตัว เช่น มีการกำหนดถึงจำนวนของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่พักในห้องเดียวกัน, ประตูของที่พักต้องสามารถล็อกได้ทั้งจากด้านในและด้านนอก เป็นต้น

ง. เครื่องเรือนที่จำเป็น เช่น เตียงนอน, เก้าอี้ , ตู้เสื้อผ้า และโต๊ะ เป็นต้น

นอกจากนี้กฎหมายของประเทศเดนมาร์กยังมีข้อกำหนดที่เข้มงวดมากในเรื่องมาตรฐานของที่พักสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน โดยกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบที่พักให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย²⁰⁹

²⁰¹ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 4(e).

²⁰² Labor Code of the Philippines, มาตรา 148.

²⁰³ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 26 (1)(e).

²⁰⁴ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 4.

²⁰⁵ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 8.

²⁰⁶ Finland, lex cit., *supra* note 7, มาตรา 16.

²⁰⁷ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 21.

²⁰⁸ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 8.

²⁰⁹ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 9(1).

2) อาหาร ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงบางประเทศเท่านั้นที่กฎหมายกำหนดรายละเอียดถึงสวัสดิการในเรื่องนี้ เช่น ประเทศอาร์เจนตินา²¹⁰ ออสเตรีย²¹¹ ฝรั่งเศส²¹² และฟิลิปปินส์²¹³ เป็นต้น ส่วนใหญ่กำหนดไว้โดยมีหลักเกณฑ์คล้ายกัน เช่น เรื่องปริมาณของอาหารในแต่ละมื้อต้องเพียงพอ , คุณภาพของอาหารต้องเหมาะสมตามหลักโภชนาการ และจำนวนมื้ออาหารที่ต้องได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

1.4 การใช้แรงงานเด็ก

ผลการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงานของประเทศส่วนใหญ่ให้การคุ้มครองเรื่องการใช้แรงงานเด็กกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็ก อย่างไรก็ตามมีบางประเทศที่กฎหมายไม่คุ้มครองเรื่องการใช้แรงงานเด็ก ด้วยเหตุที่เด็กนั้นประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น เนื่องจากตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ไม่ใช่บังคับบทบัญญัติที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน²¹⁴ สำหรับกฎหมายของประเทศต่างๆที่คุ้มครองเรื่องการใช้แรงงานเด็กกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านนั้น กำหนดหลักเกณฑ์ไว้แตกต่างกัน ศึกษาดังนี้

1.4.1 อายุต้องห้าม เรื่องอายุต้องห้ามนี้เป็นหลักการสำคัญที่กฎหมายแรงงานกำหนดเพื่อมิให้เด็กเล็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร แต่ละประเทศกำหนดฐานของอายุต้องห้ามไว้ไม่เท่ากัน กล่าวคือ ประเทศฝรั่งเศส²¹⁵ และ โปรตุเกส²¹⁶ กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ 16 ปี ส่วนสาธารณรัฐแอฟริกาใต้กฎหมายกำหนดไว้ 15 ปี²¹⁷ ในขณะที่ประเทศเอกวาดอร์²¹⁸ และเวเนซุเอลา²¹⁹ กฎหมายกำหนดไว้

²¹⁰ Argentina, lex cit., *supra* note 15, มาตรา 8.

²¹¹ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 4 (3).

²¹² France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 21.

²¹³ Labor Code of the Philippines, มาตรา 148.

²¹⁴ *Ibid.*, Rule XII, มาตรา 1.

²¹⁵ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 24(a)-(b).

²¹⁶ Portugal, lex cit., *supra* note 12, มาตรา 4.

²¹⁷ Basic Conditions of Employment Act ค.ศ. 1997, มาตรา 43(1).

14 ปี แต่อนุญาตให้จ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป ภายใต้เงื่อนไขบางประการที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องลดชั่วโมงการทำงาน, ต้องสำเร็จการศึกษาเบื้องต้นตามกฎหมายแล้ว, ให้ทำได้เฉพาะงานที่ไม่หนักเท่านั้น, เด็กมีความจำเป็นที่ต้องทำงานเพื่อดำรงชีพหรือเพื่อดูแลบิดามารดา หรือพี่น้องที่อายุน้อยกว่าหรือไม่ และต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองโดยชอบด้วยกฎหมายของเด็กนั้นก่อน เป็นต้น สำหรับประเทศอาร์เจนตินา²²⁰ กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กไว้ 14 ปี แต่อนุญาตให้จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีได้ ภายใต้เงื่อนไขบางประการที่กฎหมายกำหนด เช่น ให้ทำได้เฉพาะงานที่ไม่หนักเท่านั้น, สำเร็จการศึกษาเบื้องต้นตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ส่วนประเทศฟินแลนด์²²¹ และชิลี²²² กฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะเดียวกัน แต่เพิ่มเงื่อนไขให้นายจ้างสามารถจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีได้หากเด็กนั้นทำงานในช่วงหยุดภาคศึกษา

1.4.2 การได้รับความยินยอมตามกฎหมาย กฎหมายแรงงานของหลายประเทศคำนึงถึงหลักการว่า คนงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ว่าจะประกอบอาชีพการงานใดก็ตาม เขาเหล่านั้นยังคงเป็นเด็กและเยาวชน ดังนั้นก่อนจะสร้างความสัมพันธ์ทางแรงงานควรต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองโดยชอบด้วยกฎหมายของเด็กและเยาวชนนั้นเสียก่อน กฎหมายจึงกำหนดให้เด็กหรือเยาวชนที่จะทำงานเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ต้องได้รับความยินยอมดังกล่าวก่อนที่จะทำงานเช่นเดียวกับงานประเภทอื่น เช่น กฎหมายของประเทศประเทศฝรั่งเศส²²³ อิตาลี²²⁴ ฟินแลนด์²²⁵ และเวเนซุเอลา²²⁶ เป็นต้น

1.4.3 หน้าที่ของนายจ้างกรณีมีการจ้างเด็ก เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสะดวกต่อการตรวจสอบการใช้แรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน กฎหมายของบางประเทศ เช่น ประเทศ

²¹⁸ Ecuador, *lex cit.*, *supra* note 133, มาตรา 134.

²¹⁹ Venezuela, *lex cit.*, *supra* note 26, มาตรา 247(1).

²²⁰ Argentina, *lex cit.*, *supra* note 15, มาตรา 2.

²²¹ Young Workers Act, Act No.998 of ค.ศ.1993, มาตรา 2(2).

²²² Chile, *lex cit.*, *supra* note 64, มาตรา 13.

²²³ France, *lex cit.*, *supra* note 6, มาตรา 24(b).

²²⁴ Italy, *lex cit.*, *supra* note 19, มาตรา 4.

²²⁵ Young Workers Act, *supra* note 221, มาตรา 3.

²²⁶ Venezuela, *lex cit.*, *supra* note 26, มาตรา 248.

เวเนซุเอลา²²⁷ คอสตาริกา²²⁸ เอกวาดอร์²²⁹ ฮอนดูรัส²³⁰ และสาธารณรัฐแอฟริกาใต้²³¹ เป็นต้น กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เก็บทะเบียนลูกจ้างเด็ก โดยต้องมีข้อความที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับเด็ก เช่น วันเกิด, ชื่อและนามสกุล, ชื่อและที่อยู่ของผู้ปกครองโดยชอบด้วยกฎหมาย, สถานที่ทำงาน, หน้าที่ในการปฏิบัติงาน, จำนวนชั่วโมงการทำงาน, อัตราค่าจ้าง, ผลการตรวจสุขภาพ เป็นต้น ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์²³² และเอกวาดอร์²³³ กฎหมายกำหนดเพิ่มเติมจากข้างต้น โดยให้นายจ้างเก็บเอกสารที่แสดงว่าเด็กนั้นสำเร็จการศึกษาภาคบังคับด้วย

1.4.4 เวลาทำงาน หลักการสำคัญของกฎหมายแรงงานที่มุ่งจะคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก คือ ด้วยสภาพทางกายภาพเห็นได้ชัดเจนว่าเด็กไม่ควรมีข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการทำงานเท่ากับผู้ใหญ่ ดังนั้นในต่างประเทศจึงกำหนดชั่วโมงการทำงานของเด็กที่ประกอบอาชีพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย ศึกษาดังนี้

1) เวลาทำงานปกติ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้คล้ายกัน คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับบ้านที่เป็นเด็กควรน้อยกว่าผู้ใหญ่ อย่างไรก็ตามก็ดียังกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศส กฎหมายกำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็กและผู้ใหญ่ไว้เท่ากัน²³⁴ ส่วนประเทศออสเตรเลีย²³⁵ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง สำหรับประเทศฟินแลนด์²³⁶ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงหรือไม่เกินสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง และทุกๆ 24 ชั่วโมง ต้องมี

²²⁷ Venezuela, lex cit., *supra* note 26, มาตรา 265.

²²⁸ Costa Rica, lex cit., *supra* note 99, มาตรา 93.

²²⁹ Ecuador, lex cit., *supra* note 133, มาตรา 147.

²³⁰ Honduras, lex cit., *supra* note 49, มาตรา 133.

²³¹ South Africa, lex cit., *supra* note 38, มาตรา 23(3).

²³² Young Workers Act, *supra* note 221, มาตรา 12.

²³³ Ecuador, lex cit., *supra* note 133, มาตรา 147.

²³⁴ France, lex cit., *supra* note 6, มาตรา 24.

²³⁵ Austria, lex cit., *supra* note 16, มาตรา 5(1).

²³⁶ Employment Contracts Act, Act No. 55 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2001, มาตรา 4 (2)-(3) ประกอบมาตรา 8(2).

เวลาพักอย่างน้อย 14 ชั่วโมงติดต่อกัน ส่วนที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไปให้ทำงานได้ไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และทุกๆ 24 ชั่วโมง ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกัน²³⁷ เป็นต้น

2) การทำงานล่วงเวลา สำหรับเรื่องการทำงานล่วงเวลานั้นบางประเทศกฎหมายห้ามไว้โดยชัดแจ้งมิให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็กทำงานล่วงเวลา เช่น กฎหมายของประเทศสเปน และฝรั่งเศส²³⁸ เป็นต้น ส่วนประเทศฟินแลนด์กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่อายุ 15 ปี ขึ้นไปเท่านั้น ที่สามารถทำงานล่วงเวลาได้โดยต้องได้รับความยินยอมของเด็กด้วย แต่จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 80 ชั่วโมงต่อปี²³⁹

3) การทำงานเวลาวิกาล มีบางประเทศเท่านั้นที่กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องนี้ไว้ เช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศสไม่อนุญาตให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน²⁴⁰ ส่วนกฎหมายของประเทศฟินแลนด์²⁴¹ กำหนดเพียงว่า อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานถึง 20.00 นาฬิกาได้ และอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานถึง 22.00 นาฬิกาได้ นอกจากนี้นายจ้างอาจให้ทำงานถึง 23.00 นาฬิกาได้ หากมีเหตุอันควรโดยต้องได้รับความยินยอมจากเด็ก เป็นต้น

1.4.5 ค่าจ้าง สำหรับเรื่องค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็ก มีเพียงบางประเทศเท่านั้นที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ และมักเป็นการกำหนดให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับงานประเภทนี้ได้ เนื่องจากกฎหมายคำนึงถึงว่างานบ้านในบางลักษณะ ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็ก อาจไม่สามารถทำได้เต็มประสิทธิภาพเท่ากับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นสัดส่วนของการได้รับค่าตอบแทนจึงควรเป็นไปตามผลงานที่นายจ้างได้รับ เช่น กฎหมาย

²³⁷ *Ibid.*, มาตรา 4(1) ประกอบ มาตรา 6 และมาตรา 8(1).

²³⁸ José Maria Ramirez-Machado, *supra note* 25, p.50.

²³⁹ Young Workers Act, *supra note* 221, มาตรา 5(1) ประกอบมาตรา 6

²⁴⁰ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 24(e).

²⁴¹ Finland, *lex cit.*, *supra note* 236, มาตรา 7(1) และ (3)-(4).

ของสาธารณรัฐแอฟริกากลาง²⁴² กำหนดให้นายจ้างสามารถลดค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็กลงได้ร้อยละ 40 สำหรับเด็กที่มีอายุ 14 – 16 ปี และลดลงได้ร้อยละ 20 สำหรับเด็กที่มีอายุ 16 – 18 ปี ส่วนกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสกำหนดไว้ในลักษณะที่คล้ายกัน คือ ลดลงได้ร้อยละ 20 สำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 17 ปี และลดลงได้ร้อยละ 10 สำหรับเด็กที่มีอายุ 17 – 18 ปี แต่ห้ามมิให้มีการลดค่าจ้างเช่นนี้ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่เป็นเด็กนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานประเภทนี้มาแล้ว 6 เดือนขึ้นไป²⁴³ เป็นต้น

1.5 อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

กฎหมายกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงาน ก็เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิทางแรงงานและให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามเป็นการยากลำบากอย่างยิ่งในการตรวจแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่ทำงานอยู่ในบ้าน อันเป็นสถานที่ส่วนบุคคลจึงเป็นกลุ่มแรงงานซ่อนเร้น²⁴⁴ ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงบางประเทศเท่านั้นที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ ข้อสังเกต คือ ในประเทศส่วนใหญ่ที่ศึกษา กฎหมายมักให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านได้เท่าเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่นทั่วไป แต่พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มักไม่ใช้อำนาจดังกล่าว ผลลัพธ์ในเชิงปฏิบัติจึงไม่ปรากฏข้อมูลการออกตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมากเหมือนการตรวจแรงงานลูกจ้างประเภทอื่น เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานมักออกตรวจเฉพาะสถานประกอบกิจการทั่วไปเท่านั้น และสถานที่ทำงานของลูกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน คือ บ้านอันเป็นเคสถานส่วนบุคคลของนายจ้าง ดังนั้น สิทธิขั้นมูลฐานของผู้เป็นนายจ้าง กับพนักงานตรวจแรงงานจึงมาพบกันที่ตรงจุดนี้ กล่าวคือ สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบการใช้แรงงานและสภาพการทำงานของลูกจ้าง

²⁴² Arrêté No. 49-MFPT-DT déterminant les conditions générales d'emploi et fixant les salaires des gens de maison ลงวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1970, มาตรา 6.

²⁴³ France, *lex cit.*, *supra note* 6, มาตรา 24(h).

²⁴⁴ Willy Peirens, *Invisible Servitude : An In-Depth Study on Domestic Workers in the World*, (Belgium: Chaussée de Haecht, 2000), p.13.

ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน กับสิทธิส่วนบุคคลของนายจ้างที่จะปกป้องหวงกันบ้านและครอบครัวของตน ดังนั้น เพื่อหาจุดสมดุลในสิทธิพื้นฐานทั้งสองข้างต้น กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านควรกำหนดหน้าที่ในการควบคุมดูแลและให้ขออำนาจโดยชัดเจนแก่พนักงานตรวจแรงงานในการออกตรวจแรงงานลูกจ้างประเภทนี้ กฎหมายของบางประเทศจึงกำหนดให้การตรวจแรงงานในบ้านหรือเคหสถานส่วนบุคคล จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว เช่น ประเทศอาร์เจนตินา²⁴⁵ และเวเนซุเอลา²⁴⁶ เป็นต้น ส่วนกฎหมายของประเทศสเปนนั้น กำหนดให้การตรวจแรงงานในบ้านของนายจ้างถือเป็นกรณีพิเศษกว่าการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป กล่าวคือ การตรวจแรงงานในบ้านของนายจ้างจะต้องไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลของนายจ้างและครอบครัว²⁴⁷ สำหรับประเทศสวีเดน²⁴⁸ และเดนมาร์ก²⁴⁹ การตรวจแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอโดยมีเหตุผลพิเศษหรือพนักงานตรวจแรงงานเห็นชอบแต่ต้องมีเหตุอันควร เป็นต้น

จากผลศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศข้างต้น จะเห็นว่าในต่างประเทศให้ความสนใจการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นพิเศษแตกต่างจากลูกจ้างประเภทอื่น และพยายามกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างเหล่านี้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองก็แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมีผลจากการนำหลักการของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ในประเทศตน ผู้เขียนจึงศึกษาหลักเกณฑ์และรูปแบบตลอดจนศึกษาแนวทางของการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

²⁴⁵ Decreto 7979/56 reglamentario del Decreto Ley 326/56 de servicio domestico ลงวันที่ 30 เมษายน ค.ศ.1956, มาตรา 18.

²⁴⁶ Venezuela, lex cit. *supra* note 26, มาตรา 590.

²⁴⁷ Spain, lex cit., *supra* note 10, มาตรา 11.

²⁴⁸ Sweden, lex cit., *supra* note 9, มาตรา 15.

²⁴⁹ Denmark, lex cit., *supra* note 4, มาตรา 9.

2. การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีที่มาจากหลายแห่ง เช่น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ หรืออาจมีที่มาจากอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ เป็นต้น แต่ที่มาของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศอันสำคัญก็คือ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนดและรับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)²⁵⁰ ผู้เขียนจะศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ เนื่องจากเป็นมาตรฐานแรงงานซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะสากลและครอบคลุมทั่วโลกไม่เพียงแต่เฉพาะภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือเรียกกันโดยสั้นว่า ILO เป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ และเป็นองค์การระหว่างประเทศที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในปี ค.ศ.1919 (พ.ศ.2462) มีเป้าหมายที่จะยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั่วโลก และขณะเดียวกันก็พยายามส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนทำงานในสภาพการทำงานที่ดี มีหลักประกันในการทำงานรวมถึงมีความมั่นคงในงานและรายได้ เมื่อปี ค.ศ. 1965 องค์การแรงงานระหว่างประเทศเริ่มหารือในที่ประชุมของการประชุมแรงงานนานาชาติ ให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเป็นการเร่งด่วน เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิตให้แก่คนงานเหล่านี้²⁵¹ ประเทศสมาชิกถูกกระตุ้นให้เพิ่มมาตรฐานการทำงาน และเพิ่มการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยให้สอดคล้องกับสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จากนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงเริ่มดำเนินการวิจัย โดยจัดตั้งคณะทำงานออกตรวจสอบ

²⁵⁰ นิคม จันทรวิทุร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอาณานิคม พงศ์พจน์, 2531), น.17-25.

²⁵¹ Official Bulletin (Geneva) Vol. XLVIII, No.3, กรกฎาคม ปีค.ศ.1965, Supplement I, pp. 20-21.

สภาพการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ของประเทศต่างๆ ในหลายภูมิภาค²⁵² ผลการวิจัยปรากฏว่า กฎหมายแรงงานของหลายๆ ประเทศให้การคุ้มครองผู้จ้างประเภทนี้เพียงบางเรื่องเท่านั้น และยังไม่มีการพิจารณาและเสริมสร้างมาตรฐานของการใช้แรงงานแต่อย่างใด การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของนายจ้างเป็นหลัก

หลังจากระยะเวลาผ่านไป 30 ปี นับจากการออกสำรวจวิจัยครั้งนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่าผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในบางประเทศยังได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ไม่มีการให้ค่าจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลักษณะนี้โดยเฉพาะ รวมถึงการไม่จัดว่าผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอยู่ในความหมายของคำว่า "ผู้จ้าง" ตามกฎหมายแรงงานบางฉบับ กลุ่มแรงงานหลักของผู้จ้างประเภทนี้มักเป็นแรงงานของผู้หญิง เด็ก และคนต่างด้าวโดยมักเป็นกลุ่มคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นจุดเกาะเกี่ยวที่ซับซ้อนกันระหว่างสถานะของการเป็นผู้จ้างกับสถานะของการเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย ทำให้กฎหมายของบางประเทศไม่ถือว่าคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมาอยู่ในสถานะของการเป็นผู้จ้างจึงทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

อนึ่ง การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองสภาพการทำงานของผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านทั่วโลกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งๆ ที่มีสังคม วัฒนธรรม และมาตรฐานการดำรงชีพที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่อาจกำหนดแบบแผนได้อย่างชัดเจนว่า การทำงานภายในบ้านควรมีลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร และประเภทใดบ้าง แต่ข้อสังเกตซึ่งคณะทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบจากการออกสำรวจ คือ สภาพการทำงาน และกลุ่มแรงงานของผู้จ้างประเภทนี้ในหลายๆ ประเทศ กลับมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอย่างมาก กล่าวคือ กลุ่มแรงงานหลักเป็นแรงงานของผู้หญิง จนอาจกล่าวได้ว่าการแบ่งเบาภาระของแม่บ้านเป็นงานของผู้หญิง และผู้จ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านมักเป็นกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นจากชนบทหรือถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจต่ำกว่าเข้าสู่การทำงานในพื้นที่อันมีความเจริญทางเศรษฐกิจสูงกว่า สำหรับระดับการศึกษาของผู้จ้างประเภทนี้ส่วนใหญ่จัดว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ

²⁵² รายงานการตรวจสอบได้ถูกตีพิมพ์โดยใช้ชื่อว่า "The Employment and Conditions of Domestic Workers in Private Households: an ILO Survey", (ค.ศ.1970) 102:4, International Labour Review.

และค่าตอบแทนที่ได้รับก็มักมีแนวโน้มเป็นการส่งกลับไปให้ครอบครัวที่จากรมา นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการพักอาศัยอยู่กับครอบครัวของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทำให้สถานที่ทำงานและสถานที่พักอาศัยของลูกจ้างประเภทนี้เป็นสถานที่เดียวกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศตระหนักว่า ลักษณะเฉพาะข้างต้นของการจ้างงานประเภทนี้ไม่ใช่เหตุผลอันควร ที่จะไม่ให้การคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแก่ลูกจ้างเหล่านี้ ดังนั้นองค์กรต่างๆที่เป็นเครือข่ายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงพยายามหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ประเทศต่างๆร่วมกันตระหนักถึงข้อเท็จจริงดังกล่าวและเพิ่มระดับการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเหล่านี้ ปัจจุบันแม้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีอนุสัญญาที่จะใช้เป็นมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยตรง แต่อนุสัญญานับต่างๆหลายฉบับที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน แม้มิได้ระบุเฉพาะเจาะจงว่าให้ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ในขณะเดียวกันก็มีได้ยกเว้นการบังคับใช้กับลูกจ้างประเภทนี้แต่อย่างใด นอกจากนี้อนุสัญญาบางฉบับยังระบุไว้ชัดเจนว่า หากประเทศสมาชิกจะสงวนสิทธิไม่ใช้บังคับอนุสัญญานี้กับลูกจ้างประเภทใดให้แถลงไว้ขณะให้สัตยาบัน ดังนั้นหากอนุสัญญามีได้ยกเว้นการบังคับใช้อย่างชัดเจน หรือประเทศสมาชิกมิได้สงวนสิทธิไว้ขณะให้สัตยาบัน ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาเหล่านั้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ตามอนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948) หรือตามอนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการก่อตั้งองค์กรทางแรงงานและเจรจาต่อรองร่วม (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949) ที่แม้ว่าอนุสัญญาดังกล่าวมิได้ระบุถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ แต่กฎหมายของหลายประเทศก็ให้การคุ้มครองในสิทธิและเสรีภาพตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาแก่ลูกจ้างประเภทนี้

จากการตรวจสอบของ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ(The Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations) ที่ออกตรวจการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิก พบว่ามีหลายประเทศที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านขัดต่อหลักการของอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไว้ เช่น ประเทศจอร์แดน ถูกตรวจสอบจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการไม่รับรองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์กรทางแรงงานแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน

ต่อมาด้วยการสนับสนุนของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ ทำให้ประมวลกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ของประเทศจอร์แดนรับรองสิทธินี้ให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ในการออกตรวจของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ จำนวน 2 ครั้ง ทั้งในปี ค.ศ.1989 และค.ศ. 1993 คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ ได้สนับสนุนรัฐบาลของอิตาลีในการแก้ไขกฎหมายแรงงาน²⁵³ ให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (Maternity Protection Convention (Revised), 1952)²⁵⁴ โดยขยายการคุ้มครองเรื่องห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ให้บังคับใช้กับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย ส่วนประเทศอุรุกวัยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ พบว่าลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันขัดต่อ อนุสัญญาฉบับที่ 131 (Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)) ทำให้ค่าตอบแทนของลูกจ้างประเภทนี้ขึ้นอยู่กับภาระการครองชีพของแต่ละราย คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญฯ จึงนำเรื่องนี้หารือกับผู้นำประเทศอุรุกวัย จนในที่สุดมีการออกคำสั่งให้ตั้งหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านขึ้นโดยเฉพาะ²⁵⁵

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พยายามค้นหาแนวคิดที่ซ่อนเร้นอยู่เบื้องหลังที่ทำให้กฎหมายแรงงานของประเทศสมาชิกปฏิเสธไม่ให้เกิดการคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน และพบว่าแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานจากการที่แรงงานเหล่านี้มิใช่แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ทางแรงงานมีความเป็นส่วนตัวระหว่างคู่สัญญาสูงซึ่งเป็นเรื่องนอกกรอบเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังคงยืนยันว่าเหตุผลที่กล่าวอ้างถึงความสัมพันธ์ทางแรงงานว่าเป็นเรื่องของปัจเจกชนแต่ละคน ประกอบกับสถานที่ทำงานเป็นเคหสถานส่วนบุคคลของนายจ้างอันส่งผลให้สภาพการทำงานไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ทางการจ้างงานที่พบในสถานประกอบกิจการทั่วไปนั้น มิใช่เหตุผลที่ประเทศสมาชิกควรนำมา

²⁵³ Act No.1204 respecting the protection of working mothers ลงวันที่ 30 ธันวาคม ค.ศ.1971.

²⁵⁴ ปัจจุบันอนุสัญญาฉบับนี้ได้ถูกแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (Maternity Protection Convention, 2000)

²⁵⁵ Adelle Blackett, "Making domestic work visible : the case for specific regulation," <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/3_1>, สิงหาคม ค.ศ.2000.

กล่าวอ้างเพื่อไม่ให้เกิดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างประเภทนี้ และด้วยเหตุที่อนุสัญญาฉบับต่างๆมีผลผูกพันประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ประเทศสมาชิกจึงมีหน้าที่ต้องดำเนินการต่างๆเพื่อส่งเสริมและให้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามหลักการที่กำหนดไว้

ปัจจุบัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองอนุสัญญาและข้อแนะไปหลายฉบับ ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปเป็นแนวปฏิบัติในประเทศสมาชิกหลายประเทศ แต่ประเทศสมาชิกเหล่านี้ส่วนใหญ่ก็ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา หรือรับเอาข้อแนะทุกฉบับ เนื่องจากมาตรฐานแรงงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ มักจะสูงเกินกว่าที่ประเทศสมาชิกจะสามารถยอมรับและนำไปปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นแต่ละประเทศสมาชิกจึงมีการปฏิบัติต่อแรงงานของประเทศตนในระดับที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมิได้กำหนดมาตรฐานแรงงานสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านโดยเฉพาะ แต่โดยหลักการแล้วลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านควรต้องได้รับสิทธิตามอนุสัญญาและข้อแนะฉบับต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับรองไป โดยสามารถแบ่งออกเป็นสิทธิที่สำคัญตามแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ ดังนี้

2.1 เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองสิทธิและเสรีภาพที่เกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคมไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ.1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948) อนุสัญญาฉบับนี้มีความสำคัญต่อสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคมของนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อนุสัญญาได้กำหนดแนวทางสำคัญหลายประการ เช่น สิทธิในการกำหนดข้อบังคับและระเบียบขององค์กรของตนเอง เสรีภาพในการเลือกตัวแทน เสรีภาพในการบริหารงานและจัดกิจกรรมของตน เป็นต้น และประเทศสมาชิกไม่ควรออกกฎหมายที่ขัดขวางการใช้สิทธิตามที่กำหนดในอนุสัญญา โดยในมาตรา 2²⁵⁶ กำหนดให้

²⁵⁶ Article 2 Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned to join organizations of their own choosing without previous authorization.

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับนายจ้างและผู้ใช้แรงงานทุกคนโดยปราศจากข้อจำกัดไม่ว่าเรื่องใดทั้งสิ้น สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการก่อตั้งและเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ.1949 (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949) กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติจากการที่ผู้ใช้แรงงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไล่ออกจากงาน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใช้แรงงานด้วยเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดให้ประเทศสมาชิก จัดหามาตรการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจระหว่างองค์กรฝ่ายนายจ้างกับองค์กรฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยการมีข้อตกลงร่วมกัน และมาตรา 1 (1) กำหนดให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเพียงพอ²⁵⁷ นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 154 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ.1981 (Collective Bargaining Convention, 1981) ยังส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง จัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายผู้ใช้แรงงาน และกำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดหามาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม โดยควรใช้การหรือแบบไตรภาคีในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสม เป็นต้น

ประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาทั้งสามฉบับนี้ อย่างไรก็ตามก็ดีลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านในประเทศไทยก็มีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์อย่างเต็มที่ เพียงแต่ในทางปฏิบัติยังมิได้มีการจัดตั้งองค์การทางแรงงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านขึ้นจริงเท่านั้น

2.2 การไ้แรงงานทั่วไป

ผู้ใช้แรงงานทั้งในงานอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ตลอดจนงานประเภทต่างๆ ควรมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และฝ่ายนายจ้างก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการงานที่ทำนั้น คือ การคุ้มครองที่สำคัญ ดังนี้

²⁵⁷ Article 1(1) Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

1) เวลาทำงาน อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานในเวลากลางคืน ค.ศ.1990 (Night Work Convention, 1990) กำหนดให้นายจ้างที่มีการใช้แรงงานในเวลากลางคืน ต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สัมพันธ์กับการงานที่ทำ รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานได้พบกับครอบครัวและมีส่วนร่วมในสังคมด้วย ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ก็เป็นผู้ใช้งานที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้เช่นกัน²⁵⁸

2) เวลาพัก อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ.1970 (Holidays with Pay Convention, 1970) กำหนดให้ผู้ใช้งานควรได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด และไม่ให้นับวันที่ผู้ใช้งานมีสิทธิหยุดงานตามกฎหมายรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ.1974 (Paid Educational Leave Convention, 1974) กำหนดให้ผู้ใช้งานมีสิทธิลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง โดยประเทศสมาชิกควรกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ของประเทศ และไม่ควรเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เพศ ศาสนา และอาชีพ เป็นต้น

3) ค่าจ้าง อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ.1928 (Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928) กำหนดให้ประเทศสมาชิกแจ้งให้นายจ้างและผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้และต้องประกันว่าค่าจ้างนั้นจะไม่ต่ำกว่าอัตราที่มีการบังคับใช้ด้วย นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ.1949 (Protection of Wages Convention, 1949) กำหนดให้ค่าจ้างควรมีความหมายเป็นค่าตอบแทน ไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือคำนวณอย่างไร และจ่ายเป็นเงินให้แก่ผู้ใช้งาน การหักค่าจ้างจะกระทำมิได้เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดให้ทำได้ หรือตกลงกันได้ เป็นพิเศษอนุสัญญาฉบับนี้ให้ใช้บังคับกับผู้ใช้งานทุกคนที่ได้รับจ้าง²⁵⁹ นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ.1970 (Minimum Wage Fixing Convention, 1970) กำหนดให้ประเทศสมาชิกควรดำเนินการแทรกแซงทางกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันต้องส่งเสริมเสรีภาพในการ

²⁵⁸ Article 2.1 This Convention applies to all employed persons except those employed in agriculture, stock raising, fishing, maritime transport and inland navigation.

²⁵⁹ Article 2.1 This Convention applies to all persons to whom wages are paid or payable.

ร่วมเจรจาต่อรองเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ เช่น ความจำเป็นในการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงาน และครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ การประกันสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจรวมถึงเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับผลผลิต และการรักษาระดับการจ้างงาน เป็นต้น

4) การเลิกจ้าง ตามอนุสัญญาฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายเริ่ม ค.ศ.1982 (Termination of Employment Convention, 1982) เป็นอนุสัญญาที่ให้การคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างแสดงเหตุผลที่เลิกจ้างรวมทั้งบอกกล่าวล่วงหน้าในระยะเวลาอันควรแก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนการจ่ายเงินค่าชดเชย และประโยชน์อื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างจะอ้างเหตุดังต่อไปนี้เป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่ได้ เช่น เหตุที่ผู้ใช้แรงงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ใช้แรงงานตั้งครรภ์ หรือเพราะมีเชื้อชาติ สีผิว และเพศแตกต่างกัน เป็นต้น อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนที่มีการจ้างงาน²⁶⁰

2.3 การใช้แรงงานของบุคคลบางประเภท

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นความสำคัญของการคุ้มครองเรื่องการใช้แรงงานของบุคคลบางประเภท เนื่องจากความแตกต่างของสภาพสรีระร่างกาย และอายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนทำงานได้ไม่เท่ากัน เช่น แรงงานหญิง และแรงงานเด็ก ย่อมไม่สามารถทำงานหนักได้เท่ากับแรงงานชาย จึงกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคคลเหล่านี้เป็นพิเศษ กล่าวคือ

2.3.1 แรงงานหญิง อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ค.ศ.2000 (Maternity Protection Convention, 2000) อนุสัญญาฉบับนี้ออกมาแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ค.ศ.1952 (แก้ไข) (Maternity Protection Convention (Revised), 1952) แต่ยังคงหลักเกณฑ์เดิมไว้คือ ให้การคุ้มครองแก่ผู้หญิงซึ่งทำงานในสถานประกอบอุตสาหกรรม, นอกภาคอุตสาหกรรม และอาชีพภาคเกษตร โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ตามอนุสัญญาฉบับปี ค.ศ.1952 ระบุว่าคุ้มครองผู้ทำงานรับจ้างเกี่ยวกับงานบ้านด้วย แต่อนุสัญญาฉบับปี ค.ศ.2000 ที่แก้ไขใหม่ แม้มิได้ระบุชัดเจนว่าให้คุ้มครอง

²⁶⁰ Article 2(1) This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

ผู้ทำงานรับจ้างเกี่ยวกับงานบ้านแต่ก็ได้ยกเว้นการคุ้มครองไว้แต่อย่างใด ดังนั้นต้องถือว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับ ปีค.ศ.2000 นี้ด้วย

นอกจากนี้ยังมีกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง ขององค์การสหประชาชาติซึ่งประเทศไทยได้รับรองแล้ว ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ.1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979) อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดหลักการให้ประเทศภาคีใช้เป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบาย และมาตรการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติ ตุลาการ การบริหาร หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกประการต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ ได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงมีเสรีภาพในการเจริญพันธุ์ โดยมีมาตรการพิเศษที่คุ้มครองสตรีที่ตัดสินใจมีบุตร เช่น ห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ และได้รับสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวให้เหมาะสมกับสภาวะของการตั้งครรภ์ เป็นต้น แต่ขณะนี้ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านเพราะเหตุมีครรภ์ได้ อันเป็นการขัดกับหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้

2.3.2 แรงงานเด็ก อนุสัญญาฉบับที่ 79 ว่าด้วยการทำงานเวลากลางคืนของเด็ก (งานนอกอุตสาหกรรม) ค.ศ.1946 (Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention) โดยหลักการแล้วต้องคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืนในงานภาคนอกอุตสาหกรรมทุกคน²⁶¹ แต่หากประเทศสมาชิกจะไม่ให้การคุ้มครองตามอนุสัญญานี้แก่เด็กที่ทำงานให้บริการในเคสสถานส่วนบุคคลโดยได้รับค่าจ้าง จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยหารือกับตัวแทนองค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน²⁶² ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.1973 (Minimum Age Convention, 1973) กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่กำหนดให้เรียนหนังสือ

²⁶¹ Article 1(1) This Convention applies to children and young persons employed for wages, or working directly or indirectly for gain, in non-industrial occupations.

²⁶² Article 4 National laws or regulations may exempt from the application of this Convention after consulting the most representative organizations of employers and workers concerned(a) domestic service in private households.

ภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดก็ตามไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี สำหรับประเทศซึ่งเศรษฐกิจหรือระบบการศึกษายังไม่พัฒนา หากได้หารือกับองค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ใช้แรงงานแล้ว จะกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีก็ได้ อย่างไรก็ตามอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13-14 ปีได้ แต่ต้องเป็นงานเบาและมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อพัฒนาการทางด้านสุขภาพ การศึกษา และการฝึกอบรมของเด็ก สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (Worst Forms of Child Labour Convention, 1999) กำหนดให้ประเทศสมาชิกร่วมกันต่อต้านและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เช่น งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดีของเด็ก เป็นต้น โดยให้ประเทศสมาชิกพิจารณาอย่างรอบคอบและหารือกับตัวแทนองค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้อง ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 นี้เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2543 และจดทะเบียนการให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 ประเทศไทยจึงมีพันธะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อนุสัญญาฉบับที่ 182 กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กขององค์การสหประชาชาติซึ่งประเทศไทยได้รับรองแล้ว ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ.1989 (Convention on the Rights of the Child, 1989) กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องปกป้องเด็กให้พ้นจากการทำงานที่อาจคุกคามต่อสุขภาพ การศึกษา การพัฒนาของเด็กได้ จะต้องกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานเป็นพิเศษ โดยประเด็นที่สำคัญคือการไม่เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ เด็กทุกคนไม่ว่าจะมีเพศใด เชื้อชาติใด ทำงานในสาขาอาชีพใด ต้องได้รับสิทธิเหมือนกันโดยไม่มีข้อยกเว้น และประเทศสมาชิกจะต้องปกป้องเด็กให้พ้นจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ จากการศึกษาพบว่าประเทศภาคีส่วนใหญ่รับเอาหลักการตามอนุสัญญานี้ไปปฏิบัติในประเทศของตนอย่างเคร่งครัด แต่สำหรับประเทศไทยบทบัญญัติตามกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็ก ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันขัดต่อหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้

2.4 การประกันสังคม

ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการคุ้มครองขั้นพื้นฐานด้านการประกันสังคม โดยตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952) กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินการจัดระบบการประกันสังคม

และกำหนดมาตรฐานด้านการประกันสังคมแก่ผู้ใช้แรงงานในเรื่องการเจ็บป่วย การว่างงาน การประกันชราภาพ การบาดเจ็บจากการทำงาน ประกันการคลอดบุตร และประกันการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกาย ตามหลักการแล้วอนุสัญญานี้ให้ใช้บังคับกับผู้ใช้แรงงานทุกคน แต่หากประเทศสมาชิกจะไม่ให้การคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในสาขาอาชีพใด จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยหารือกับตัวแทนองค์กรฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน

จากผลศึกษาถึงการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศและกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้น พบว่ากฎหมายแรงงานของต่างประเทศยอมรับถึงลักษณะเฉพาะในการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านว่ามีความแตกต่างจากลูกจ้างอื่น และหลายๆประเทศก็กำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายเพื่อให้บังคับกับลูกจ้างประเภทนี้โดยเฉพาะ ทำให้ลูกจ้างประเภทนี้มีสภาพการทำงานที่ดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น สำหรับในส่วนของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศอันเป็นหน่วยงานหลักก็พยายามให้การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ตามหลักการที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะ แต่เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้ในประเทศไทย จะพบว่าให้การคุ้มครองเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานไว้อย่างไม่เหมาะสม จึงก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานลูกจ้างประเภทนี้หลายประการ ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาไว้ในบทต่อไป