



สถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 4/2567

(ตุลาคม - ธันวาคม 2567)



กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
บทนำ	2
1. สถานการณ์และสภาพการทำงานของลูกค้าจ้างทำงานบ้าน	2
2. การคุ้มครองลูกค้าจ้างทำงานบ้าน	3
2.1 กฎหมายระหว่างประเทศ	3
2.2 การคุ้มครองลูกค้าจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย	7
2.3 การคุ้มครองลูกค้าจ้างทำงานบ้านกรณีศึกษาประเทศฟิลิปปินส์	8
3. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	10



งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

(Decent Work for Domestic Workers)



รายงานสถานการณ์ฯ



กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

<https://shorturl.asia/UlyaC>



บทสรุปผู้บริหาร

งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Decent Work for Domestic Workers)

ลูกจ้างทำงานบ้าน (Domestic Workers) หนึ่งในอาชีพที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวสามารถออกไปทำงานหารายได้นอกบ้านได้ โดยช่วยลดภาระงานในครัวเรือน เช่น การทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ฯลฯ

ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เป็นภูมิภาคที่มีการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านมากที่สุดในโลก จำนวน 38.3 ล้านคน

** ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ในภูมิภาคนี้ทำงานโดยไม่มีการจำกัดชั่วโมงการทำงาน ไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมาย และได้รับค่าจ้างต่ำ



สถานการณ์และสภาพการทำงาน ของลูกจ้างทำงานบ้าน

ประเทศไทย ลูกจ้างทำงานบ้านบ้านถูกมองว่าเป็นงานที่มีความสำคัญน้อยและไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องเผชิญกับการไม่ถูกยอมรับว่าเป็น "แรงงาน" เช่นเดียวกับคนทำงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและไม่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมของคนงานได้

กฎหมายระหว่างประเทศ : เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 54 ได้มีการลงมติอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 พร้อมข้อเสนอฉบับที่ 201 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

** ถือเป็นครั้งแรกที่มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ได้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานนอกระบบ และได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการประกันสังคม



การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน

ประเทศไทย : ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 เม.ย. 67 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) เพื่อขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มขึ้น เช่น ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 98 วัน, ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ฯลฯ

** อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบ้านยังเข้าไม่ถึงประกันสังคมมาตรา 33 ทางเลือกเดียว คือ การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 ซึ่งมีระดับการคุ้มครองที่ต่ำกว่า

ประเทศฟิลิปปินส์ : มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างชัดเจนภายใต้ Republic Act No. 10361 ที่ครอบคลุมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ และระยะเวลาทำงาน การฝึกอบรม และที่สำคัญคือการมีหลักประกันทางสังคม

** โดยกำหนดให้นายจ้างต้องสมัครให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าร่วมในระบบประกันสังคม (SSS) และต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านในฟิลิปปินส์ได้รับการคุ้มครองที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ควรผลักดันให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงสิทธิประกันสังคมมาตรา 33 ที่นอกจากจะช่วยให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิการคุ้มครองที่สูงขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ที่อยู่ในภาคส่วนเศรษฐกิจนอกระบบเปลี่ยนไปสู่เศรษฐกิจในระบบอีกด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป

งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (Decent Work for Domestic Workers)

บทนำ

ลูกจ้างทำงานบ้าน (Domestic Workers) หนึ่งในอาชีพที่มีมาอย่างยาวนานและมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวสามารถออกไปทำงานหารายได้นอกบ้านได้ โดยช่วยลดภาระงานในครัวเรือน เช่น การทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุและผู้พิการ ฯลฯ ประกอบกับวิถีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของคนยุคปัจจุบันที่มาพร้อมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นนั้น ทำให้อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นที่ต้องการมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันด้วยคุณค่าทางสังคม อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านก็ยังถือว่าไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร และต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอน ค่าตอบแทนต่ำ ความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะแรงงานหญิง ฯลฯ ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าในหลายประเทศยังไม่ถือว่างานบ้านที่ได้รับค่าจ้างเป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่ง ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เทียบเท่ากับอาชีพอื่น ๆ (ILO & UN Women, 2023)

รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ประจำปีไตรมาส 4/2567 (ตุลาคม – ธันวาคม 2567) จึงนำเสนอ เรื่อง “งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ตลอดจนแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านผ่านกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและกรณีศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลที่จะนำมาซึ่งงานที่มีคุณค่า (Decent work)¹ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี² ของลูกจ้างทำงานบ้าน

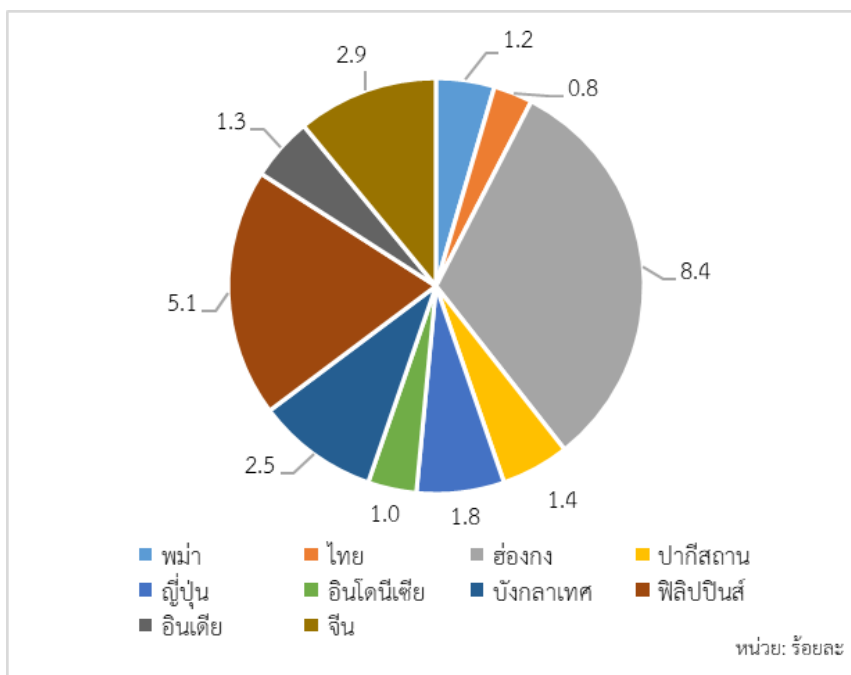
1. สถานการณ์และสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน

อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านหนึ่งในอาชีพที่มีความเก่าแก่และเป็นแหล่งการจ้างงานสำคัญสำหรับผู้หญิงทั่วโลก จากการประมาณการลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ระบุว่า ในปี 2562 มีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปอย่างน้อย 75.6 ล้านคนทั่วโลก ลูกจ้างเป็นคนทำงานบ้าน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงร้อยละ 76.2 โดยภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นภูมิภาคที่มีการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านมากที่สุดในโลกจำนวน 38.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.6 ของลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลก ประเทศที่มีสัดส่วนลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ฮองกง คิดเป็นร้อยละ 8.4 ฟิลิปปินส์ คิดเป็นร้อยละ 5.1 และจีน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ขณะที่ประเทศไทยมีสัดส่วนลูกจ้างทำงานบ้านคิดเป็นร้อยละ 0.8 (รูปที่ 1) อย่างไรก็ตาม แรงงานมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 61.5) ในภูมิภาคนี้ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานในประเทศ ขณะที่ร้อยละ 84.3 เป็นแรงงานที่อยู่ในรูปแบบการจ้างงานนอกระบบ และยิ่งไปกว่านั้นภายใต้กฎหมายแรงงานในปัจจุบัน ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ในภูมิภาคนี้ ทำงานโดยไม่มีการจำกัดชั่วโมงการทำงาน (ร้อยละ 71) ไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ตามกฎหมาย (ร้อยละ 64) และยังคงพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านมักจะได้รับค่าจ้างต่ำอีกด้วย (Prachachat, 2564)

¹ งานที่มีคุณค่า (Decent work) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำจำกัดความว่า “งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้” ประกอบด้วย การมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ

² คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) Delamotte & Takezawa ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นสิ่งที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง อาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงงานจูงใจในการทำงาน

รูปที่ 1 ลูกจ้างทำงานบ้าน 10 อันดับแรกของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก



ที่มา: International Labour Office – Geneva, 2021

สำหรับประเทศไทย จากข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ในปี 2566 มีการสำรวจแรงงานนอกระบบทั้งหมดจำนวน 72,763 คน เป็นลูกจ้างทำงานบ้านจำนวน 933 คน คิดเป็นร้อยละ 1.28 ในปี 2567 มีการสำรวจแรงงานนอกระบบทั้งหมดจำนวน 72,726 คน เป็นลูกจ้างทำงานบ้านจำนวน 1,207 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ซึ่งในอดีตงานบ้านถูกมองว่าเป็นงานสำหรับผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็งานทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร หรือการดูแลสมาชิกในครัวเรือน ขณะที่ผู้ชายมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัว จึงทำให้งานบ้านถูกมองว่าเป็นงานที่มีความสำคัญน้อย ไม่ต้องใช้ทักษะการทำงานสูง และไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องเผชิญกับสภาพปัญหาจากการที่ไม่ถูกยอมรับว่าเป็น “แรงงาน” เช่นเดียวกับคนทำงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ไม่ได้รับเงินค่าจ้างเมื่อลาป่วย ไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลา เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศและถูกทำร้ายร่างกายจากนายจ้าง รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมของคนงานได้ (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, n.d.)

2. การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน

2.1 กฎหมายระหว่างประเทศ

เป็นที่ทราบกันดีว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบและถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง ทั้งจากรายได้ต่ำ ไม่มีสวัสดิการที่ครอบคลุม หรือความเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) สมัยที่ 100 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554 ประกอบไปด้วยตัวแทนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ลูกจ้าง และนายจ้าง ได้ร่วมกันลงมติอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (Convention 189 - Domestic Workers Convention 2011) พร้อมข้อเสนอแนะฉบับที่ 201 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (Recommendation 201 - Domestic Workers Recommendation, 2011)

รวมถึงได้ประกาศให้วันที่ 16 มิถุนายนของทุกปีเป็นวันลูกจ้างทำงานบ้านสากล (International Domestic Workers Day) เพื่อตระหนักถึงความสำคัญและสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับ ที่จะช่วยให้สภาพการจ้างงานของลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกดีขึ้น ถือเป็นครั้งแรกที่มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ได้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ และได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการประกันสังคม โดยสาระสำคัญภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน
ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011

สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	รายละเอียด
นิยามของงานบ้านและลูกจ้างทำงานบ้าน	(ก) งานบ้าน หมายถึง งานที่ทำในหรือสำหรับครัวเรือน หรือครัวเรือน (ข) ลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานบ้านในความสัมพันธ์การจ้างงาน (ค) บุคคลที่ทำงานบ้านเป็นครั้งคราวหรือเป็นระยะ ๆ และไม่ได้ทำงานเป็นอาชีพไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน
การส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ โดยคำนึงถึงการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ดังนี้ (ก) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
การกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานบ้าน	ประเทศสมาชิกต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานบ้านได้ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 และไม่ควรต่ำกว่าที่กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศได้กำหนดไว้สำหรับผู้ทำงานรับค่าจ้างโดยทั่วไป

สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	รายละเอียด
การศึกษาและการฝึกอบรมของลูกจ้างทำงานบ้าน	ประเทศสมาชิกต้องทำให้มั่นใจว่า งานบ้านจะไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมากกว่าอายุขั้นต่ำของการจ้างงาน ต้องเสียโอกาสหรือถูกรบกวนในเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรม
การคุ้มครองจากการถูกล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ	ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองจากการถูกล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบ
การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านให้มีสภาพการทำงานที่มีคุณค่า	ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม มีสภาพการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนมีสภาพการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกับผู้ทำงานรับค่าจ้างทั้งปวง โดยต้องคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างทำงานบ้าน หากลูกจ้างทำงานบ้านต้องอยู่อาศัยในครัวเรือนของนายจ้าง
การแจ้งเงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน	ประเทศสมาชิกต้องทำให้มั่นใจว่า ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับแจ้งให้ทราบเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน โดยวิธีการที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และสามารถเข้าใจได้ง่าย โดยอาจทำเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อตกลงร่วม
สภาพการจ้างงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประเทศสมาชิกต้องทำให้มั่นใจว่า ลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องมีสภาพการจ้างงานที่ไม่ด้อยไปกว่าผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงการทำงานปกติ ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ระยะเวลาการหยุดพักประจำวัน ระยะเวลาการหยุดพักประจำสัปดาห์ และการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อตกลงร่วมของประเทศโดยคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษของงานบ้าน 2) การหยุดพักประจำสัปดาห์ต้องมี 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ รอบเจ็ดวันเป็นอย่างน้อย 3) ช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่มีอิสระที่จะใช้เวลาตามความต้องการของตน และต้องอยู่ประจำในครัวเรือนของนายจ้างเพื่อรอรับคำสั่งงานนั้น ให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงานตามกรอบของกฎหมาย หรือกฎระเบียบภายในประเทศ ข้อตกลงร่วม หรือวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติภายในประเทศ

สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011	รายละเอียด
การได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ	ประเทศสมาชิกต้องทำให้มั่นใจว่า ลูกจ้างทำงานบ้าน ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์ หากมีการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวไว้ และมีค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศ
การจ่ายค่าตอบแทน	<p>1) ค่าจ้างของลูกจ้างทำงานบ้านต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ในรูปของเงินตราที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย และจ่ายให้เป็นรอบเวลาที่สม่ำเสมอ แต่ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง แต่อาจมีการจ่ายค่าจ้างโดยใช้การโอนเงินทางธนาคาร เช็คธนาคาร เช็คธนาคารนิติ การส่งจ่ายทางไปรษณีย์ หรือรูปแบบการจ่ายเงินอื่น ๆ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม ทั้งนี้ โดยความยินยอมของลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2) กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ ข้อตกลงร่วม คำตัดสินชี้ขาด สามารถกำหนดให้แบ่งค่าตอบแทนบางส่วนในจำนวนที่จำกัดไว้มาจ่ายเป็นสิ่งของให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าที่ปฏิบัติกับ ผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า สิ่งของที่จ่ายให้ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านได้ตกลงรับนั้น เพื่อการใช้เป็นส่วนตัวและมีประโยชน์ต่อลูกจ้าง รวมทั้งมูลค่าของสิ่งของนั้น เป็นธรรมและมีความเหมาะสม</p>
การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ของประเทศ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงานบ้าน เพื่อให้มั่นใจได้ถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน
การลาคลอดบุตร	ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม ตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงานบ้าน เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ในสภาพต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่า ผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง ประกันสังคมรวมถึงการคลอดบุตร

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554, รัชต์ บุราทร, 2557 และ ILO, n.d.

ทั้งนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 จะมีผลผูกพันกับประเทศสมาชิกก็ต่อเมื่อได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ส่วนข้อแนะนำฉบับที่ 201 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 เป็นส่วนเสริมของอนุสัญญา 189 โดยมีเนื้อหาในการเสนอแนะและให้แนวทางปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาควบคุมกับอนุสัญญาดังกล่าวซึ่งไม่มีผลผูกพันและไม่ต้องให้สัตยาบัน (รัชต์ บุราทร, 2557) ปัจจุบันมีประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 แล้ว 38 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งประเทศที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว³ อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาและข้อแนะนำของ ILO ถือเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกร่วมกันไปปรับใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายในประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านให้ดียิ่งขึ้น

2.2 การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

ปัจจุบันลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2567 และมีขอบเขตการใช้บังคับกับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ให้ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเป็นผู้ที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ก็ตาม โดยกฎหมายกระทรวงดังกล่าวเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายฉบับที่ 14 ที่บังคับใช้มาตั้งแต่ปี 2555 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ไม่ว่าจะเป็แรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยได้รับการคุ้มครอง ดังนี้

1) กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555)

- 1.1) ห้ามมิให้นายจ้างเรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง
- 1.2) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน
- 1.3) นายจ้างต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
- 1.4) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้หกวันทำงาน
- 1.5) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง กรณีการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้
- 1.6) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- 1.7) ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน
- 1.8) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

2) กฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567)

- 2.1) กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน
- 2.2) กำหนดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- 2.3) การตกลงนํางานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านเทคโนโลยี
- 2.4) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาภิจุระอันจำเป็น
- 2.5) ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา 22.00 – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- 2.6) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน
- 2.7) ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์
- 2.8) ให้นายจ้างแจ้งการใช้แรงงานเด็ก

³ Source: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1

- 2.9) ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง 30 วัน
- 2.10) ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างลาคลอด 45 วัน
- 2.11) ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- 2.12) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2559 และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567)

แม้ว่าที่ผ่านมามาประเทศไทยจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 แต่จะเห็นว่ากฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ได้พยายามแก้ไขช่องว่างของกฎหมายภายในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านและมีมาตรฐานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้านหลายประการ แต่มิติสำคัญประการหนึ่งของงานที่มีคุณค่า คือ การเข้าถึงหลักประกันทางสังคม โดยลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ที่ได้รับการว่าจ้างโดยตรงจากนายจ้างยังไม่สามารถขึ้นทะเบียนภายใต้กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนมาตรา 33 ได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้อยู่ในความหมายของคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533⁴ จึงเป็นเหตุผลให้นายจ้างไม่สามารถขึ้นทะเบียนให้กับลูกจ้างทำงานบ้านได้ ทางเลือกเดียว คือ การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนภาคสมัครใจตามมาตรา 40 ซึ่งมีระดับการคุ้มครองที่ต่ำกว่าและไม่ครอบคลุมในบางกรณี เช่น การว่างงาน เงินบำนาญ เป็นต้น และลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมเพียงฝ่ายเดียว โดยที่นายจ้างไม่ต้องมีส่วนรับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบดังกล่าว (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, 2567)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า หนึ่งในอุปสรรคสำคัญของการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมให้กับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย คือ การรับรองทางกฎหมายว่าลูกจ้างทำงานบ้านเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิแรงงานและสิทธิประกันสังคม ดังนั้น การกำหนดมาตรการ นโยบาย หรือการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เหมาะสมอาจต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการกำหนดความคุ้มครองแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของลูกจ้างทำงานบ้าน การไม่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงานจึงสามารถเข้าใจได้ว่าเป็นแรงงานอิสระ (ILO & UN Women, 2023) ประกอบกับปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบการให้บริการผ่านแพลตฟอร์มทั้งเว็บไซต์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของรูปแบบการจ้างงานใหม่ ซึ่งมีความสัมพันธ์การจ้างงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เป็นหนึ่งในประเด็นท้าทายในการพิจารณาความสัมพันธ์การจ้างงานที่หลากหลายของลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อจัดประเภทแรงงานว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างหรือแรงงานอิสระ อันจะมีผลต่อการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

2.3 การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านกรณีศึกษาประเทศฟิลิปปินส์

ฟิลิปปินส์เป็นหนึ่งในประเทศที่มีลูกจ้างทำงานบ้านมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก และเป็นประเทศเดียวจากภูมิภาคดังกล่าวที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 โดยมีการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายในประเทศเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านที่ครอบคลุมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคมและประกันสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งในประเทศฟิลิปปินส์กฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านมีการกำหนดอย่างชัดเจนภายใต้ Republic Act No. 10361 หรือที่รู้จักกันในชื่อ "An Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers" ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2556 โดยมีข้อกำหนดหลัก ได้แก่

⁴ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (<https://www.olo.go.th/fileupload/8339879019.pdf>)

1) การคุ้มครองสิทธิแรงงาน: กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนี้

(ก) สองพันห้าร้อยเปโซ (2,500.00 เปโซ) ต่อเดือนสำหรับผู้ทำงานในเขตเมโทรมะนิลา (Metro Manila)

(ข) สองพันเปโซ (2,000.00 เปโซ) ต่อเดือนสำหรับผู้ทำงานในเขตเมืองและเขตเทศบาลชั้นหนึ่ง และ

(ค) หนึ่งพันห้าร้อยเปโซ (1,500.00 เปโซ) ต่อเดือนสำหรับบารังไกย์

2) ระยะเวลาทำงาน: ฟิลิปปินส์กำหนดให้เวลาทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์

3) การมีหลักประกันทางสังคม: ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิได้รับการดูแลทางการแพทย์หากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในระหว่างทำงาน โดยนายจ้างต้องสมัครให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าร่วมในระบบประกันสังคม (Social Security System: SSS) โดยที่นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบในการสมัครให้ลูกจ้างเข้าร่วม และต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด โดยเงินสมทบจะถูกหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายส่วนที่เหลือ การจ่ายเงินสมทบนี้จะช่วยให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองในกรณีที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น เจ็บป่วย การได้รับอุบัติเหตุ เกษียณอายุการทำงาน การเสียชีวิต (ในกรณีที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุหรือโรคร้าย) เป็นต้น

4) การฝึกอบรมและการศึกษา: ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานบ้านที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานประเภทนี้

5) การสิ้นสุดการจ้างงาน: เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด การเลิกจ้างต้องเป็นไปตามกระบวนการที่เหมาะสม และนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

6) การรายงานการละเมิดสิทธิ: ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถรายงานการละเมิดสิทธิหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment: DOLE) ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจสอบและคุ้มครองสิทธิของแรงงาน

7) สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม: ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อปกป้องสิทธิของตนเอง และสามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้

(The Lawphil Project - Philippine Laws and Jurisprudence Databank, n.d.)

จากข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของฟิลิปปินส์ในการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านให้เป็นไปตามแนวทางของอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านจากการล่วงละเมิด กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับค่าจ้าง ชั่วโมงและวันหยุด และผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (ILO, n.d.) ทั้งนี้ ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับประเทศฟิลิปปินส์ นั่นก็คือ การขยายความคุ้มครองการประกันสังคมให้กับลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการรับรองทางกฎหมายให้ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิแรงงานและสิทธิประกันสังคม ซึ่งการคุ้มครองทางสังคมไม่เพียงเป็นเสาหลักประการหนึ่งของการทำงานที่มีคุณค่าเท่านั้น แต่ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนภาคส่วนนี้ไปสู่ระบบเศรษฐกิจในระบบอีกด้วย การทำให้งานบ้านเป็นทางการและการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างเท่าเทียมจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตและการรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ต่อนายจ้างด้วย (Geraldine Ansart, 2022)

3. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ลูกจ้างทำงานบ้านถือเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวสามารถออกไปทำงานหารายได้นอกบ้านได้ ช่วยลดภาระงานในครัวเรือน และเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่ขณะเดียวกันอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านกลับยังต้องเผชิญกับสภาพปัญหาจากการที่ไม่ถูกยอมรับว่าเป็น “แรงงาน” ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เท่าเทียมกับคนทำงานประเภทอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 100 จึงได้ร่วมกันลงมติอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 พร้อมข้อเสนอฉบับที่ 201 เพื่อให้ลูกจ้างทั่วโลกได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่น ๆ รวมถึงการประกันสังคม

สำหรับประเทศไทยแม้จะยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 แต่ก็มี ความพยายามในการขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้านในหลายประเด็น เช่น สิทธิในการลาคลอดบุตร สิทธิในการได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างของกฎหมายที่ยังครอบคลุมไม่ถึงสิทธิในการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ที่จะทำให้งานได้รับการคุ้มครองที่สูงขึ้น ทางเลือกเดียว คือ การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนภาคสมัครใจตามมาตรา 40 ที่มีระดับการคุ้มครองที่ต่ำกว่า ซึ่งแตกต่างจากประเทศฟิลิปปินส์ที่มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างชัดเจนภายใต้ Republic Act No. 10361 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องสมัครให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าร่วมในระบบประกันสังคม (SSS) และต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านในฟิลิปปินส์ได้รับการคุ้มครองที่สูงขึ้น

ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ควรผลักดันให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงสิทธิประกันสังคม มาตรา 33 ที่นอกจากจะช่วยให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิการคุ้มครองที่สูงขึ้นแล้วนั้น ยังช่วยให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ที่อยู่ในภาคส่วนเศรษฐกิจนอกระบบเปลี่ยนไปสู่เศรษฐกิจในระบบอีกด้วย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- Geraldine Ansart. (2022). Opinion: domestic workers have rights too. <https://thailand.un.org/th/node/191709>
- ILO&UN Women. (2023). รายงานการทบทวนประกันสังคม สำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_880029.pdf
- International Labour Office – Geneva. (2021). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf
- International Labour Organization. (n.d.). C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO
- The Lawphil Project - Philippine Laws and Jurisprudence Databank. (n.d.). Republic Act No. 10361. https://lawphil.net/statutes/repacts/ra2013/ra_10361_2013.html
- Prachachat. (2564). ‘โอแอลโอ’ ดันอาชีพแม่บ้านเข้าระบบ ลดกดขี่ ชั่วโมงทำงาน-ค่าแรง. <https://www.prachachat.net/sd-plus/sdplus-sustainability/news-691724>

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). อนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน. <https://tls.labour.go.th/attachments/article/80/c189.pdf>
- รัชต์ บุราทร. (2557). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน. <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2557/b185198.pdf>
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. (2567). การคุ้มครองใหม่ทางกฎหมายของลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย : เหตุการณ์สำคัญที่มีการต่อสู้เรียกร้องอยู่ข้างหน้า. <https://www.homenetthailand.org/archives/6852>
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. (n.d.). คู่มือสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน. <https://www.homenetthailand.org/wp-content/uploads/2020/04/คู่มือสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านสี่สัปดาห์-1.pdf>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2559). คำชี้แจงกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. <https://tls.labour.go.th/attachments/article/80/c189.pdf>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). คำชี้แจงกฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. <https://khonkaen.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/59/2024/07/3คำชี้แจง-กฎกระทรวง-ฉบับที่-15-พ.ศ.-2567.pdf>

