

การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่:
กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา) สหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE DEFINITION AND GUIDELINES FOR DECENT WORK
OF DOMESTIC WORKERS IN THE NEW NEXT NORMAL
ERA: A CASE STUDY OF FEMALE DOMESTIC
WORKERS IN BANGKOK, THAILAND



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Human and Social Development (Interdisciplinary
Program)

Inter-Department of Human and Social Development

GRADUATE SCHOOL

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่า ของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้าง ทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
โดย	นายบุรสิทธิ์ เหมะใจ
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร.บวร ทรัพย์สิงห์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ฉัพพรรณรัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุ้นเรื่อน เล็กน้อย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.บวร ทรัพย์สิงห์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

บุรุษที่ เหมาะใจ : การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษา ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (THE DEFINITION AND GUIDELINES FOR DECENT WORK OF DOMESTIC WORKERS IN THE NEW NEXT NORMALERA: A CASE STUDY OF FEMALE DOMESTICWORKERS IN BANGKOK,THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล, อ.ที่ปรึกษาร่วม : อ. ดร.บวร ทรัพย์สิงห์

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ชี้ให้เห็นถึงชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ราย นายจ้าง 3 ราย และนักวิชาการและเจ้าหน้าที่รัฐ 3 ราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านก่อนสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายเริ่มเข้ามาประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นตอนต้นซึ่งมีระดับการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก อีกทั้งยังมีปัญหาสะสมจากการทำงานในอาชีพดังกล่าว เช่น ไม่มีสัญญาการจ้างงาน ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและชั่วโมงการทำงาน และการขาดสวัสดิการในการทำงาน ด้านรูปแบบการทำงานจำแนกได้ 2 รูปแบบ คือ ทำงานประจำกับนายจ้างเพียงคนเดียว ทำงานแบบครั้งคราวโดยมีนายจ้างหลายคน เมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านประสบกับสภาวะความยากลำบากที่มากยิ่งขึ้น ทั้งจากการทำงานที่หนักกว่าปกติ การถูกลดค่าจ้าง/เงินเดือน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการเดินทางและอุปกรณ์ป้องกันโรค รวมทั้งต้องบริหารจัดการเพื่อดูแลค่าใช้จ่ายให้สมาชิกในครอบครัวที่สูญเสียรายได้หรือถูกเลิกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว จนส่งผลให้ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ในขณะที่ความช่วยเหลือจากภาครัฐที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับ เช่น โครงการเราชนะ โครงการคนละครึ่ง เป็นเพียงแค่การช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้บ้างในระยะเวลายาวสั้น ๆ เท่านั้น แต่ไม่มีมาตรการที่ให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยโดยตรงในการทำงาน 2) การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เป็นงานที่สามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการในชีวิตของแรงงานได้ 3) แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงพบว่า ความต้องการสูงสุดของลูกจ้างทำงานบ้าน คือ การหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับแรงงานที่มีนายจ้างอื่น ๆ รวมถึงการได้รับการคุ้มครองแรงงานตาม อนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อเสนอฉบับที่ 201 เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน



สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

6380042720 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT (INTERDISCIPLINARY PROGRAM)

KEYWORD: Domestic worker, Decent work, New Next Normal

Burasit Morjai : THE DEFINITION AND GUIDELINES FOR DECENT WORK OF DOMESTIC WORKERS IN THE NEW NEXT NORMAL ERA: A CASE STUDY OF FEMALE DOMESTIC WORKERS IN BANGKOK, THAILAND. Advisor: Kingkan Jongsukklai, Ph.D. Co-advisor: Borvorn Subsing, Ph.D.

The purposes of this study are 1) to study the life and work dynamics of female domestic workers before and during the COVID-19 pandemic. 2) to study definition of decent work in the new normal era 3) to study guidelines for decent work of domestic workers. This study is a qualitative research. The in-depth interview method was used with 8 Thai domestic workers in Bangkok, 3 employees and 3 academics and government officials.

The study found that the life and work dynamics of female domestic workers before the COVID-19 pandemic, many domestic workers began to work as domestic workers since their early teens whose level of education is not very high. In addition, there are cumulative problems from working in such occupations, such as not having an employment contract, inconsistent compensation with workload and working hours and lack of welfare at work. There are forms of employment that unfairly affect income and welfare. The study found that working styles of domestic workers can be classified into 2 types: working regularly with only one employer and working part-time with multiple employers. The main impacts of COVID-19 pandemic on the domestic workers are as follows: domestic workers faced even more difficult conditions both from working harder than usual, wage/salary reduction as well as increased expenses from travel and prophylactic equipment. Including having to manage to take care of expenses for family members who have lost income or have been laid off during that time. These impacts resulted in a lack of financial liquidity. Meanwhile government assistance received by domestic workers, such as the RAO Chana project, the 50:50 co-payment scheme, was to help alleviate some daily expenses in a short period of time. However, there are no measures to directly assist this group of workers in their work. 2) the definition of decent work in the new normal era was defined by domestic workers, employers, representatives of government agencies as the meaning in the same direction, that is, it is a job that can respond to the livelihood or the needs of the labor life 3) Guidelines for decent work of female domestic workers revealed that the highest demand of female domestic workers was social security for equivalent to workers with other employees, including the protection from the ILO Convention No. 189 and Recommendation No. 201 concerning decent work for domestic workers to ensure their job security.

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study:	Human and Social Development (Interdisciplinary Program)	Student's Signature
Academic Year:	2022	Advisor's Signature
		Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ตลอดการศึกษาในสหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ในประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ความเป็นสังคม ที่มีความแตกต่างหลากหลาย ทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจถึงพลวัตที่แปรเปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดยั้ง ประกอบสร้าง เติมเต็ม ให้ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้นั้นไปต่อยอดจนพัฒนาเป็นหัวข้อที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จนเกิดเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของข้าพเจ้า ด้วยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กิงกาญจน์ จงสุขุโกล และดร.บวร ทรัพย์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน ที่เป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษา ให้ข้อคิด ให้ความช่วยเหลือ ตลอดการทำวิจัยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ ท่านทั้งสองยังคงคอยเป็นห่วง คอยซักถาม ให้กำลังใจ ข้าพเจ้า ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุ๋นเรื่อน เล็กน้อย ที่ให้คำปรึกษา ความเห็นด้านการเรียน ตลอดการศึกษาในหลักสูตร รวมถึงให้เกียรติมาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็น ความช่วยเหลือในการทำงาน จนข้าพเจ้าสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่ได้ให้เกียรติมาเป็นกรรมการภายนอกในการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงเสนอ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แนวทางในการทำวิจัยที่เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและสามารถประกอบสร้างวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สามารถสร้างคุณค่าต่อแรงงานได้อย่างแท้จริง

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณผู้มีคุณูปการทุกท่าน โดยเฉพาะ พี่ ๆ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มนายจ้าง นักวิชาการ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนหน่วยงานภาคประชาสังคม ที่ทุกท่านได้ให้ความกรุณาในการเข้าเก็บข้อมูล โดยได้รับการต้อนรับที่ดี การพูดคุยที่เป็นมิตร ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นอีกหนึ่งกระบอกเสียงที่ทำให้การพัฒนางานที่มีคุณค่าต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตอันใกล้

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่มีส่วนสนับสนุนอย่างมากในทุกช่วงชีวิตของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ รวมถึงเพื่อน ๆ ภาคต้น ปี 63 ทุกท่านที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันมาตลอด การศึกษาในระดับปริญญาโท นอกจากนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากทุกฝ่ายที่ช่วยประกอบสร้างให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการทำงานชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามความปรารถนา สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ จนไปถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นหมุดหมายสำคัญของการก่อเกิดวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

บุรสิทธิ์ เหมาะใจ

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
บทที่ 2.....	7
ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แรงงานนอกระบบ	8
2.1.1 นิยามแรงงานนอกระบบ	8
2.1.2 แรงงานนอกระบบในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน	10
2.1.3 สถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ	12
2.2 ลูกจ้างทำงานบ้าน.....	14

2.2.1	แรงงานในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน.....	14
2.2.2	วิวัฒนาการของลูกจ้างทำงานบ้าน	16
2.2.3	สถานการณ์ของลูกจ้างทำงานบ้าน.....	17
2.2.4	องค์กรลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย	21
2.3	แนวคิดงานที่มีคุณค่า	23
2.3.1	อนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้าน	23
2.3.2	งานที่มีคุณค่าในฐานะเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน.....	27
2.4	สถานการณ์โควิด-19	32
2.4.1	สถานการณ์การแพร่ระบาด	32
2.4.2	ผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบ	33
2.4.3	ผลกระทบต่อลูกจ้างทำงานบ้าน.....	35
2.4.4	ความปกติใหม่.....	36
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3	42
ระเบียบวิธีวิจัย		42
3.1	กรอบแนวคิดงานวิจัย	42
3.2	วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
3.2.1	การทบทวนวรรณกรรม.....	44
3.2.2	การสัมภาษณ์เชิงลึก	45
3.2.3	การศึกษาภาคสนาม.....	46
3.3	ขั้นตอนการศึกษา	50
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
3.4.1	แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม	51
3.4.2	แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก	52

3.4.3 เครื่องบันทึกเสียง	54
3.5 กลุ่มเป้าหมาย	54
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	56
3.7 การตรวจสอบเครื่องมือ	57
3.8 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	57
3.9 การนำเสนอผลการศึกษา.....	59
บทที่ 4.....	60
ผลการศึกษา.....	60
4.1 ปραกฏการณ์ชีวิตและพลวัตการทำงานของผู้จ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่าง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	61
4.1.1 ภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย	61
4.1.2 ชีวิตและพลวัตการทำงานในมุมมองของผู้จ้างทำงานบ้าน	64
4.2 ความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่	129
4.2.1 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษาผู้จ้างทำงานบ้าน.....	129
4.2.2 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษานายจ้าง	143
4.2.3 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษาผู้แทนหน่วยงาน	146
4.3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของผู้จ้างทำงานบ้านหญิง.....	151
4.3.1 กรณีศึกษาผู้จ้างทำงานบ้าน.....	151
4.3.2 กรณีศึกษานายจ้าง.....	163
4.3.3 กรณีศึกษาผู้แทนหน่วยงาน นักวิชาการ.....	165
บทที่ 5.....	172
สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	172
5.1 สรุปผลการศึกษา	173
5.2 อภิปรายผล	191

5.3 ข้อเสนอแนะ	201
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....	202
5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	202
5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต.....	203
บรรณานุกรม.....	204
ประวัติผู้เขียน.....	226



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงกิจกรรมการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย.....	46
ตารางที่ 2 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (ลูกจ้างทำงานบ้าน).....	61
ตารางที่ 3 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (นายจ้าง).....	62
ตารางที่ 4 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (ผู้แทนหน่วยงาน).....	62
ตารางที่ 5 แสดงลักษณะภูมิหลัง การทำงาน การปรับตัว ของกลุ่มเป้าหมาย.....	63



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบกระแสหลัก ลูกจ้างแรงงานถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่เข้ามาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงงานจำนวนมากไม่น้อยได้เข้ามามีบทบาทเพื่อเติมเต็มระบบเศรษฐกิจให้สามารถดำเนินต่อไปได้ ท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจและโรคระบาดที่กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่ถึงกระนั้นแรงงานบางกลุ่มกลับถูกทอดทิ้งเอาไว้ข้างหลังในสถานการณ์อันเลวร้ายเหล่านี้ แรงงานจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติการณ์ดังกล่าว มักเป็นแรงงานที่หลุดออกจากระบบการจัดการของภาครัฐไม่ว่าจะเป็น แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ ฉะนั้นการได้รับการเยียวยาหรือการได้รับการดูแลช่วยเหลือจึงไม่ได้เหมือนกับแรงงานที่มีสถานะอยู่ในระบบอย่างชัดเจน ทำให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบมักถูกทอดทิ้งและถูกทำให้เหมือนเป็นอื่นในสังคมแห่งนี้ แม้ในยามวิกฤติที่ทุกคนควรได้รับการช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมกันในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

หนึ่งในแรงงานนอกระบบอย่างลูกจ้างทำงานบ้านก็เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ได้รับการดูแลทางสังคมที่ไม่เทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกยังคงประสบกับปัญหาในมิติด้านการจ้างงาน การดูแลทางสุขภาพ การส่งเสริมคุ้มครองทางสังคมในการทำงาน เมื่อกล่าวถึงตัวบทกฎหมายของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน คงจะหนีไม่พ้นอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ถือว่าเป็นบรรทัดฐานให้แก่แต่ละประเทศที่เป็นภาคีนั้นสามารถนำไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานในประเทศตนเอง รวมถึงได้รับการยอมรับจากประเทศสมาชิกว่าเป็นอนุสัญญาที่สร้างความเสมอภาคให้กับกลุ่มแรงงานที่ทำงาน (รัชต์ บุรাত্র, 2557) ทั้งนี้ หมายเหตุสำคัญของอนุสัญญาดังกล่าวก็เพื่อให้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขด้านแรงงานให้มีความเสมอภาคทางสังคมที่ควรได้รับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมถึงเคารพสิทธิของแรงงานกลุ่มที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน โดยนอกจากประเทศภาคีจะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าวแล้ว ต้องตรากฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับที่สัตยาบันกำหนดขึ้น เพื่อขจัดความอยุติธรรมที่เกิดขึ้นกับแรงงานให้เป็นที่ประจักษ์ด้วย แม้ลูกจ้างทำงานบ้านจะเป็นแรงงานที่เข้ามาช่วยเหลือนายจ้างในการทำงานบ้าน ทำให้นายจ้างมีเวลาว่างในการทำงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการทำงาน แต่ถึงกระนั้นแรงงาน

เหล่านี้กลับไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมมากนัก เมื่อกลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านต้องประสบพบเจอกับสภาวะการแพร่ระบาดของโรคร้ายก็ทำให้ปัญหาเดิมที่มีความยากลำบากอยู่แล้ว ยิ่งซ้ำเติมกลุ่มแรงงานหญิงที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการแพร่ระบาดยังไม่มีท่าทีว่าสถานการณ์ดังกล่าวจะมลายหายไปเมื่อใด

“โคโรนา” ทุกคนต่างได้ยินชื่อนี้เป็นครั้งแรกในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 การระบาดของไวรัสดังกล่าว ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2563 เป็นการระบาดที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งมีการตรวจพบครั้งแรกในเมืองที่มีชื่อว่า “อู่ฮั่น” สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ออกมาเตือนเกี่ยวกับภาวะการระบาดของไวรัสตัวนี้ว่าเป็นสภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศที่ทุกประเทศต้องเผชิญร่วมกันและหาทางรับมือ เพียงไม่กี่เดือนการแพร่ระบาดดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วทั้งโลก (องค์การอนามัยโลก ประเทศไทย, 2563) ภาวะชะงักงันจากโรคอุบัติใหม่มิได้ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายหรือจิตใจของของมนุษย์เพียงเท่านั้น จากข้อมูลรายงานการติดตามสถานการณ์เกี่ยวกับผลกระทบของโควิด-19 ที่มีต่อตลาดแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2564) ยิ่งตอกย้ำและสะท้อนถึงผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดอันต่อเนื่องยาวนานที่ขัดขวางการฟื้นตัวของเศรษฐกิจทั่วทั้งโลก จนไปถึงความเหลื่อมล้ำอย่างมีนัยยะสำคัญที่กำลังก่อตัวเพิ่มมากขึ้นในสังคมกับกลุ่มลูกจ้างแรงงาน จากการคาดการณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสะท้อนตัวเลขของคนที่ว่างงานในปี พ.ศ. 2565 ว่าจะมีอัตราสูงถึง 205 ล้านคน ซึ่งมีอัตราเพิ่มมากขึ้น จากปี พ.ศ. 2562 ซึ่งมีคนว่างงานเพียงจำนวน 187 ล้านคน เท่านั้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2564b) จากข้อมูลรายงานสะท้อนให้เห็นถึงตัวเลขของแรงงานหญิงที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ในอัตราส่วนที่มากกว่าแรงงานที่เป็นผู้ชาย ในมิติด้านการว่างงาน การถูกไล่ออกจากงาน การถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งจากการสำรวจดังกล่าวผลปรากฏว่าแรงงานหญิงถูกเลิกจ้างราวร้อยละ 4.2 ส่วนแรงงานชาย ตกงานราวร้อยละ 3 รวมถึงแนวโน้มที่ว่าแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าแรงงานชายในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด แต่กลับไม่ได้ค่าแรงที่เหมาะสมกับการทำงาน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2563) ทั้งยังมีโอกาสที่จะได้เข้าทำงานใหม่น้อยกว่าแรงงานชาย ที่ร้อยละ 43.2 ต่อร้อยละ 68.6

ประเทศไทยเองก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อจำนวนยอดของกำลังแรงงานที่กำลังตกงานที่เพิ่มสูงมากขึ้นในทุกขณะ บางรายถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน อีกทั้งมาตรการของทางภาครัฐเกี่ยวกับการป้องกันโรค อาทิ การสั่งปิดเมืองและห้ามผู้คนออกจากเคหสถาน ยังส่งผล

ให้คนบางกลุ่มต้องประสบกับภาวะวิกฤติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานของ สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ที่ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เข้ามามีส่วนส่งผลให้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างราว 8.4 ล้านคน ในอีกด้านหนึ่งจากมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 โดยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 ณ ขณะนั้น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการออกมาตรการของทางภาครัฐในช่วงสถานการณ์โรคระบาดที่กำลังเกิดขึ้น หนึ่งในมาตรการที่รัฐบาลนำมาบังคับใช้เพื่อควบคุมการระบาดของโรค คือ การปิดเมืองหรือมาตรการล็อกดาวน์ ซึ่งมาตรการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2563) โดยเฉพาะกับแรงงานหญิงที่พบว่ามียอดตราส่วนในการรับผลกระทบเป็นส่วนใหญ่ มากกว่าแรงงานชาย อีกทั้งมาตรการล็อกดาวน์ยังคงสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มตัวของความเหลื่อมล้ำในเชิงรายได้ของแรงงาน ถึงแม้ว่าทุกคนในสังคมจะได้รับผลกระทบดังกล่าวไปอย่างถ้วนทั่ว แต่ในทางกลับกันกลุ่มแรงงานบางกลุ่มที่ประสบกับสภาวะรายได้ที่ไม่แน่นอนหรือรายได้ต่ำมาก่อนอยู่แล้วนั้น มักจะได้รับแรงกระแทกที่รุนแรงและสาหัสกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ ในสังคมอยู่เสมอ การปรับตัวเพื่ออยู่รอดจึงเป็นความท้าทายที่โหดร้ายที่แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญอยู่เสมอ โดยเฉพาะในช่วงเวลาเช่นนี้

นอกจากสถานการณ์โรคระบาดจะเข้ามามีผลกระทบในหลากหลายมิติของสังคมแล้ว ผลกระทบจากมิติเหล่านั้น ยังนำมาซึ่งบาดแผลกับกลุ่มคนเปราะบางอย่าง “กลุ่มแรงงานนอกระบบ” เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้มักได้รับการดูแลช่วยเหลือที่ไม่เทียบเท่ากับกลุ่มแรงงานอื่น ๆ ภายในสังคมเท่าที่ควรนัก เมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยเข้ามาซ้ำเติมทำให้พวกเขาต้องดิ้นรนปรับตัวเพื่ออยู่รอดในสังคมแห่งนี้ให้ได้ (มณฑลสิ กปิตลาภุจัน และ วันใหม่ นนทัฐติพงศ์, 2564) แรงงานนอกระบบในประเทศไทยถูกจัดว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความเปราะบาง เนื่องจากพวกเขาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีรายได้จากนายจ้างในอัตราที่ต่ำและไม่แน่นอน จึงไม่มีเงินออมและพบว่ายังมีปัญหานี้สินที่มีความเรื้อรัง ทั้งยังไม่มีระบบสวัสดิการที่เข้ามาคุ้มครองในหลายมิติของชีวิต เช่น การประกันสังคม ค่าคลอดบุตร ค่าดูแลรักษาพยาบาล แม้กระทั่งเงินยามที่เกษียณอายุ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าประกอบอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม โดยส่วนที่เหลือเป็นแรงงานผู้ประกอบการอาชีพในภาคนอกเกษตรกรรม อาชีพอิสระ ค้าขาย การบริการด้านอาหาร อาชีพ พ่อค้าแม่ค้าบนสังคมออนไลน์ หาบเร่แผงลอย มอเตอร์ไซค์รับจ้าง สามล้อถีบ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) รวมไปถึงลูกจ้างทำงานบ้านที่ใครหลายคนคุ้นเคยกันดี ในฐานะ “แจ่ว” ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลและช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องภายในบ้าน แต่พวกเขากลับถูกทอดทิ้งและต้องดิ้นรนในการใช้ชีวิต เพื่อปรับตัวในการประกอบอาชีพของตนในภาวะแบบนี้ให้ได้ รวมถึงความเสี่ยงที่กำลังจะเกิดขึ้นในลักษณะอาชีพ

มากมายหลายประการ ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการป้องกันตนเองจากภาวะโรคระบาด การเข้าไม่ถึงวัคซีนที่เป็นหนทางในการทำงานช่วงการแพร่ระบาด รวมถึงความเครียดที่เพิ่มมากขึ้นจากการกีดกันของนายจ้างที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาด (บวร ทรัพย์สิงห์ และวิชา โกมินทร์, 2563)

ในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าเป็นแรงงานที่ต้องการหารายได้ที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น จึงเข้ามาทำงานในเมืองหลวง โดยเลือกที่จะทำงานในภาคบริการอย่างการรับจ้างทำงานบ้าน ด้วยที่แรงงานเหล่านี้มีทักษะการทำงานน้อยหรือบางคนก็ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพอื่นได้ งานรับจ้างทำงานบ้านจึงเป็นหมวดหมู่สำคัญที่แรงงานหญิงเหล่านี้เลือกที่จะประกอบอาชีพ จากรายงานสรุปเชิงสถิติ พบว่าแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครคิดเป็นร้อยละ 28 ของกำลังแรงงานทั้งหมด อีกทั้งยังปรากฏว่าเป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ซึ่งหนึ่งในอาชีพของแรงงานนอกระบบที่มีการหลังไหลเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากก็คงหนีไม่พ้นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน (WIEGO, 2562) อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังเป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกสังคมนคราหน้าว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีคุณค่าและมักถูกทอดทิ้ง อันเป็นผลจากการไม่ปรากฏว่ามีตัวตนในข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ เมื่อมีสถานการณ์หรือวิกฤติต่าง ๆ เข้ามีผลกระทบทำให้ยากต่อการเข้าถึงความช่วยเหลือในมิติด้านนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์โรคระบาดที่กำลังทวีความรุนแรงอยู่ในปัจจุบันที่ไม่ปรากฏถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐต่อกลุ่มอาชีพดังกล่าวอย่างชัดเจนและเป็น การเฉพาะเจาะจง (กึ่งกาญจน์ จงสุขไกล, 2564) ทั้งในประเทศไทยเองยังไม่มีกรร่วมลงนามสัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้าน ทำให้ขาดการส่งเสริมในแง่ของมนุษยธรรมในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการนำข้อปฏิบัติบางส่วนจากอนุสัญญาดังกล่าวมาเป็นแนวทางการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองกลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านอย่าง กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว แต่ก็ยังไม่คุ้มครองในประเด็นสำคัญที่กลุ่มแรงงานต้องการ ด้วยความที่เป็นตัวบทกฎหมายที่ยังไม่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในสังคมมากนัก ทั้งยังไม่มีการนำไปปฏิบัติใช้ต่อการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างที่กำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย

กลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านหรือที่เราคุ้นชินติดปากกันว่า “แม่บ้าน” ถือเป็นกลุ่มคนที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิด เอาเปรียบ จากงานศึกษาทางวิชาการหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นถึงความทำ

ทายหลากหลายด้านในการประกอบอาชีพ การถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม การไม่มีสวัสดิการที่เข้ามาดูแลเหมือนอาชีพอื่น ๆ กฎหมายที่มีความคลุมเครือ จึงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างของตนเอง ตลอดการทำงาน ทั้งยังถูกมองว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ถูกสังคมตีตราว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีคุณค่าและมักถูกทอดทิ้ง อันเป็นผลจากการไม่ปรากฏว่ามีตัวตนในข้อมูลของหน่วยงานรัฐ บางครั้งจึงกลายเป็นแรงงานที่ถูกมองไม่เห็น (บัณฑิต ผึ้งนรินทร์, 2539; ฉันทนา เจริญศักดิ์, 2549; พงษ์รักษ์ ศรีไชยวงศ์, 2554; เอกชัย เอื้อธารพิสิฐ, 2554; รัชต์ บุราทร, 2557; อาทิตยา รัตนพันธ์, 2559; ภิญญพันธ์ พจนะลาวัฒน์, 2560; สาทิณี ศิโรไพบุลย์, 2561) นอกจากนี้งานศึกษาหลายชิ้นยังคงมุ่งเน้นการศึกษากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติเพราะเป็นกลุ่มแรงงานที่อาจจะได้รับผลกระทบหรือได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่า แต่การศึกษากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นคนไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อชีวิตและงานของลูกจ้างทำงานบ้าน อีกทั้งการให้ความหมายของการทำงานบ้านเป็นการให้ความหมายที่ยังคงเป็นปัญหาและเป็นความหมายแบบดั้งเดิม ทั้งนี้จากการสำรวจยังพบว่ายังไม่มีผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นเรื่องของการให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในฐานะของลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เท่าที่ควรนัก จึงเป็นช่องว่างสำคัญที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นการนำเสนอ ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 จนถึงการให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางใด หมุดหมายเหล่านี้จะนำไปซึ่งข้อเสนอแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านได้อย่างไร ภายใต้สถานการณ์ที่ผู้คนทั่วโลกต่างต้องเผชิญร่วมกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.2 คำถามวิจัย

1. ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปรากฏการณ์ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. ศึกษาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ต่อบทบาทการทำงานบ้าน
3. จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สะท้อนภาพปรากฏการณ์ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. มุมมองความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ต่อบทบาทการทำงานบ้าน
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานหญิง ผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

งานที่มีคุณค่า หมายถึง งานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จตามความปรารถนา ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามที่ตกลงกันเอาไว้ ได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคม รวมถึงความปลอดภัยตลอดชีวิตการทำงาน

ยุคปกติใหม่ หมายถึง รูปแบบวิถีชีวิต แนวคิด อย่างใหม่ ซึ่งแตกต่างจากในอดีต โดยเข้ามาแทนที่แบบแผน แนวปฏิบัติดั้งเดิมของปัจเจกบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย อันเนื่องมาจากผลกระทบที่เข้ามาเป็นแรงกระแทกอย่างรุนแรงในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -19

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มลูกจ้างแรงงานถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศ แรงงานเหล่านี้มีบทบาทในการเข้ามาช่วยเติมเต็มให้ระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีเสถียรภาพ แต่ถึงกระนั้นกลุ่มแรงงานเหล่านี้ กลับไม่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเท่าที่แรงงานคนหนึ่งสมควรได้รับ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในหลากหลายมิติของการประกอบอาชีพประกอบกับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดที่เข้ามาถาโถมในชีวิต รวมถึงตัวบทกฎหมายที่มีก็ยังมิได้ครอบคลุมแรงงานกลุ่มนี้ให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ในสังคมปัจจุบัน ทำให้ตัวผู้วิจัยได้ถูกคิดและตระหนักถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงเลือกที่จะทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยมีความมุ่งเน้นการศึกษาเพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านหญิง อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางสังคมไทย ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี วัฒนธรรม ที่มีส่วนส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการให้คุณค่าต่องานบ้านของสังคมและตัวลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่ โดยผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นถึงสภาพการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่ต้องประสบพบเจอภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 รวมถึงสะท้อนชีวิตความเป็นอยู่ในพื้นที่การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากงานที่ทำนั้นจะพบว่าเป็นงานที่สังคมยังคงมองว่าไม่มีคุณค่าและยึดเยี่ยว่าเป็นอาชีพที่มีสถานะทางสังคมด้อยกว่าแรงงานที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง ผู้แทนหน่วยงาน องค์กร นักวิชาการ จะให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าไปในทิศทางใดภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคร้ายที่กำลังก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการแบ่งประเด็นการศึกษาในการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้าน ออกเป็นประเด็นย่อยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อเนื้อหาสาระที่สะท้อนตัวตน ปัญหาและผลกระทบในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงความไม่เป็นธรรมที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านได้รับ ดังที่ได้ตั้งคำถามวิจัยไปแล้วเบื้องต้นในบทนำ ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อเรื่อง ลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้วิจัยมีความตั้งใจแบ่งประเด็น

การศึกษาในการกำหนดทิศทางการพิจารณาต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้มีเนื้อหาข้อมูลที่ครอบคลุม สอดคล้องกับแนวทางการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเด็นหลัก คือ แรงงานนอกระบบ ลูกจ้างทำงานบ้าน แนวคิดงานที่มีคุณค่า สถานการณ์โควิด-19

2.1 แรงงานนอกระบบ

2.1.1 นิยามแรงงานนอกระบบ

ในโลกแห่งความเป็นจริงเราทุกคนต่างทราบดีว่าในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบกระแสหลัก จากการเคลื่อนย้ายทุนและกระแสโลกาภิวัตน์ มักบีบบังคับให้แรงงานต้องเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากบ้านหรือแหล่งที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของตน เพื่อแสวงหาพื้นที่ที่สามารถใช้ชีวิตได้สะดวกสบายกว่าที่ตนอาศัยอยู่ ทำให้แรงงานเหล่านี้มักกระจายตัวอยู่ทุกหนแห่ง เพื่อประกอบอาชีพให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมให้ได้ แต่ก็มีแรงงานบางกลุ่มที่ถูกทำให้อยู่นอกระบบไม่สามารถเข้าถึงค่าตอบแทนหรือการได้รับการดูแลที่เป็นธรรม โดยหนึ่งในแรงงานที่เป็ผู้ขับเคลื่อนสังคมอย่าง “แรงงานนอกระบบ” ก็ถือเป็นหนึ่งในแรงงานที่ประสบกับปัญหาในการทำงาน หลายคนอาจเคยได้ยินชื่อของแรงงานนอกระบบ แต่น้อยคนนักจะรู้ว่าพวกเขาเหล่านี้เป็นใครหรือบางครั้งพวกเขาแทบจะไม่มีตัวตนเสียด้วยซ้ำ ในงานศึกษาหลายชิ้นมักมีการนิยามของแรงงานนอกระบบแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา

คำว่า “แรงงานนอกระบบ” เริ่มมีการขับเคลื่อนครั้งแรกในวาระงานประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) โดยเกิดการนิยามความหมายของกลุ่มแรงงานนอกระบบว่า เป็นกลุ่มแรงงานที่มีลักษณะเป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นลูกจ้างของกิจการที่ถูกวางกรอบให้อยู่ในเศรษฐกิจแบบนอกระบบ ซึ่งควรรวมถึงลูกจ้างแรงงานที่รับหน้าที่ในการช่วยเหลือกิจการของสมาชิกภายในครอบครัว แม้กระทั่งลูกจ้างแรงงานในธุรกิจที่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ถูกทอดทิ้งจากการได้รับการดูแลทางสังคมอย่างคนทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานบ้าน (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2561)

ในประเทศไทยมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเกิดขึ้นในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ซึ่งมีการนิยามที่ยังไม่แน่ชัดในช่วงแรกของงานศึกษาหลายชิ้น ในงานศึกษาของ (เสกสรร สังขวิสุทธิ, 2547; กุศล สุนทรธาดา วรชัย ทองไทย และสุริย์พร พันพืง, 2550; ตะวัน วรณรัตน์, 2557; ธนวัฒน์ รีนวงศ์, 2562) ได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า งานศึกษาในช่วงแรกจะสะท้อนให้

เห็นว่าการนิยามคำว่า “แรงงานนอกระบบ” ยังคงใช้การนิยามกว้าง ๆ ซึ่งเป็นผลของการนิยามความหมายตั้งแต่อดีตที่มีความคลุมเครือและไม่แน่ชัด จนไม่สามารถระบุกลุ่มของแรงงานกลุ่มนี้ได้ อย่างชัดเจนว่าเป็นคนกลุ่มใดในสังคม ซึ่งปัญหาการนิยามที่เกิดขึ้นทำให้การพิจารณาอาชีพของแรงงานไม่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ว่าแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานนอกระบบ จนถึงปัจจุบันพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและใช้ในวงการการศึกษาอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้การนิยามเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งยังมีนิยามกลางที่นำมาใช้ในการศึกษาวิชาการหลากหลายขึ้น ซึ่งในประเทศไทยได้มีการนิยามคำว่าแรงงานนอกระบบซึ่งอาจจะแตกต่างออกไปตามแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่มีการนิยามที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ได้จำกัดนิยามกลางเอาไว้ อาทิ

(อนุกรรมการฝ่ายวิจัย สำนักงานประกันสังคม, 2546; โครงการวิทยาลัยการเมือง สาขา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549; กุศลสุนทรธาดา วรชัย ทองไทยและสุรีย์พร พันพิง, 2550; มุลินธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, 2564) ซึ่งสรุปได้ว่า นิยามของแรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานผู้ซึ่งทำให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย บางกลุ่มได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน แต่ยังมีได้ครอบคลุมถึงลักษณะการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ ไม่ได้รับการดูแลตามสิทธิที่แรงงานคนหนึ่งพึงได้รับ อีกทั้งบางแรงงานบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายใด ๆ จนหลุดออกไปอยู่นอกระบบ และมีการดำรงชีวิตอย่างไร้การคุ้มครองจากทางภาครัฐ ไร้สวัสดิการ มีพื้นที่การทำงานที่ไม่เป็นหลักแหล่ง ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระ อาทิ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549)

นอกจากนี้ รายงานการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบของ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้ให้คำนิยามของแรงงานนอกระบบว่า เป็นแรงงานผู้ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจอันถูกต้องตามกฎหมาย แต่กลับไม่ได้รับการดูแล คุ้มครองภายใต้กฎหมายเทียบเท่ากับแรงงานประเภทอื่น ๆ ในสังคมหรืออีกนัยหนึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแต่ยังมิได้รับสิทธิอันแรงงานพึงได้ การดูแลเท่าที่ควรจะเป็น อนึ่งควรรวมไปถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับจ้างทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่งและสถานประกอบการที่ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอนตายตัว ผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับทำงานที่เป็นชิ้น ตลอดจนจนถึงผู้รับงานเหมาเป็นช่วง ๆ ในทางเดียวกัน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) ได้อธิบายถึง คำนิยามของแรงงานนอกระบบว่า เป็นกลุ่มลูกจ้าง

แรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่กลับไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมภายใต้กฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจควมรวมถึงผู้ที่มีนายจ้างหรือไม่มีนายจ้างก็ได้ ส่วนใหญ่จะพบอยู่ในภาคเกษตรกรรมเสียส่วนใหญ่

โดยในการศึกษาวิจัยเพื่อให้วิเคราะห์ให้เห็นถึงสภาพการทำงาน การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ จนถึงผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ได้รับในฐานะของลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับนิยามของแรงงานนอกระบบของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ที่เป็นไปในทิศทางเดียว อนึ่งเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนของคำนิยามที่เกิดขึ้นในหลายลักษณะของแต่ละองค์กร หน่วยงาน

2.1.2 แรงงานนอกระบบในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน

กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านนับว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ามาช่วยเติมเต็มในภาคการบริการและกระจายตัวอยู่ทั่วพื้นที่ในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าเป็นกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในสถานะของแรงงานภาคแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติเสียส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นกลุ่มเปราะบางและมักจะถูกกดขี่จากนายจ้างได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น อีกทั้งยังเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคมภายในประเทศ บางรายได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแต่กฎหมายนั้นก็ยังก็ยังมีประสิทธิภาพที่ไม่เพียงพอครอบคลุมต่อการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่ในอดีต

นิยามของลูกจ้างทำงานบ้าน มักถูกนิยามความหมาย ว่า ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ทำงานในหน้าที่ที่เป็นของเจ้าของบ้าน รวมถึงงานจิตอาสาภายในบ้าน เพื่อให้บ้านเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสมาชิกที่อาศัยอยู่ภายในบ้านของนายจ้าง (ฉันทนา เจริญศักดิ์, 2549) ในทางเดียวกันงานศึกษาของ (กุสุมา โทเศยะโยธิน, 2526; เข้มพร วิรุณราพันธ์, 2544; กาญจนา บุญรักษา และคณะ, 2548) จากงานศึกษาเหล่านี้ ทำให้นิยามของลูกจ้างทำงานบ้าน อาจนิยามได้ว่า แรงงานผู้ซึ่งตกลงทำงานกับนายจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกันเอาไว้ มีหน้าที่ในการดูแลรักษาทำความสะอาดบ้านให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความประสงค์และความพึงพอใจของนายจ้าง เช่น งานเช็ดบ้าน ภูบ้าน ดูแลความเรียบร้อยของบ้าน ดูแลผู้สูงอายุ ภายใต้คำสั่งและการควบคุมของเจ้าของบ้านผู้ซึ่งเป็นนายจ้างของตนเอง

ในอีกทางหนึ่ง งานศึกษาของ รัชต์ บุราทร (2557) ได้ให้อธิบายถึงนิยามของลูกจ้างทำงานบ้านภายใต้บริบทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่า ในประเทศไทยกฎหมายไม่ได้มีการให้คำ

นิยามหรือบทบัญญัติของลูกจ้างทำงานบ้านเอาไว้อย่างชัดเจน แต่ในสังคมมักเรียกขานกลุ่มคนเหล่านี้ว่า “คนรับใช้” หรือ “คนใช้” โดยเป็นกลุ่มแรงงานที่มีหน้าที่ในการเป็นแม่บ้านและทำงานบ้าน เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร ดูแลรับใช้สมาชิกภายในครอบครัวของนายจ้าง เดิมแล้วงานบ้านถูกกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้หญิงในความรับผิดชอบประจำวัน ทั้งนี้ยังกล่าวถึงคำนิยามของลูกจ้างทำงานบ้านตามอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ได้กำหนดนิยามความหมายของลูกจ้างทำงานบ้านไว้ ดังนี้

งานบ้าน (Domestic work) หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติภายในครัวเรือนหนึ่ง ๆ หรือในหลายครัวเรือน แต่ในอนุสัญญามีได้กำหนดขอบเขตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านว่าต้องเป็นงานประเภทใดบ้าง ทำให้เห็นพลวัตของงานบ้านที่ควรรวมในหลายกิจกรรม เช่น การทำความสะอาดบ้าน การทำความสะอาดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม การประกอบอาหาร ดูแลสมาชิกภายในบ้านว่าจะ เป็น เด็ก ผู้สูงอายุ จนไปถึงการเฝ้าบ้านเมื่อนายจ้างไม่อยู่ในเคหสถาน

จากงานศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้สะท้อนภาพของนิยามเกี่ยวกับการทำงานบ้านที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังคงเป็นนิยามที่สะท้อนถึงบทบาทหน้าที่ของคนทำงานบ้าน และมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ทั้งยังไม่ได้สะท้อนถึงคุณค่าของการทำงานบ้านที่แรงงานสมควรได้รับในการทำงาน ทำให้ขาดการส่งเสริมในแง่ของมนุษยธรรมของการทำงานเป็นแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน

คนทำงานบ้าน (Domestic Worker) หมายความว่า บุคคลใดก็ตามที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานบ้านภายในครัวเรือน ตามลักษณะความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่กำหนดสัญชาติของแรงงานผู้นั้น ซึ่งควรรวมถึงแรงงานที่ทำงานไม่เต็มช่วงเวลาหรือเป็นบางช่วงเวลา (Part-time) หรือในลักษณะที่ลูกจ้างมีนายจ้างหลายคนในการทำงานประจำวัน ลูกจ้างจะมีลักษณะที่อาศัยอยู่กับนายจ้างหรือไม่อยู่กับนายจ้างก็ได้ แต่ในลักษณะงานแบบผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้รับเหมาไม่ถือว่าเป็นกลุ่มอาชีพคนทำงานบ้านในอนุสัญญาดังกล่าว

เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการศึกษาประเด็นเรื่องลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิงเกี่ยวกับนิยามของลูกจ้างทำงานบ้านของ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ที่ได้ตีความความหมายของกลุ่มคนทำงานบ้าน ว่า ผู้ที่เป็นแรงงานทำงานให้กับนายจ้างในสถานที่ที่เป็นบ้าน อาคารชุด หรือตึกแถวของนายจ้าง เป็นลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล มีหน้าที่ในการทำความสะอาดสถานที่ ซักรีดเสื้อผ้า ปฏิบัติงานในครัวและงานในสนามหญ้า โดยให้ควรรวมถึง แม่บ้าน และคนใช้ในบ้าน แต่ไม่รวมถึงงานที่ประกอบการใช้ในเชิงธุรกิจหรืองานค้าขาย

2.1.3 สถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในประเทศไทยมีแรงงานผู้ที่ไม่รับการคุ้มครองภายใต้ตัวบทกฎหมายอันปกติ ทั้งยังขาดหลักประกันทางสังคมในการประกอบอาชีพทำงานประมาณ 20 ล้านคน ซึ่งพบว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา จะอยู่ในภาคการค้าและการบริการ จนถึงภาคการผลิต

รายงานการสำรวจของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) พบว่า แรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบราว 8.0 แสนคน จากจำนวนผู้ที่มีงานทำทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน สามารถแบ่งออกเป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 20.2 ล้านคน (ร้อยละ 51.0) แรงงานในระบบจำนวน 19.4 ล้านคน (ร้อยละ 49.0)

ทั้งนี้ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น 1,394,571 คน จากผลสำรวจในปี พ.ศ. 2565 โดยเป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 750,089 คน แรงงานหญิง จำนวน 644,482 คน ในด้านระดับการศึกษา พบว่า แรงงานนอกระบบสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คือ ร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 22.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 17.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 17.5 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 12.2 และผู้ไม่มีการศึกษาร้อยละ 2.9

แนวโน้มการจ้างงานเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน เพราะรูปแบบการจ้างงานที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นรูปแบบสัญญาการจ้างงานที่มีความชัดเจน รวมถึงขาดการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานอันพึงได้รับ ไม่มีสิทธิ สวัสดิการจากนายจ้างหรือบริษัทที่ตนทำงานอยู่ ทั้งไม่ได้อยู่ในฐานะที่ต้องเสียภาษี อาทิ อาชีพรับจ้าง หาบเร่แผงลอย คนเก็บขยะ คนขับแท็กซี่ คนรับงานไปทำที่บ้าน และพนักงานโรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน

บวร ทรัพย์สิงห์ (2564) ได้อธิบายถึง ปัญหาที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญ 6 ด้าน ตั้งแต่ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของวิกฤติการณ์โควิด-19 อันได้แก่

1. **ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับการทำงาน** กล่าวคือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ มีการตกลงทำงานกับนายจ้างอย่างไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่ชัดเจน ทำให้นายจ้างบางคนสามารถกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนได้ โดยไม่ได้คำนึงถึงสิทธิพื้นฐานที่แรงงานพึงได้ จะเห็นว่าแรงงานนอกระบบจะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าแรงงานในระบบถึงเท่าตัว
2. **สัญญาการจ้างงาน** เนื่องจากแรงงานนอกระบบไม่มีการตกลงทำสัญญาการจ้างงานในรูปแบบของสัญญาการจ้างงานที่มีความชัดเจน ทำให้มีรายได้ที่ไม่แน่นอน รวมถึงอาจถูกบอกเลิกจ้างได้ตลอดระยะเวลาการทำงาน
3. **งานหนักและเสี่ยงอันตราย** เนื่องจากไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน ทำให้บางครั้งแรงงานนอกระบบต้องทนรับการทำงานที่หนักหนา เสี่ยงอันตราย การทำงานเกินเวลา แต่ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับการทำงาน
4. **สวัสดิการที่เลือนหาย** เนื่องจากไม่ได้อยู่ในระบบการคุ้มครองทางสังคมเหมือนแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม มีสิทธิและสวัสดิการเข้ามารองรับในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบแทบจะไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างยากลำบาก สวัสดิการต่าง ๆ ก็ไม่เหมือนการทำงานในระบบ เช่น สิทธิการลาคลอด เงินสงเคราะห์บุตร วันลาพักผ่อน
5. **ชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าปกติ** สืบเนื่องจากรูปแบบการจ้างงานที่มีลักษณะไม่เป็นทางการและไม่มีสัญญาจ้างงาน ข้อตกลงที่แน่นอน ทำให้แรงงานนอกระบบต้องแบกรับชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป ถึงกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
6. **วันหยุดพักผ่อนที่ขาดหาย** การหยุดงานของแรงงานนอกระบบย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียรายได้ เพราะไม่ได้รับการชดเชยเยียวยาจากทางภาครัฐหรือทางนายจ้าง แรงงานนอกระบบจึงขาดสวัสดิการในเรื่องของ วันลา วันหยุดพักผ่อน

จากปัญหาข้างต้นที่แรงงานนอกระบบจะต้องประสบพบเจอในการประกอบอาชีพการทำงาน แล้วนั้น จากผลสำรวจแรงงานนอกระบบของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) ยังพบอีกว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศหญิงที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก ซึ่งส่งผลให้มีข้อจำกัดส่วนหนึ่ง นอกจากประสบปัญหาจากการทำงานแล้ว ยังต้องดูแลผู้อยู่ในอุปการะในครอบครัว ช่วยเหลือทำงาน

บ้าน ดูแลครอบครัว ทำให้แรงงานหญิงไม่สามารถที่จะหารายได้อื่นเพิ่มเติมได้จากภาระงานดังกล่าวที่เพิ่มเข้ามาจากการทำงานปกติ รวมถึงอาจทำให้แรงงานในระบบหลุดออกไปเป็นแรงงานนอกระบบมากขึ้นในอนาคต

2.2 ลูกจ้างทำงานบ้าน

2.2.1 แรงงานในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน

หนึ่งในอาชีพที่หลายคนคุ้นเคยคงจะหนีไม่พ้นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านหรือที่คนในสังคมเรียกกันอย่างติดปากว่า “แจ้ว” “คนรับใช้ในบ้าน” “แม่บ้าน” ภาพจากละครโทรทัศน์มักสะท้อนภาพของลูกจ้างทำงานบ้านในคราบของหญิงสาววัยรุ่นไปจนถึงวัยกลางคน ที่เริ่มต้นจากการเป็นเด็กสาวจากต่างจังหวัดเข้ามาหางานทำภายในเมือง ในทางเลือกอาชีพของเด็กสาวเหล่านี้ที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของพวกเธอคงหนีไม่พ้นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากมีระดับการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก และไม่มีโอกาสเข้าถึงระบบการศึกษาที่จะถึบตนเองเข้าไปทำงานในสายอาชีพอื่น ๆ รวมถึงทางเลือกในอาชีพที่มีโอกาสไม่มากนัก น้อยคนที่จะสามารถประกอบอาชีพตามทางเดินความฝันของตนเองได้

ในงานศึกษาของ เบญจพรรณ ชินวัตรและคณะ (2531) แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงไทยทำงานบ้านมากกว่าผู้ชายเป็นเวลาถึง 3 เท่าตัว กล่าวคือ ผู้หญิงใช้เวลาอยู่กับการทำงานบ้านอาทิตย์ละ 35 ชั่วโมง แต่ในทางกลับกันผู้ชายใช้เวลากับการทำงานบ้านเพียงแค่ 11 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น ประเภทงานบ้านที่ผู้หญิงไทยทำได้แก่ งานทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร ซักผ้า รีดผ้า นอกจากนี้จะเป็นการเลี้ยงดูบุตรของตนซึ่งเป็นงานที่ผู้หญิงใช้เวลามากที่สุดในการทำงานบ้าน ประกอบกับงานศึกษาของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2539) มองว่า งานบ้านดูเหมือนโลกหนึ่งใบของผู้หญิงนับตั้งแต่อดีตเนื่องด้วยงานบ้านล้วนตกอยู่ในความรับผิดชอบของเธอผู้ซึ่งต้องดูแลบ้าน แม้กระทั่งสังคมมีการพัฒนา มาจนกลายเป็นสังคมเมืองหรืออุตสาหกรรมที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงสถานะของคนในสังคม แต่งานบ้านก็ยังคงเป็นประเด็นหลักที่ผู้หญิงหลายคนยังคงต้องรับผิดชอบในฐานะที่เป็นภรรยาและแม่ ประกอบกับงานบ้านในการศึกษาทางสังคมศาสตร์จัดว่าบ้านเป็นพื้นที่ทางกิจกรรมทางการเมืองรูปแบบหนึ่งที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับชีวิตส่วนตัวของปัจเจกบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวันภายในสังคมที่พวกเขาอยู่นั้นอาศัยอยู่ อาทิ การทำความสะอาดบ้าน การล้างจาน การดูแลบ้าน ซักผ้า รีดผ้า การดูแลเด็ก การดูแลผู้สูงอายุ ควบรวมไปถึงการไปตลาดเพื่อซื้อวัตถุดิบ

อุปกรณ์ มาหุงหาอาหารภายในครอบครัว (เอกชัย เอื้อธารพิสิฐ, 2554) ทำให้ภาพของงานบ้านไม่ได้สะท้อนความเป็นสาธารณะในสังคม อาจจะได้เห็นว่างานบ้านถูกนำแยกออกจากมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างสิ้นเชิง จนถูกมองว่าเป็นภาคเศรษฐกิจ “ใต้โต๊ะ” หรือภาคเศรษฐกิจ “เงา” จากในภาคเศรษฐกิจอย่างเป็นทางการ แต่ในอีกนัยหนึ่งภาคเศรษฐกิจในระบบจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องพึ่งพาต้นทางสังคมและเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งงานบ้านนั้นถือเป็นหนึ่งในงานที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ (ภาคครัวเรือน) แต่ไม่ได้ถูกนับรวมกับตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจประชาชาติ ทำให้สะท้อนวาทกรรมหลักที่บอกว่างานบ้านไม่นับว่าเป็นงานประเภทหนึ่ง ทิศทางเดียวกันนั้นงานศึกษาของ กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่างานที่เป็นกิจกรรมภายในครัวเรือนมักถูกเหมารวมว่าไม่มีคุณค่า โดยถูกหลบเลี่ยงที่จะใช้คำว่างานแต่เรียกว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิงพึงกระทำในฐานะที่เป็นภรรยาและแม่ ซึ่งในระบบทุนนิยมเป็นบ่อเกิดแห่งการขูดรีดแรงงาน ผู้ชายอาจโดนขูดรีดเมื่อออกไปทำงานนอกบ้าน แต่ยังได้รับเป็นค่าตอบแทนกลับมา แต่ในอีกด้านหนึ่งแรงงานผู้หญิงโดนกดขี่ ขูดรีด แต่ไม่ได้รับกระทั่งค่าตอบแทนเพราะถูกมองว่าไม่ใช่งาน ทุนนิยมจึงถูกมองว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เข้าเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับแนวคิดแบบชายเป็นใหญ่และด้อยค่าเพศหญิงให้เป็นรองผู้ชายในสังคมดังกล่าว

จากงานศึกษาหลายชิ้น สะท้อนให้เห็นว่า คนในสังคมหรือแม้กระทั่งภาครัฐเอง ยังคงมีทัศนะในการมองว่าอาชีพเกี่ยวกับการทำงานบ้าน เป็นอาชีพที่มิได้สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและไม่มีคุณค่าในสังคม แนวคิดทุนนิยมยังเข้ามามีบทบาทในการแยกความเป็นบ้านและตลาดออกจากกัน ซึ่งทำให้วิถีการดำเนินชีวิตแยกออกจากวิถีการผลิตอย่างสิ้นเชิง ทำให้งานบ้านของผู้หญิงกลายเป็นงานที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล ไม่สร้างมูลค่าแต่ถือว่าการกิจกรรมอื่นเป็นการผลิตร่วมทางสังคมและยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าเป็นงานสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ งานบ้านจึงเปรียบเสมือนถูกจับแยกออกจากงานที่ทำนอกบ้านที่ถือว่าเป็นงานที่สร้างมูลค่า คุณค่าทางการผลิต (Productive work) อีกทั้งมีการจ่ายเงินเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ส่วนงานบ้านที่ขึ้นชื่อว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิงกลับถูกจำกัดว่าเป็นงานที่ไม่ได้สร้างมูลค่าใด ๆ ทางการผลิตเลย (non-productive work) จึงไม่ต้องมีการรับค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้หญิงจึงเป็นแรงงานที่ถูกกักเอาไว้ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในระบบทุนนิยม

จากผลสำรวจพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.52 โดยมีช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 37 ปี ทั้งยังพบว่าเป็นแรงงานไทยถึง ร้อยละ 91.61 รองลงมาเป็นแรงงานข้ามชาติ ร้อยละ 7.37 โดยจากการสำรวจของ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) สะท้อนถึงกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่อาศัยอยู่ตามทะเบียนบ้านปัจจุบันของตนเอง ไม่ได้ย้ายถิ่นฐาน

ออกไปเพื่อทำงานนอกลูกค้ามาแล้ว แต่เมื่อมีเปรียบเทียบดูตามรายภูมิภาค พบว่า กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นกลุ่มสำรวจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มที่มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อออกไปทำงานนอกลูกค้าสูงที่สุด ดังที่พบลูกจ้างจำนวนมากที่มีที่อยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับที่อยู่ทะเบียนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ในทิศทางเดียวกันจากผลการสำรวจแรงงานทำงานบ้าน จำนวน 2,931 ราย และนายจ้างจำนวน 2,964 ราย จากรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน ของ กิ่งกาญจน์ จงสุขไกล และคณะ (2559) ได้พบผลการศึกษาที่สำคัญว่า ลูกจ้างทำงานบ้านที่ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 96.42 ไม่ได้เป็นสมาชิกประกันสังคมหรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนทั้งมาตรา 39 และการประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 40 โดยร้อยละ 62.80 ระบุว่าไม่ทราบข้อมูล

2.2.2 วิวัฒนาการของลูกจ้างทำงานบ้าน

การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านนั้นมีประวัติศาสตร์อันยาวนานควบคู่มาพร้อมกับวัฒนธรรมความเป็นไทย ในบริบทของผู้ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนและดำเนินกิจกรรมไปพร้อมกับสมาชิกภายในครัวเรือนนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกันตามวัฒนธรรมพึ่งพาแบบไทย ๆ ต่อมาแปรเปลี่ยนไปในลักษณะของความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างและมีค่าตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว

ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) เล่าถึงวิวัฒนาการของการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านว่าไม่ได้มีปรากฏแน่ชัดว่าเกิดขึ้นครั้งแรกในยุคสมัยใด เนื่องจากความไร้ตัวตนของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่สังคมมองว่าเป็นแรงงานที่มีสถานภาพต่ำกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ ภายในสังคมและงานที่ทำยังไม่มีคุณค่าในทางระบบเศรษฐกิจ ลูกจ้างทำงานบ้านจึงเป็นอาชีพที่เป็นเรื่องระหว่างปัจเจกบุคคลมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของสังคม โดยลูกจ้างทำงานบ้านมีบันทึกเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงสมัยกรุงสุโขทัยจนถึงช่วงรัตนโกสินทร์ สะท้อนภาพของหญิงไทยที่การทำงานควบคู่กับการทำงานบ้านเสมอมา ด้วยถูกควบคุมโดย วัฒนธรรม สังคม ประเพณี ที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงมาตั้งแต่อดีตกาล ผู้หญิงต้องประสบกับปัญหาการถูกตีตราว่าเป็นวัตถุทางเพศ ด้วยการถูกจำกัดสิทธิ เสรีภาพทางกฎหมายด้วยค่าความเป็นผู้หญิงลง หน้าที่ความรับผิดชอบในบ้านจึงเป็นของภรรยาและบุตรซึ่งเป็นหญิงเพียงเท่านั้น การอบรมเล่าเรียนเกี่ยวกับงานบ้านงานเรือน มีความสำคัญมากกับผู้หญิงในสมัยนั้น โดยถูกสอนให้เป็นแม่และเมียที่ดี ไม่จำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้ในวิชาอื่นใด นอกเหนือจากงานบ้าน แม้ผู้หญิง

ทุกคนจะได้รับโอกาสทางการศึกษามากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงหลีกเลี่ยงไม่พ้นเรื่องการทำงานบ้าน งานเรือน อย่างยุคสมัยที่ผ่าน ๆ มา จนมาถึงยุครัชกาลที่ 5 ได้มีการยกเลิกระบบทาส แรงงานหญิงได้รับการปลดแอกและได้รับอิสรภาพ เป็นยุคที่เริ่มมีระบบการจ้างงาน จึงเป็นเหตุให้แรงงานหญิงที่ไม่มีการศึกษาและไร้ฝีมือเหล่านี้กลายเป็นแรงงานคนรับใช้ตามบ้านเรือนผู้มีอันจะกินหรือเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ โดยได้ค่าตอบแทนเป็นอัฐและเบี้ยหรือบางคนทำงานเพื่อได้มีที่พักอาศัยหลบร้อน อาจกล่าวได้ว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านหญิงเริ่มก่อตัวและเห็นได้ชัดในยุคนี้เพราะมีการขึ้นทะเบียนแรงงานคนใช้

นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างก็เปลี่ยนจากความเมตตาเพื่อแลกกับการที่ให้อยู่อาศัยเปลี่ยนเป็นการทำงานเพื่อแลกการตอบแทนเป็นเงิน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการที่ผู้หญิงมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบงานบ้าน งานเรือนของตนให้กับบุคคลซึ่งมิใช่บุคคลในครอบครัว ซึ่งเป็นครั้งแรกของการเปลี่ยนบทบาทผู้หญิงในยุคสมัยดังกล่าว ต่อมาสังคมแบบทุนนิยมเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้ผู้หญิงจำนวนมากจำเป็นต้องออกไปทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว หญิงที่มีการศึกษาจะปฏิเสธการทำงานบ้านเพราะรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน ก็จะหันเข้าสู่ตลาดแรงงานและเมื่อมีฐานะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตก็จะผลักภาระงานบ้านเหล่านั้นไปให้บุคคลอื่นที่มีโช้สมาชิกภายในครอบครัว (บุญเสริม หุตะแพทย์ และคณะ, 2545)

2.2.3 สถานการณ์ของลูกจ้างทำงานบ้าน

การประกอบอาชีพล้วนเป็นหมุดหมายแนวทางของมวลมนุษยชาติที่จำเป็นที่จะต้องพึงพาและชวนชวนในการเอาตัวรอดดำรงชีวิตบนโลกอันโหดร้ายใบนี้ เราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าอาชีพการทำงานบ้านหรือลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่มีการกระจายตัวอยู่ทั่วโลก แต่ถึงกระนั้นกลับพบว่าแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้มักถูกทำให้มองไม่เห็นหรือเป็นแรงงานล่องหนไม่มีตัวตนในสังคมนั้น ๆ รวมถึงไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพในการทำงานตามหลักสิทธิแรงงานที่พึงได้ มากไปกว่านั้นนอกจากจะต้องทนทำงานหนัก ไม่มีสวัสดิการในการทำงานแล้ว พวกเขาเหล่านั้นยังคงไม่ได้อยู่ภายใต้การรองรับทางกฎหมายเทียบเท่ากับแรงงานที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ถึงบางกลุ่มจะมีตัวบทกฎหมายเข้ามารองรับแต่ก็ไม่สามารถตอบโจทย์ในการดำรงชีวิตหรือลักษณะในการทำงานของตนเองได้อย่างครอบคลุม อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกยังไม่มีกฎหมายที่เข้ามารองรับต่อการทำงาน

อย่างเป็นทางการเฉพาะ ทำให้เสี่ยงต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ทำให้เศรษฐกิจสามารถดำเนินไปได้ไม่ต่างกับอาชีพอื่น ๆ ภายในสังคม แต่กลับได้รับความสำคัญน้อยกว่า จึงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่ายและประสบกับผลกระทบมากเพียงพอที่จะทำให้พวกเขาไม่สามารถดำรงอยู่ในสังคมนี้อีกต่อไปได้

ในงานศึกษาของ ตุลาพร ศรียาบ (2556) พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่อยู่ในสถานะของแรงงานเด็กและเป็นแรงงานผู้หญิง ล้วนแล้วแต่มีถิ่นฐานที่มิใช่ภูมิลำเนาบ้านเกิด ทำให้เกิดช่องว่างที่ทำให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่ายด้วยที่ไม่สามารถต่อรองใดๆ ได้ในการทำงานต่างถิ่น ทั้งยังต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมบงการชีวิตในหลายด้าน อาทิ ที่อยู่อาศัย สิ่งของอุปโภคบริโภค บางครั้งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินแต่เป็นลักษณะของการพึ่งพาอาศัยหรือการอุปถัมภ์ให้ทำงานแลกที่อยู่อาศัยและอาหารในการดำรงชีวิตที่ไม่มีทางเลือกมากนัก เพราะอาจถูกไล่ออกจากงานหากมีข้อต่อรองกับนายจ้างของตน สอดคล้องกับ รายงานการศึกษาของ มูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็ก (2553) ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งมาจากครอบครัวยากจนในพื้นที่ชนบท อีกทั้งขาดการเข้ารับการศึกษาระดับบังคับตามกฎหมาย เนื่องจากครอบครัวไม่มีกำลังทรัพย์ในการส่งเพื่อเข้ารับการศึกษามาตรฐาน จึงจำเป็นที่จะต้องกลายมาเป็นแรงงานเด็กในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน

งานศึกษาหลายชิ้นสะท้อนปัญหาที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องเผชิญร่วมกันมา อันได้แก่ แรงงานไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองภายใต้กฎหมายอันเป็นรูปธรรม การได้รับการคุ้มครองในการทำงาน การขาดตัวบทกฎหมายเฉพาะที่เป็นของลูกจ้างทำงานบ้าน ขาดหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของตนเอง รวมไปถึงปัญหาที่เกิดจากการจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีสัญญาการจ้างที่มีความชัดเจนตั้งแต่แรก เช่น การทำงานเกินเวลา มีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าแรงงานทั่วไปหรือมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ ขาดความเป็นส่วนตัวในที่พักอาศัย การถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพ การถูกเอารัดเอาเปรียบต่าง ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สะสมมานานหลายปีและต้องการการได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วที่สุดตั้งแต่ในระดับสากล

ในประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้มีการคุ้มครองดูแลเท่าที่ควรนัก ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานลูกจ้างผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15-35 ปี เป็นลูกจ้างที่ทำงานแล้วไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายในหลายมิติของการทำงาน การจ้างงานมีลักษณะการทำสัญญาปากเปล่าไม่มีการทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีการระบุระยะเวลา

การจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงวันลา ที่มีความชัดเจน จึงถูกเอารัดเอาเปรียบจาก นายจ้างของตนเอง แต่ในปัจจุบันพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านสัญชาติไทยมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งมากขึ้น ทำให้มีอำนาจต่อรองในบางประเด็นที่เพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อน สำหรับประเทศไทยไม่อนุญาตให้จ้าง แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน แต่ด้วยภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำทำให้แรงงานเด็กถูกจ้าง อย่างผิดกฎหมายเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อแลกกับค่าเล่าเรียนในอนาคตแต่เมื่อไม่มีเงินจ่ายค่าเทอมก็ต้อง ลาออกมาทำงานเต็มเวลา การเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของแรงงานเด็กถูกนายจ้างบังคับจ่ายแรงงานใน อัตราที่ต่ำกว่าแรงงานทำงานบ้านผู้ใหญ่อย่างชัดเจน มีการควบคุมที่ง่ายกว่าและมีโอกาสที่จะหนีออก จากที่ทำงานด้วยโอกาสที่น้อยมากประกอบกับที่เป็นเด็กและไม่มีที่ไป (ริชต์ บุราทร, 2557)

เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านถูกจัดว่าเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายปกติ การคุ้มครองทางสังคมตามสิทธิแรงงานคนหนึ่งพึงมี ทำให้เกิดปัญหาในการ ประกอบอาชีพอยู่หลายประการในการทำงาน ซึ่งพบในงานศึกษาของ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย (2551) และ งานศึกษาของ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (2564) อาทิ

มิติทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ การทำงานประกอบอาชีพของลูกจ้างทำงานบ้านไม่มีความ มั่นคงเกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ไม่มีสวัสดิการเข้ามารองรับ โดยเฉพาะกลุ่ม ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีนายจ้างชาวไทย ส่วนใหญ่แล้วรูปแบบการจ้างงานจะไม่มีการทำสัญญาการจ้าง งานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้เหล่านายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกจ้างเมื่อไหร่ก็ยอมได้ โดยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าสินไหมชดเชยทดแทน ทั้งนี้การถูกบอกเลิกจ้างอย่างกะทันหันส่งผลให้ลูกจ้างทำงาน บ้านไม่สามารถหางานทำใหม่ได้ทันเวลา จึงเสียโอกาสและรายได้จากการทำงาน นอกจากนี้ลูกจ้าง ทำงานบ้านที่ทำงานมานานจนเข้าสู่ช่วงวัยสูงอายุ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพก็ มักมีโอกาslugเลิกจ้างงานไปด้วย ทำให้ต้องดำเนินชีวิตด้วยความยากลำบาก เนื่องจากบางคนไม่มี ครอบครัวที่จะเข้ามาสนับสนุน

มิติทางสังคม วัฒนธรรม นโยบายภาครัฐ สืบเนื่องจากการที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านมีการ รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้มีการขับเคลื่อนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อ ยกกระดับมาตรฐานการพัฒนาชีวิต การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ดังปรากฏในอนุสัญญาองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ โดยในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นตัวบทที่เกี่ยวข้อง กับตัวของลูกจ้างทำงานโดยตรง คือ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงาน บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดความเป็นธรรมกับกลุ่มลูกจ้าง อีกทั้งยังให้ประเทศที่ลง

สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว ต้องมีการถ่วงดุลและออกกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในอนุสัญญานี้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศของตนเอง ทั้งนี้นอกจากจะมีข้อตกลงในอนุสัญญาฉบับที่ 189 แล้วนั้น ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีข้อเสนอแนะในฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนที่ทำงานบ้าน อันเป็นคำแนะนำที่ทุกประเทศสมาชิกควรนำไปปฏิบัติใช้แต่มิได้มีสภาพในการให้สัตยาบันเหมือนฉบับอื่น ๆ เป็นเพียงข้อเสนอแนะเท่านั้น ทำให้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นบรรทัดฐานที่แต่ละประเทศต้องนำไปปรับใช้กับตัวบทกฎหมายของของแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันเอาไว้

มิติด้านสุขภาพ ปัญหาที่พบคือลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพสะสม มีความเจ็บป่วยแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยที่ไม่รู้ตัวในทุกช่วงวัย รวมถึงกลุ่มแรงงานเองยังขาดการใส่ใจ ขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองทำอยู่ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดความรู้ด้านชีวอนามัยในการทำงาน ทั้งนี้กลุ่มแรงงานดังกล่าวยังไม่สามารถเข้าถึงการตรวจสุขภาพประจำปีหรือต่อเนื่อง จึงไม่ทราบถึงสถานะความเป็นไปของร่างกาย ทำให้บางครั้งเกิดความเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้

จากปัญหาข้างต้น ทำให้เห็นว่าการคุ้มครองในประเทศไทยนั้นถึงแม้จะมีกฎหมายที่ออกมาเป็นตัวบท แต่ในบางประเด็นกฎหมายเหล่านี้ยังไม่สามารถเข้าไปคุ้มครองกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งในประเด็นเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน จึงเป็นเหตุให้ช่องว่างเหล่านี้มีส่วนในการทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านหลายคนโดนเอาเปรียบจากนายจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประกอบอาชีพของลูกจ้างทำงานบ้านในครัวเรือนไทย ที่มีได้รอยด้วยกลีบกุหลาบและยังคงไม่ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทั้งที่งานนั้นก็ช่วยในการแบ่งเบาภาระเจ้าของบ้านและถือว่าเป็นหนึ่งในงานที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้เช่นกัน อีกทั้ง “งานบ้าน” ยังไม่ถูกยอมรับว่าเป็นงาน แรงงานเหล่านี้จึงไม่ถูกนับว่ามีสถานะแรงงาน กลายเป็นแรงงานที่มองไม่เห็นในสังคม ส่งผลให้การได้รับความคุ้มครองค่อนข้างจะมีคุณภาพที่ต่ำ แรงงานลูกจ้างบางคนไม่สามารถเข้าถึงหลักประกันทางสังคม ถึงแม้จะมีบางส่วนที่สามารถเข้าถึงได้แต่ก็มีได้หมายความว่าเพียงแค่พอต่อพวกเขาเหล่านั้น โครงสร้างทางสังคมที่ยังคงกดทับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้พวกเขาต้องทนรับกับการกดขี่ข่มเหงของนายจ้างในมิติต่าง ๆ อาทิ การทำงานเกินเวลา การถูกใช้งานโดยไม่มีวันหยุด ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและไม่เป็นธรรม รวมถึงการขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่เคร่งครัดและเข้มงวดกับนายจ้าง เพื่อสร้างบรรทัดฐานให้กับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านว่าแรงงานทุกคนควรจะได้รับ การคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในสังคมปัจจุบันภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน

ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงจากหลากหลายประเทศทั่วโลก ยังคงขาดการได้รับการดูแลทางสังคม และความคุ้มครองจากกฎหมายจากทางหน่วยงานภาครัฐ อันเนื่องมาจากการกำหนดหรือออกแบบกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในหน่วยงานรัฐหลายประเทศที่ยังคงมองว่า การทำงานบ้านของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านนั้นเป็นหนึ่งในงานที่ไม่ใช่งานหรือนับเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดผลิตภาพมูลค่าและคุณค่าทางเศรษฐกิจ ในทิศทางเดียวกันนั้นการทำงานบ้านของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงกลับยังคงถูกกดทับด้วยความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในมูลค่าของงานบ้าน ทั้งความลึกลับของคำว่า บ้านกับที่ทำงานและพื้นที่ส่วนตัวกับพื้นที่สาธารณะ ทุกอย่างถูกนำมาผสมปนเป จนสร้างความงุนงงให้กับสังคมและมองว่าเป็นเรื่องปกติ

2.2.4 องค์กรลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

ปัจจุบันในประเทศไทยมีการจัดตั้งเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งเป็นองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่ช่วยเหลือ โดยทำงานร่วมกับแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้หญิง ในมิติของการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ การผลิต และการตลาดของแรงงานนอกระบบ โดยมีมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ เข้ามามีส่วนช่วยในการประสานงานกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านชาวไทย ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2553 คณะทำงานฯ โดยการสนับสนุนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เข้ามีบทบาทในการช่วยสนับสนุนรวมกลุ่มแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน โดยมีชื่อว่า “เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนและช่วยในการพัฒนาการยกระดับความคุ้มครองสิทธิแรงงานและผลประโยชน์ค่าตอบแทนของลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนในประเทศไทย ทั้งนี้จากการจัดตั้งกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านดังกล่าวประกอบไปด้วย 2 ส่วนสำคัญคือ เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านคนไทย (Network of Thai Domestic Workers - NTDW) ซึ่งในปัจจุบันประกอบไปด้วยสมาชิกประมาณ 350 คน อีกทั้งยังแยกออกไปเป็น กลุ่มเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติ (Network of Migrant Domestic Workers - NMDW) มีสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งประมาณ 30 คน อีกทั้งนโยบายของกลุ่มยังมีแผนที่จะเพิ่มจำนวนสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มอีก 120 คน ภายในปี พ.ศ.2558 (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, 2564)

นอกจากนี้ทางมูลนิธิยังเสนอถึงประเด็นของลูกจ้างทำงานบ้านว่าถึงแม้ “งานบ้าน” จะเป็นงานที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในทางระบบเศรษฐกิจโดยตรง แต่ก็เป็นหนึ่งในส่วนของงานที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเฉกเช่นเดียวกันงานในลักษณะอื่น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่า “งานบ้าน” เป็นอีกหนึ่งประเภทงาน

ที่เข้าไปสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบเศรษฐกิจโดยรวมและระบบเศรษฐกิจของครัวเรือน ในระดับประเทศและระดับโลก รวมถึงเป็นงานที่แรงงานหญิงได้เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระของบ้าน นายจ้างและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในครัวเรือนให้เกิดความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวันอีกด้วย แต่ในทางกลับกันลูกจ้างทำงานบ้านหญิงกลับถูกมองว่าไม่ใช่แรงงานคนหนึ่ง จึงไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ หรือมีกฎหมายที่ยังไม่ตอบโจทย์กับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในการประกอบอาชีพนี้มากนักในหลากหลายประเด็น หนึ่งในนั้นคือ กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งนายจ้างทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม แต่ด้วยความที่เป็นตัวบทกฎหมายที่ยังไม่รู้จกกันอย่างแพร่หลายในสังคมมากนักและยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านอย่างครอบคลุม

ทั้งนี้จากข้อมูลของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ พบว่าเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย เป็นองค์กรที่ถูกก่อตั้งโดยการรวบรวมสมาชิกที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ถูกก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2553 ปัจจุบันในกลุ่มเครือข่ายมีสมาชิก 600 คนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ และ เชียงราย โดยมี มาลี สอบลเหล็ก เป็นประธานกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย

จากประเด็นที่ลูกจ้างทำงานบ้านมีการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อเรียกร้องต่อรัฐ ในฐานะที่เป็นแรงงานกลุ่มหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อนสังคม เพื่อให้เกิดการจัดหาความคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพต่อพวกเขาในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ส่งผลให้สหพันธ์ลูกจ้างทำงานบ้านนานาชาติ (International Domestic Workers Federation) ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation - ILO) ได้ทำงานร่วมกันในฐานะองค์กรกลางในการช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในหลายประเทศ เพื่อออกแบบสัญญาในการจ้างงานกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยขึ้น แต่การสร้างบรรทัดฐานดังกล่าวกลับไม่ได้รับการยอมรับวงกว้างในสังคมไทยและไม่เป็นที่นิยมในกลุ่มนายจ้าง รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านหลายคนไม่มีอำนาจและปากเสียงในการต่อรองที่มากเพียงพอ หากมีการกำหนดรายละเอียดในการทำสัญญาที่มากเกินไปอาจถูกนายจ้างของตนพิจารณาเลิกจ้างได้ทันที แม้จะมีการจัดตั้งเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยขึ้นมาซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกเกือบ 2,000 คน ก็พบว่ายังมีเพียงไม่กี่คนที่สามารถต่อรองกับนายจ้างของตนเองในการร่างสัญญาที่เป็นธรรมได้ เนื่องจากหน่วยงานรัฐไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือดูแลหรือออกกฎหมายที่บังคับให้นายจ้างต้องทำสัญญาที่มีความเสมอภาคกับลูกจ้างทำงานบ้านเป็นการบังคับ

เฉพาะ จึงเป็นเหตุให้กลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านหญิงบางส่วนยังคงถูกกดขี่จากนายจ้างไม่สามารถ ลืมตาอ้าปากได้ในการต่อรองสำหรับการทำงานในแนวทางอาชีพของตนเอง

อย่างไรก็ตามในการศึกษาคั้งนี้ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ ลูกจ้างทำงานบ้าน หมายถึง กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานหญิง ผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3 แนวคิดงานที่มีคุณค่า

2.3.1 อนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้าน

ลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่ง ล้วนมีศักดิ์และสิทธิ์ที่จะได้รับการดูแล ค้ำจุนคุ้มครอง แม้สังคมจะยังด้อยค่ามองว่าพวกเขาเป็นสถานภาพที่ต่ำกว่าการเป็นแรงงานในอาชีพอื่น ๆ หนึ่งงานบ้านยังคงถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิงซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่ยังคง เข้มแข็งอยู่ในปัจจุบัน ทั้งระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ยังกดขี่แรงงานผู้หญิงในเรื่องของการทำงาน และค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าต่อการทำงานนอกบ้าน อีกทั้งตั้งแต่ครั้งอดีตการปลูกฝังวัฒนธรรมให้ ผู้หญิงในครอบครัวส่วนใหญ่ ต้องมีความเป็นแม่บ้าน แม่เรือน มีหน้าที่ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน ดูแลบ้าน ดูแลคนในบ้านให้เกิดความสะอาดสบาย ทำให้ “งานบ้าน” ถูกมองว่าเป็นที่ไม่มีคุณค่าใน เศรษฐกิจหรือไม่สร้างมูลค่าเทียบเท่ากับการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ เป็นเหตุให้เกิดการกดขี่กับ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในฐานะที่ถูกทำให้ไม่เป็นแรงงานทั้งในแง่ของ ค่าตอบแทน สภาพการ ทำงานและสิทธิประโยชน์การคุ้มครองในการดำรงชีวิต ตามกฎหมายแรงงานที่แรงงานคนหนึ่งพึง ได้รับในการปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของนายจ้าง

มาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศ เป็นเจตนารมณ์ขององค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรภายใต้สหประชาชาติที่มีรูปแบบ โครงสร้างไตรภาคี อันประกอบไปด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนรัฐบาลจากหลากหลายประเทศ ทั่วโลกที่เข้าร่วมเป็นภาคี ซึ่งมาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศเป็นหนึ่งในจุดหมายสำคัญของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่จะต้องสร้างและกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นเครื่องมือทางกฎหมาย ในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างหลักการและกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานอันแรงงานคนหนึ่งพึง

ได้รับจากการทำงาน โดยจะออกมาในรูปแบบของอนุสัญญาที่มีผลผูกพันกับเหล่าประเทศภาคีที่ร่วมกันลงนามสัตยาบันหรือในรูปแบบของข้อเสนอแนะที่ไม่ต้องลงสัตยาบันรวมถึงไม่มีผลผูกพัน

ณ นครเจนีวา เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2554 สืบเนื่องจากการประชุมใหญ่ของไอแอลโอ สมัยที่ 100 ที่ประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่ามีส่วนส่งผลกระทบต่อมูลค่าทางระบบเศรษฐกิจ โดยลูกจ้างทำงานบ้านได้เข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือสมาชิกภายในบ้านและแบ่งเบาภาระของคนในครอบครัวให้สามารถออกไปทำภารกิจและทำงานเพื่อให้แรงงานชายและหญิงสามารถสร้างรายได้จากค่าตอบแทนทำงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบันถึงจะมีการเรียกร้องหรือสร้างความเข้าใจในประเด็นนี้ สังคมบางส่วนยังคงด้อยค่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านให้กลายเป็นอาชีพที่ไม่มีคุณค่า มีสถานภาพที่ต่ำกว่าแรงงานประเภทอื่น ทั้งยังเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ การถูกละเมิดทั้งทางร่างกาย จิตใจ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนาที่ยังให้พื้นที่ความสำคัญหรือแสงสว่างกับกลุ่มคนเหล่านี้มีน้อยนัก เมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น แต่ในทางกลับกันพบว่าอัตราส่วนการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านนั้นเป็นสัดส่วนที่สำคัญของประเทศ ที่ประชุมจึงเห็นพ้องต้องกันถึงลักษณะเฉพาะของการทำงานบ้าน จึงมีการกำหนดกรอบมาตรฐานเฉพาะสำหรับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มมากกว่ามาตรฐานทั่วไป มติที่ประชุมจึงสรุปได้ว่าข้อเสนอนี้จักต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยได้รับการรับรองจากที่ประชุมเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2554 โดยใช้ชื่อเรียกกันอย่างเป็นทางการว่าอนุสัญญาว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561)

งานศึกษาของ รัชต์ บุราทร (2557) ได้อธิบายถึงสาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานบ้าน ว่า เป็นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ถือเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่เกิดขึ้นในระดับสากล โดยให้เหล่าสมาชิกที่เป็นประเทศภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับหรือเรียกกันอย่างเป็นทางการว่า “สัตยาบัน” รวมไปถึงประเทศที่มีได้เป็นประเทศภาคีแต่ยอมรับถึงหลักการของสหประชาชาติก็จำเป็นต้องรับทราบในอนุสัญญาดังกล่าวด้วย สืบเนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO เป็นองค์กรระดับชำนาญพิเศษที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การสหประชาชาติที่มีความรับผิดชอบและมีอำนาจโดยเด็ดขาดในประเด็นแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งหัวใจสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้เกิดขึ้นมากที่สุดคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นเพื่อเป็นหลักการและเครื่องมือกลไกในการช่วยให้ประเทศสมาชิกมีวิธีปฏิบัติด้านแรงงานที่มีความยุติธรรม อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน เป็นตราสารที่ถูกร่างขึ้นโดยองค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ มีสภาพบังคับในการกำหนดพื้นฐานและแนวทางในการ พัฒนาส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ทรสารานี้จะมีผลผูกพันก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้ว ต้องนำไปเป็นแนวทางหรือหลักการกลางในการช่วยออกตัวบทกฎหมายข้อบังคับ แนวทางการพัฒนาแรงงาน ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติที่ปรากฏในอนุสัญญา รวมถึงต้องร่วมกันเพื่อขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด แต่ถึงแม้บางประเทศจะมีได้ลงนามเพื่อให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว ประเทศสมาชิกก็สามารถนำบทบัญญัติของอนุสัญญาไปเป็นแนวทางเพื่อใช้เป็นหลักการในการออกกฎหมายของประเทศตนได้ ดังนั้นการลงนามเพื่อให้สัตยาบันจึงเปรียบเสมือนการแสดงเจตนาผูกพันที่เกิดขึ้นต่ออนุสัญญาฉบับดังกล่าวและจำเป็นต้องปฏิบัติตามที่ได้ลงนามในอนุสัญญาเอาไว้

ดังนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน เป็นอนุสัญญาที่ถือว่าเป็นบรรทัดฐานให้แต่ละประเทศที่เป็นภาคีนั้นนำไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศตนเอง รวมถึงได้รับการยอมรับจากประเทศสมาชิกว่าเป็นอนุสัญญาที่สร้างความเสมอภาคให้กับกลุ่มแรงงาน รวมถึงสหประชาชาติก็เป็นอีกหนึ่งองค์การที่ยอมรับในอนุสัญญาดังกล่าว ทั้งนี้อนุสัญญาฉบับที่ 189 มีสภาพในการบังคับใช้และมีข้อกำหนดพื้นฐานต่อภาคีที่เป็นสมาชิกภายในองค์การ โดยอนุสัญญาดังกล่าวจะมีเชื่อมโยงกับประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ลงนามในสัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้ว ทั้งนี้ก็เพื่อให้เป็นแนวทางเครื่องในการปรับปรุงแก้ไขด้านแรงงานให้มีความเสมอภาคและยุติธรรมทางสังคมที่ควรได้รับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมถึงเคารพสิทธิของแรงงานกลุ่มที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ไม่ด้อยค่าให้มองว่าเป็นอาชีพที่มีสถานภาพต่ำด้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ โดยนอกจากประเทศภาคีจะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาแล้ว ก็ต้องตรากฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับที่สัตยาบันกำหนดขึ้น เพื่อขจัดความอยุติธรรมที่เกิดขึ้นกับแรงงานในสังคม ทั้งยังต้องยกเลิกกฎหมายที่ขัดต่อสัตยาบันและเพิ่มกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญา ถ้าประเทศสมาชิกมีอารยะชัดขึ้นและไม่ปฏิบัติตามที่ได้ให้สัตยาบันไว้ องค์แรงงานระหว่างประเทศมีสิทธิ์ที่จะเข้าไปใช้มาตรการในการกดดันเพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ประเทศเหล่านั้นได้ให้สัตยาบันเอาไว้ อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ได้กำหนดหลักการและขอบเขตการให้ความคุ้มครองตามอนุสัญญา ฉบับที่ 189 ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศภาคีนำไปปฏิบัติใช้ได้อย่างถูกต้อง ตามเจตนารมณ์ของอนุสัญญาที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งกำหนดให้อนุสัญญานี้ต้องบังคับใช้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในระบบหรือนอกระบบก็ตาม (รัชต์ บุราทร, 2557)

นอกจากนี้ องค์การระหว่างประเทศยังได้เสนอ ข้อเสนอฯ ฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับคนงานทำงานบ้าน ซึ่งเปรียบเสมือนกับเอกสารลูกของอนุสัญญาที่ไม่มีผลบังคับผูกพันและไม่มี การให้สัตยาบันเหมือนกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้านที่ ยังคงมีผลผูกพันกับผู้ให้สัตยาบัน จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่ทำตามก็จะถูก ทวงถามและติดตามโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อทวงถามในประเด็นดังกล่าวที่ได้ให้ สัตยาบันเอาไว้ ซึ่งข้อเสนอฯ ฉบับที่ 201 มีเนื้อหาสาระในแง่ของการนำเสนอเสนอแนวทางในการ ปฏิบัติ สำหรับประเทศสมาชิกที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในเรื่อง ของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยเนื้อหาสาระมีการอ้างอิงมาจาก อนุสัญญาฉบับที่ 189 ซึ่งทำให้ต้องนำทั้ง สองฉบับมาเป็นแบบในการปรับปรุงควบคู่กันไป ทั้งนี้ข้อเสนอฯ ฉบับที่ 201 ยังมีประเด็นที่ไม่ได้ บัญญัติเอาไว้ในอนุสัญญา และได้แยกออกมาจากอนุสัญญาฉบับที่ 189 อีกด้วย ดังนั้นการนำ ข้อเสนอฯ นำเพิ่มเติมที่ได้จากฉบับที่ 201 มาพิจารณาเพื่อปรับใช้กับกฎหมายของประเทศตนเองด้วยจัก ยิ่งทำให้เกิดความครอบคลุมและถูกต้องกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านมากขึ้นอย่างเป็นธรรม

ทำให้เห็นว่าอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 และ ข้อเสนอฯ ฉบับที่ 201 ซึ่งว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานบ้าน นับว่าเป็น กฎ บรรทัดฐานกลาง ระหว่างประเทศที่ถูกนำมาใช้กับกลุ่มลูกจ้าง ทำงานบ้านทั่วโลกเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นจากมาตรฐานโดยทั่วไป สืบเนื่องจากการเกิดอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ซึ่งภายหลังจากการรับรองอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2554 ส่งผลให้ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศในหลาย ภูมิภาคทั่วโลก นำหลักการและข้อเสนอฯ ไปปรับใช้กับมาตรฐานการกำหนดกฎหมายเพื่อคุ้มครอง แรงงานในประเทศของตน โดยเฉพาะกับกลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน อาทิ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเวียดนาม ประเทศอินเดีย ประเทศบราซิล ประเทศชิลี เป็นต้น

ซึ่งในประเทศไทยเองก็ได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2541) เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่ มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้านเช่นเดียวกัน แต่ถึงกระนั้น การขยายความคุ้มครองให้เกิดความ ครอบคลุมกับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย จากงานการศึกษาหลายชิ้นยังพบว่ายังไม่มี ความสอดรับกับอนุสัญญาฉบับที่ 189 มากนัก

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง (2564) กล่าวถึง องค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับความเป็นมาในประเทศไทยว่า ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็น

ภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อปี พ.ศ.2462 ถือว่าประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศ ผู้ร่วมก่อตั้งองค์การดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศเปิดสำนักงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชีย และแปซิฟิกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2509 นอกจากนี้สำนักงานประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของไอแอลโอก็ได้มีการตั้งอยู่ในประเทศไทยเช่นกัน ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา ไอแอลโอเป็นจำนวนทั้งสิ้น 15 ฉบับ ซึ่งมีการนำมาบังคับใช้เพียง 14 ฉบับเท่านั้น โดยแบ่งออกเป็น อนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ จากอนุสัญญาหลักทั้งสิ้น 8 ฉบับ อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการ เภดท์แรงงานหรือแรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับ หญิงและชายที่ทำงานอย่างเดียวกันและเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการ ยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้, อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

2.3.2 งานที่มีคุณค่าในฐานะเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

งานที่มีคุณค่า (Decent Work: DW) เป็นหลักการแนวทงนโยบายระดับประเทศในการ พัฒนาเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ เป็นหนึ่งในข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ถูกริเริ่มขึ้นในครั้งแรกในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่าง ประเทศ (International Labour Conference: ILC) สมัยที่ 87 ปี ค.ศ.1999 โดย Juan Somavia ในขณะที่ได้รับการบรรจุลงในเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals:MDGs) มาตั้งแต่ปี ค.ศ.2007 จนมาในปัจจุบันได้ถูกบรรจุลงในเป้าหมายหลักข้อที่ 8 ของ เป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562)

“เป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในวันนี้ คือ การร่วมกันสร้าง โอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องตั้งอยู่บนหลักการ ลิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2564a) ได้วางหัวใจกลยุทธ์ด้านการพัฒนาว่า งานที่มี คุณค่าเป็นหลักการและหัวใจสำคัญตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก ในมิติการพัฒนาต่าง

ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจและสังคม งานที่มีคุณค่าคือหัวใจหลักของเป้าประสงค์ในการแก้ไขปัญหาความยากจนของมนุษย์ในสังคม รวมถึงมุ่งหมายให้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการสร้างความเสมอภาคและโอกาสแก่ทุกคนบนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ (2562) ได้อธิบายถึงเป้าหมายของงานที่มีคุณค่าผ่านวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่

1. สิทธิการทำงาน (Rights at Work) เป็นการคุ้มครองเหล่าลูกจ้างแรงงานจากการถูกปฏิบัติจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ในมิติเรื่องการทำสัญญาจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ชีวอนามัยในการทำงาน ความมั่นคงทางสังคมบนสิทธิพื้นฐาน (Fundamental Rights)
2. การมีงานทำ (Employment) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจการวางแผนกำลังแรงงานและเกิดการพัฒนากำลังแรงงาน โดยเน้นที่การฝึกอบรมหรือพัฒนากำลังหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและการประกอบอาชีพในประเทศกำลังพัฒนา
3. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) การคุ้มครองทางสังคมของ ILO ที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1990 จนถึงช่วงกลางทศวรรษ 2000 มีเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นที่การประกันสังคม (Social Insurance) จวบจนมาในปี ค.ศ. 2010 ก็เริ่มให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคมและไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะแค่เรื่อง การประกันสังคม แต่ตระหนักถึงแนวทางการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) และ แผนงาน ตลาดแรงงาน (Labour Market Programme) เพื่อขยายความมั่นคงในการประกอบอาชีพการทำงานทางสังคมให้เกิดขึ้นกับคนในทุกช่วงวัย
4. เวทีเสวนาทางสังคม (Social Dialogue) อาจกล่าวได้ว่าถือเป็นเจตจำนงทางการเมืองที่เกิดขึ้นพร้อมการก่อตั้งของ ILO ในระยะเริ่มแรกขององค์การ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประเทศสมาชิก อีกทั้งยังให้ตัวแทนทั้ง 3 ฝ่าย อันประกอบไปด้วย ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ตามโครงสร้างไตรภาคี เพื่อก่อให้เกิดมาตรฐานการกำหนดและตัดสินใจร่วมกันของทุกฝ่ายในการสร้างงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ที่ปรากฏในอนุสัญญาระหว่างประเทศ คือ งานที่ทำให้ความปรารถนา ความต้องการ ของแรงงานที่เป็นผู้ทำงานเป็นจริง ซึ่งควรรวมหมายถึงงานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามที่ตกลงกันเอาไว้ ได้รับการคุ้มครองดูแล ความปลอดภัย ตลอดจนการทำงาน ทั้งยังได้รับการคุ้มครองให้กับผู้ที่ทำงานเองและครอบครัว รวมถึงมีส่วนร่วมในการเข้าไปตัดสินใจหรือเสนอประเด็นปัญหาที่ตนเองประสบพบเจอมาในการทำงาน เพื่อหารือในการออกแนวทางแก้ไขที่เป็นรูปธรรม ทั้งยังต้องได้รับโอกาสที่จะต้องพัฒนาทักษะของตนเองในการต่อยอดการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ขจัดความไม่เสมอภาคระหว่างชายและหญิงในการเข้าทำงาน เพื่อสร้างบรรทัดฐานการทำงานของแรงงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ลูกจ้างที่ประกอบอาชีพรับจ้างทำงานบ้านก็ถือเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องการการจ้างงานที่มีคุณค่าไม่แตกต่างกับแรงงานอื่น ๆ ภายในสังคม (รัชต์ บุราทร, 2557) แต่ในความเป็นจริงปัจจุบันลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านี้กลับได้รับการตอบแทนจากการทำงานที่หนักหน่วงโดยขาดสภาพการทำงานที่ดีและไม่ได้รับการดูแลที่ครอบคลุมจากหน่วยงานทางภาครัฐ ฉะนั้นอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน จึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่เข้ามาสร้างมาตรฐาน เพื่อเป็นหลักให้กับแรงงานลูกจ้างทำงานเป็นการเฉพาะ

อีกทั้ง รัชต์ บุราทร (2557) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมของ งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ที่ปรากฏในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่า คือ งานที่ทำให้ความปรารถนา ความต้องการ ของแรงงานที่เป็นผู้ทำงานเป็นจริง ซึ่งควรรวมหมายถึงงานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามที่ตกลงกันเอาไว้ ได้รับการคุ้มครองดูแล ความปลอดภัยตลอดการทำงาน ทั้งยังได้รับการคุ้มครองให้กับผู้ที่ทำงานเองและครอบครัว รวมถึงมีส่วนร่วมในการเข้าไปตัดสินใจหรือเสนอประเด็นปัญหาที่ตนเองประสบพบเจอมาในการทำงาน เพื่อหารือในการออกแนวทางแก้ไขที่เป็นรูปธรรม ทั้งยังต้องได้รับโอกาสที่จะต้องพัฒนาทักษะของตนเองในการต่อยอดการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ขจัดความไม่เสมอภาคระหว่างชายและหญิงในการเข้าทำงาน เพื่อสร้างบรรทัดฐานการทำงานของแรงงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม นอกจากนี้ สหประชาชาติประเทศไทยยังอธิบายถึงงานที่มีคุณค่าซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายที่ปรากฏในแผนการพัฒนาแห่งสหประชาชาติเพื่อช่วยปรับปรุงชีวิตสำหรับคนในยุคถัดไปต่อจากนี้ โดยถูกบรรจุอยู่เป้าหมายที่ 8 ในหัวข้อเรื่องการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive

employment and decent work for all) โดยมีวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมหลายประเด็นเกี่ยวกับการทำงาน อาทิ การตั้งเป้าในการบรรลุวัตถุประสงค์การจ้างงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ การที่แรงงานได้รับการทำงานที่เหมาะสมและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับทุกคน รวมไปถึงปกป้องสิทธิแรงงานและร่วมส่งเสริมการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความปลอดภัย มั่นคงสำหรับคนทำงานทุกกลุ่มอาชีพ (เนตรธิดารัตน์ บุนนาค, 2565)

งานที่มีคุณค่ามีกรอบการชี้วัดในเรื่องของการทำงานของคนมนุษย์ เมื่อเราคำนึงถึงงานที่มีคุณค่ามนุษย์เป็นผู้ที่กระทำต่องานนั้น โดยถือว่ามีเลือดเนื้อและจิตใจที่ใช้ควบคู่ไปกับกำลังร่างกายด้วย อีกนัยหนึ่งคือ การทำงานของคนมนุษย์อาจจะไม่ได้ถูกสร้างมาเพื่อเป็นปัจจัยหนึ่งในการเลี้ยงร่างกายของคนมนุษย์เพียงเท่านั้น แต่ยังมีส่วนส่งผลถึงภาวะทางจิตใจ การหล่อเลี้ยงทางใจ เนื่องจากการทำงานเป็นการสร้างความรู้สึกมั่นคงและสร้างศักดิ์ศรีให้กับมนุษย์ในทางสังคม ซึ่งงานที่มีคุณค่าจึงไม่สามารถละเมิดความเป็นมนุษย์ได้ในทางเดียวกัน แนวคิดงานที่มีคุณค่าจึงเปรียบเสมือนแนวทางที่เป็นหลักประกันให้กับทุกคนในสังคมว่า ไม่ว่าใครก็สามารถที่จะได้รับการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในฐานะที่เกิดขึ้นมาเป็นมนุษย์คนหนึ่งอย่างเสมอภาคกัน โดยไม่คำนึงถึง เพศ วัย สถานะทางสังคม เชื้อชาติ สภาพร่างกาย ซึ่งงานที่มีคุณค่าสะท้อนเจตนารมณ์ความต้องการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสังคมทุกสังคมพึงมีและให้คุณค่า

ภาพสะท้อนที่ชัดเจนจากสภาวะการแพร่ระบาดของโรคระบาดอย่างโควิด-19 ทำให้แนวคิดที่มีคุณค่าถูกท้าทายด้วยผลกระทบที่เกิดจากสภาวะการณดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการถูกเลิกจ้างงานอย่างกะทันหัน ถูกลดค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรม มีรายได้ลดน้อยลง ไม่สามารถที่จะต่อรองในการทำงานได้ มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำให้มนุษย์คนหนึ่งต้องถูกลดทอนความมั่นคงในชีวิตการทำงานออกไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อังคณา เตชะโกเมนทร์ (2564) ได้อธิบายคำนิยามคำว่า “งานที่มีคุณค่า” ว่าหมายถึง การทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับสภาพการทำงานของคนมนุษย์ได้ ซึ่งความต้องการของคนมนุษย์ตามอนุสัญญาของแอลไอโอสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. การมีความเท่าเทียมทางเพศ (gender equality)
2. การมีโอกาสและรายได้ (opportunity and income)
3. การได้แสดงออก (voice)
4. การได้รับการยอมรับ (recognition)
5. การได้รับความยุติธรรม (fairness)
6. ความมั่นคงของครอบครัว (family stability)
7. การได้พัฒนาตนเอง (personal development)
8. การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (rights)

แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้รับการเสนอต่อที่ประชุมกับเหล่าสมาชิก ILO เป็นครั้งแรก ในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยงานดังกล่าวมีความเชื่อมั่นว่างานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานให้ดีขึ้น อีกทั้งที่ประชุมยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้เกิดความยั่งยืน (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก, 2564)

อนึ่งในประเทศไทยแนวคิดงานที่มีคุณค่ายังไม่ได้เกิดความเข้าใจที่แพร่หลายมากนัก ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเป็นเป็นชุดนโยบายการพัฒนาและถูกใช้สนับสนุนเพื่อนำมาจัดความยากจนของ แรงงานในประเทศกำลังพัฒนา แต่ในประเทศไทยกลับไม่ถูกนำมาใช้หรือปรากฏขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในภาคธุรกิจ (Private Sector) ซึ่งแนวโน้มของภาคธุรกิจในปัจจุบันกลับมาให้ความสำคัญกับการทำ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) สืบเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมา จากอดีต แพลตฟอร์มดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากและช่วยลดต้นทุนให้ผู้ประกอบการสามารถมี แรงงานที่เข้ามาในธุรกิจของตนได้ตามจำนวนที่ต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดผลกระทบและความเสี่ยงต่อ กลุ่มแรงงาน เกิดความไม่มั่นคงทางอาชีพ ทำให้เห็นว่าภาคธุรกิจมีความสนใจในเรื่องของผลการ ประกอบธุรกิจมากกว่าการส่งเสริมให้แรงงานปรับตัวได้เท่าทันตามระบบอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไป แรงงานบางส่วนจึงถูกทิ้งเอาไว้เบื้องหลังอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562)

2.4 สถานการณ์โควิด-19

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 (COVID-19) เกิดจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่มีชื่อว่า Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 หรือ SARS-CoV-2 ประชาชนทุกคนต่างได้ยื่นชื่อไวรัสนี้เป็นครั้งแรกในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 การระบาดของไวรัสโคโรนาในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2563 เป็นการระบาดที่เกิดขึ้นทั่วโลก โดยมีการตรวจพบครั้งแรกในเมืองที่มีชื่อว่า “อู่ฮั่น” ประเทศจีน องค์การอนามัยโลก หรือ WHO ได้ออกมาเตือนชาวโลกเกี่ยวกับภาวะการระบาดของไวรัสตัวนี้ว่าเป็นสภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศที่ทุกประเทศต้องเผชิญร่วมกันและหาทางรับมือ เพียงไม่กี่เดือนการแพร่ระบาดดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วทั้งโลก (องค์การอนามัยโลก ประเทศไทย, 2563)

2.4.1 สถานการณ์การแพร่ระบาด

งานศึกษาของ ฌ็องซูวอร์ธน์ คำแสน (2564) ได้สรุปให้เห็นว่า จากสถิติเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ประชากรทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อทั้งสิ้น 1,982,939 คน และมีผู้เสียชีวิตจากสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าว จำนวน 126,761 ราย โดยจากการสำรวจ พบว่า ประเทศที่มีผู้ติดเชื้อสูงสุด ณ ขณะนั้น 5 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีผู้ติดเชื้อทั้งสิ้น 609,516 ราย ตามด้วยประเทศสเปน จำนวน 174,060 ราย ประเทศอิตาลี จำนวน 162,488 ราย ประเทศเยอรมัน จำนวน 132,362 ราย และประเทศฝรั่งเศส จำนวน 131,362 ราย นอกจากนี้ยังมีการสำรวจพบว่า เมื่อพิจารณาถึง 5 ลำดับแรกของประเทศที่มีจำนวนผู้เสียชีวิตมากที่สุด อันได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 26,057 ราย ประเทศอิตาลี จำนวน 21,067 ราย ประเทศสเปน จำนวน 18,255 ราย ประเทศฝรั่งเศส จำนวน 15,750 ราย และสหราชอาณาจักร จำนวน 12,129 ราย ตามลำดับ

ในประเทศไทย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้รายงานไว้ว่า สำหรับการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 รอบแรกในประเทศไทย พบผู้ป่วยต้องสงสัยเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2563 ซึ่งพบว่าเป็นนักท่องเที่ยวหญิงชาวจีน อายุ 74 ปี ซึ่งเดินทางมาถึงกรุงเทพมหานคร โดยสารผ่านเที่ยวบินจากเมืองอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีน หลังจากนั้นประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2563 พบอัตราการติดเชื้อในประเทศไทย จำนวน 2,369 ราย มีผู้เสียชีวิตจำนวน 30 ราย นอกจากนี้มีผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 111 ราย ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,250 ราย ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 101 ราย ภาคเหนือ จำนวน 86 ราย ภาคกลาง จำนวน 332 ราย ภาคใต้ จำนวน 409 ราย ซึ่งในประเทศไทยเองมีการระบาดเกิดขึ้นในหลายระลอก ทั้งยังมีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2563-2565

นอกจากนี้ ในประเทศไทยช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ (ศบค.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เข้ามาช่วยในการบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในด้านของการบังคับใช้กฎหมาย การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงแนวทางการป้องกันโรค ณ ขณะนั้น โดยมีความมุ่งเน้นในการขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันโรคระบาดของประชาชนภายในประเทศ โดยมีการรณรงค์ ให้ประชาชนอยู่บ้าน (stay at home) ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home: WFH) รักษาระยะห่างทางกายภาพ (physical distancing) รักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) สวมหน้ากากอนามัย และล้างมือเพื่อป้องกันเชื้อโรค ทั้งยังมีมาตรการปิดเมืองในช่วงแรกที่ทำให้ออกจากบ้านในสถานการณ์ที่มีความรุนแรง ระงับการเดินทางข้ามจังหวัดและเกิดเคอร์ฟิวในช่วงเวลา 24.00 - 05.00 น. ซึ่งแนวทางดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปในทิศทางใหม่ และมีการปรับเปลี่ยนวิถีในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาดในห้วงแรก

2.4.2 ผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบ

บวร ททรัพย์สิงห์ (2564) กล่าวถึงสถานการณ์โควิด-19 ที่เข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญในการซ้ำเติมปัญหาที่แรงงานนอกระบบประสบอยู่แล้วในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด ว่า แรงงานกลุ่มนี้ได้รับแรงกระแทกจากสถานการณ์ดังกล่าวโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งอาจส่งผลให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อาจมีสถานะยากจนเพิ่มขึ้นกว่า 10 ล้านคน อันเนื่องจากรายได้ที่ลดลงอย่างมากจากแต่ก่อน เมื่อมีมาตรการของทางภาครัฐเพื่อหยุดวงจรระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนเลือกที่จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปอยู่ในแพลตฟอร์มอื่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพต่อไปได้ในสภาวะการณ์อันยากลำบากที่กำลังเกิดขึ้น ในทิศทางเดียวกันนั้น งานศึกษาของ ธิดาพร สันดี (2564) พบว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ มีภาระค่าใช้จ่าย และต้องปรับตัวจากการปิดสถานบันเทิง การว่างงานทำให้นักดนตรีต้องหางานเพิ่มหรือสร้างอาชีพเสริมอื่น ซึ่งนักดนตรีก็เป็นหนึ่งในแรงงานนอก

ระบบที่ถูกผลกระทบในห้วงสถานการณ์ดังกล่าว สอดคล้องกับ งานศึกษาของ วรณิภา สูงสุมาลย์ และ พิมพ์ชนก ไพรี่พินาศ (2564) พบว่า แรงงานนอกระบบในประเภทของคนขับรถรับจ้างต้องมีการบริหารจัดการความเป็นอยู่ และประหยัดค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนมากขึ้น ทั้งยังต้องทำอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ รวมถึง รายงานสำรวจของ WIEGO (2564) ที่พบว่า ช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในเดือนเมษายน ปี 2563 ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่สามารถออกไปทำงานในอาชีพของตนได้ แม้แต่วันเดียว จึงประสบกับปัญหาการทำงานในหลายมิติของการดำรงชีวิต

เมื่อเกิดสถานการณ์ของโรคระบาดที่อยากจะหยุดยั้ง ทำให้ปัญหาที่มีอยู่เริ่มยิ่งส่งผลกระทบต่อทวีคูณมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น 4 ประเด็นหลัก ๆ คือ

กลุ่มเป้าหมายและลูกค้าลดลง เนื่องจากแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่นั้นมีนายจ้างหรือมีงานบริการที่ลูกค้าเป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติเสียเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงไปอย่างมาก เนื่องจากมาตรการลดเที่ยวการเดินทาง เพื่อสกัดกั้นการแพร่ระบาดของโรคและมาตรการปิดประเทศที่ห้ามมิให้นักท่องเที่ยวเข้ามาภายในประเทศ ซึ่งกลุ่มที่ได้รับแรงกระแทกหลัก ๆ คือ กลุ่มหาบเร่ในย่านการท่องเที่ยว อาทิ ย่านสีลม ย่านข้าวสาร นอกเหนือไปจากนี้ กลุ่มแรงงานนอกระบบในภาคการบริการ เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ร้านนวด ธุรกิจทัวร์ก็ไม่สามารถดำเนินการธุรกิจต่อไปได้ในสภาวะดังกล่าว การทำการผลิตที่บ้าน อาทิ การผลิตเสื้อผ้า การทำของที่ระลึก ก็ได้รับผลกระทบไปตาม ๆ กัน จากสถานการณ์ข้างต้น

มาตรการและนโยบายของทางภาครัฐ ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าหน้าที่ภาครัฐมีการกำหนดมาตรการ เพื่อออกมาสกัดกั้นการแพร่ระบาดของโรคระบาดอย่าง โควิด-19 มาตรการบางอย่างส่งผลต่อกลุ่มคนที่ทำงานนอกระบบ โดยเฉพาะมาตรการการลี้ศดาว์น หรือการจำกัดการเดินทาง การงดออกจากเคหะสถาน ทำให้แรงงานหลายกลุ่มมีรายได้ที่ลดลงหรือไม่มีรายได้ในการดำรงชีวิต บางธุรกิจไม่มีเงินพอที่จะจ่ายเงินให้กับพนักงานของตนจึงจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้าง ทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างและไม่มีรายได้ที่จะดำรงชีวิตต่อไปในสภาวะการณดังกล่าว

กำลังซื้อที่ลดน้อยลง เนื่องจากสภาวะของโรคระบาดทำให้มิติการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจต้องหยุดชะงักลง ผู้บริโภคต่างพากันจับจ่ายใช้สอยลดลง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงมากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในช่วงที่การแพร่ระบาดกระจายไปในหลายพื้นที่ แรงงานนอกระบบอย่างกลุ่มผู้ขับแท็กซี่ ก็ได้รับผลกระทบจากการที่มีผู้ใช้บริการลดน้อยลง เนื่องจากการพฤติกรรมลดค่าใช้จ่าย

และความปลอดภัยจากโรคระบาด ร้านค้าก็มีผลประกอบการที่ลดน้อยลง เพราะผู้บริโภคไม่จับจ่ายใช้สอยเท่ากับในอดีตที่ผ่านมา

ผลกระทบต่อเนื่อง จากปัญหาที่มีสะสมค้างคามาดังแต่ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของของโควิด-19 ในเรื่องของภาระค่าใช้จ่าย หนี้สิน การประกอบอาชีพ เหล่าแรงงานนอกระบบจึงต้องมีการปรับตัวเพิ่มมากขึ้นเพื่อดำรงชีวิตต่อไปให้ได้ ท่ามกลางต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยจากสถานการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ งานศึกษาของ ชากร เลิศนัทสิน พุทธิพันธ์ หิรัญยตระกูล สถาพรน้อยจิ้น และสมชัย จิตสุชน (2563) ได้กล่าวถึงมาตรการทางภาครัฐที่ได้นำมาใช้เพื่อสกัดกั้นไวรัสตัวฉกาจในห้วงสถานการณ์การแพร่ระบาด อันได้แก่ มาตรการปิดเมือง มาตรการล็อกดาวน์ ส่งผลให้แรงงานผู้ที่มีงานทำก่อนสถานการณ์โควิดต้องออกจากงาน ทั้งยังส่งผลให้กลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความเสี่ยงในการตกงานช่วงการล็อกดาวน์เป็นกลุ่มแรงงานผู้มีความเสี่ยงในการตกงานมากที่สุด อีกทั้งรายได้ที่ลดลงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งภาระหนี้สินที่เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น รายจ่ายที่สวนทางกับรายได้ที่ลดน้อยลง ส่งผลให้การขยับสถานะทางสังคมเป็นไปได้ยากขึ้น รวมทั้งขยายความเหลื่อมล้ำทางรายได้และทรัพย์สินระหว่างชนชั้นให้กว้างยิ่งขึ้นไปอีกในห้วงสถานการณ์ที่มีความรุนแรง

2.4.3 ผลกระทบต่อลูกจ้างทำงานบ้าน

ลูกจ้างทำงานบ้านถือเป็นหนึ่งในอาชีพของแรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานในภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 ตั้งแต่เกิดการแพร่ระบาดลูกจ้างทำงานบ้านได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน งานศึกษาของ มุลินธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (2564) แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ในช่วงระยะเวลาก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและความเปราะบางในอาชีพมาโดยตลอดในหลายมิติ

เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับผลกระทบในมิติของการทำงาน คือ การได้รับความกดดันจากนายจ้าง เนื่องจากความกังวลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ส่งผลให้เกิดคำถามระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตลอดเวลาในการทำงาน นายจ้างบางรายไม่ยินยอมให้ลูกจ้างของตนเดินทางไปไหนมาไหนนอกจากอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง ลูกจ้างบางรายต้องถูกบังคับให้ไปอยู่อาศัยกับนายจ้างเพื่อลดการเดินทางและพบปะกับผู้อื่นนอกเหนือจากสมาชิกภายในบ้าน เนื่องจากนายจ้างมีความกังวล และกลัวการติดเชื้อจาก

สถานการณ์การแพร่ระบาด บางกรณีที่ลูกจ้างทำงานบ้านมีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ นายจ้างบางรายตัดสินใจย้ายกลับประเทศในช่วงโควิด-19 ทำให้ตักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการหางานใหม่สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านไม่ใช่เรื่องง่าย นอกจากอายุที่มากขึ้นจะเป็นอุปสรรคในการหางานแล้ว โควิด-19 ทำให้นายจ้างไม่มั่นใจในความปลอดภัยที่จะจ้างลูกจ้างคนใหม่เข้าไปทำงานในบ้าน โดยเฉพาะในบริบทการฉีดวัคซีนของไทยที่ยังไม่ทั่วถึงครอบคลุม ณ ขณะนั้น

2.4.4 ความปกติใหม่

เมื่อปัจเจกบุคคลต้องประสบพบเจอกับสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องออกมาตรการหรือนโยบายเพื่อมาบรรเทาผลกระทบอันจะเกิดขึ้นต่อชีวิต การดำรงชีวิตของประชาชนภายในประเทศของตน อย่างในประเทศไทยช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หน่วยงานของภาครัฐอย่าง ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ (ศบค.) ได้ออกมาตรการเพื่อสกัดกั้นการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่กำลังทวีความรุนแรง ณ ขณะนั้น ซึ่งมาตรการดังกล่าว ได้แก่ มาตรการปิดเมือง หรือการล็อกดาวน์ โดยขอความร่วมมือมิให้ผู้คนภายในประเทศออกไปทำงานภายนอกบ้าน รวมถึงร่วมรณรงค์มาตรการแนวนโยบายเพื่อให้คนทำงานสามารถปฏิบัติงานทำที่บ้านได้ (Work from home: WFH) ทั้งการขอความร่วมมือในการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) ซึ่งแนวทางดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปในทิศทางใหม่ มีแนวทางในการดำเนินชีวิตบนวิถีใหม่ที่จะต้องปรับตัวให้ได้ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งเราเรียกปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal”

ชญาณุช เรื่องจันทร์ (2564) ได้อธิบายความหมายของ ความปกติใหม่ ว่าหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ความปกติใหม่เป็นการปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ นำไปสู่การสร้างสรรคเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเมื่อเวลาผ่านไป ผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรมดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

ในทางเดียวกันนั้น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2564) ได้อธิบายถึงบริบทของแรงงานภายใต้ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ว่าเป็นแนวทางที่มนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมจากเดิมที่เคยกระทำมาในอดีต เนื่องจากเมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในระยะยาว ประชาชนทั่วโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ร่วมกัน ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมภายนอกบ้านได้แต่กลับไม่สามารถกระทำแบบเดิมได้ ต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน หากเกิดความจำเป็นต้องออกภายนอกบ้าน ก็ต้องสวมหน้ากากอนามัย ล้างมือ เพื่อป้องกันเชื้อโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคล รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์ สิ่งนี้ เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้วิจัยเลือกทบทวนเอกสารทางวิชาการจากหลายแหล่งข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วยงานวิจัยที่มีประเด็นสำคัญแตกต่างกันออกไปในแต่ละศาสตร์สาขาวิชา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งประกอบไปด้วยการสะท้อนถึงประเด็นปัญหาและสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในแง่มิติต่าง ๆ

(1) งานศึกษาเรื่อง แนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน ของ ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) ได้เล่าถึงวิวัฒนาการของการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านว่าไม่ได้มีปรากฏแน่ชัดว่าเกิดขึ้นครั้งแรกในยุคสมัยใด เนื่องจากความไร้ตัวตนของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่สังคมมองว่าเป็นแรงงานที่มีสถานภาพต่ำกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ ภายในสังคมและงานที่ทำยังไม่มีคุณค่าในทางระบบเศรษฐกิจ ลูกจ้างทำงานบ้านจึงเป็นอาชีพที่เป็นเรื่องระหว่างปัจเจกบุคคลมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของสังคม มีลักษณะการจ้างงานที่ไม่มีรูปแบบชัดเจนเป็นทางการ แต่การที่จะแกะรอยเพื่อเชื่อมโยงถึงความเป็นมาของลูกจ้างทำงานบ้านนั้น จำเป็นจะต้องศึกษาถึงเรื่องราว ประวัติศาสตร์ในมิติเรื่อง

บทบาท ภาระหน้าที่ของผู้หญิงในการจัดการดูแลบ้านตั้งแต่ยุคอดีต จวบจนมาถึงยุคที่ผู้หญิงมีสิทธิ์มีเสียงในการออกมาทำงานด้วยตนเองนอกบ้าน จึงจำเป็นต้องผลักดันภาระนั้นไปให้กับบุคคลอื่นภายนอกบ้านของตน

(2) งานศึกษาเรื่อง สาวใช้: แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ ของ เอกชัย เอื้อธรรพพิสิฐ (2554) อธิบายถึงงานบ้านในแง่ของการถูกรวบงำทางสังคมทุนนิยมกับลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างในครัวเรือนยังคงมีอำนาจเข้มแข็งในการกดขี่ข่มเหง เอาเปรียบ ทำให้พวกเขาเหล่านั้นอยู่ภายใต้อาณัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งความสัมพันธ์อย่างความเป็นเจ้าบ้านและลูกบ้าน ที่ปราศจากค่าแรงและค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ กลายเป็นการอุปถัมภ์ คำจุน ช่วยเหลือกันเองตามค่านิยมและความสมัครใจ ไม่มีกฎหมายสัญญาที่เข้ามาช่วยควบคุมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เหล่าลูกจ้างทำงานบ้านโดยเฉพาะกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติจึงไม่มีสิทธิ์และเสียงในการเรียกร้องสิทธิของตน ทั้งนี้ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปของวิธีการผลิตในสังคมทุนนิยม คือ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่มีการแลกเปลี่ยนเป็นค่าตอบแทนที่มีความชัดเจนและเสมอภาคกัน แต่ถึงกระนั้นการทำงานบ้านของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงกลับยังคงถูกกดทับด้วยความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในมูลค่าของงานบ้าน ทั้งความสิ้นไหลของคำว่า บ้านกับที่ทำงาน และพื้นที่ส่วนตัวกับพื้นที่สาธารณะ ทุกอย่างถูกนำมาผสมปนเปจนสร้างความงุนงงให้กับสังคมและมองว่าเป็นเรื่องปกติ การถูกเอารัดเอาเปรียบของลูกจ้างทำงานบ้านจึงยังคงดำเนินต่อไปในหนทางที่มองไม่เห็นทางสว่าง ต้องทนรับแรงกดดันจากทั้งนายจ้างและรัฐ ปราศจากการดูแลคุ้มครองตามสิทธิที่ตนเองพึงได้ในการทำงาน

(3) งานศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน ของ กิ่งกาญจน์ จงสุขไกล และคณะ (2559) พบว่า จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีประเทศสมาชิกที่รายงานถึงการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านรวมทั้งสิ้น 163 ประเทศ อย่างไรก็ตามประเทศไทยไม่ได้มีการรายงานข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบคุ้มครองทางสังคม พบว่า ประเทศที่ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคม ที่ครอบคลุมสวัสดิการในชีวิตอย่างครบถ้วน ได้แก่ การรักษาพยาบาล บำนาญชราภาพ เงินชดเชยเมื่อบาดเจ็บ การประกันการว่างงาน เงินทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน เงินช่วยเหลือครอบครัว และเงินสนับสนุนการเป็นมารดา โดยประเทศที่มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย เบลเยียม แคนาดา เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน อิสราเอล อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ อูรูวัย และอังกฤษ

(4) งานศึกษาเรื่อง งานดูแลและงานบ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้างของหญิงไทยและผลกระทบต่อการทำงานที่มีคุณค่าของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (2565) ได้อธิบายถึงหลักการในคุ้มครองทางสังคมที่แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านสมควรได้รับในฐานะที่เป็นแรงงาน อาทิจากการเข้าถึงการประกันสังคม สิทธิความเป็นมารดา ค่าตอบแทนขั้นต่ำ ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิทธิเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับในฐานะที่เป็นแรงงานประกอบการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานบ้านขาดการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ถูกละเลยที่จะมองเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าในสังคม จึงเป็นกำลังแรงงานที่มักถูกทอดทิ้งในวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเรื่อยมา ดังนั้น งานบ้านในฐานะงานที่มีคุณค่า จึงจำเป็นที่จะต้องใช้การบูรณาการจากหลายฝ่าย อาทิ นายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ เพื่อสอดประสานในการทำงานให้เกิดการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม สิทธิแรงงาน ที่ปัจเจกบุคคลพึงมีในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่ง

2.5.2 งานวิจัยด้านกฎหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยการสะท้อนถึงประเด็นการบังคับใช้กฎหมายที่ใช้แก้ปัญหาสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการวิเคราะห์ถึงช่องโหว่ของกฎหมายในฐานะที่เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างทำงานบ้าน

(1) งานศึกษาเรื่อง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน ของ รัชต์ บุราทร (2557) อธิบายถึงประเด็นของลูกจ้างทำงานบ้านที่ปรากฏในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตัวบทที่เกี่ยวข้องกับตัวของลูกจ้างทำงานโดยตรงคือ อนุสัญญา ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดความเป็นธรรมกับกลุ่มลูกจ้าง อีกทั้งยังให้ประเทศที่ลงสัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว ต้องมีการกลั่นกรองและออกกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในอนุสัญญานี้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศของตนเอง ทั้งนี้นอกจากจะมีข้อตกลงในอนุสัญญาฉบับที่ 189 แล้ว ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีข้อเสนอแนะในฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนที่ทำงานบ้าน อันเป็นคำแนะนำที่ทุกประเทศสมาชิกควรนำไปปฏิบัติใช้ แต่มิได้มีสภาพในการให้สัตยาบันเหมือนฉบับอื่น ๆ เป็นเพียงข้อเสนอแนะเท่านั้น ทำให้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศถือเป็นบรรทัดฐานที่แต่ละประเทศต้องนำไปปรับใช้กับตัวบทกฎหมายของของแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันเอาไว้

(2) งานศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานแม่บ้านข้ามชาติในประเทศไทยและ ปัจจัยกำหนดค่าตอบแทนจากมุมมองของนายจ้างไทย ของ อาทิตยา รัตนพันธ์ (2559) พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยในการบริหารจัดการลูกจ้างทำงานบ้านสัญชาติไทยที่เป็นแรงงาน นอกระบบกับลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งถือว่าอนุสัญญาดังกล่าวเป็นหลักการที่หลาย ประเทศทั่วโลกให้นำมาใช้กับแรงงานที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ปรากฏว่า นโยบายหรือความ คุ่มครองเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านในบริบทของกฎหมายไทยนั้น ส่วนใหญ่ครอบคลุมหลักการสิทธิขั้น พื้นฐานที่แรงงานคนหนึ่งพึงจะได้รับในฐานะลูกจ้างอยู่บ้างในบางส่วน อาทิ การหยุดงานพักผ่อน วันหยุดงานประจำปี การได้สิทธิการรักษาพยาบาลของแรงงานรวมถึงการจ้างแรงงานเด็ก อนึ่งยังคงบ วมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ แต่ประเทศไทยเองยังไม่มี การร่วมลงนามสัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว ทำให้ขาดการส่งเสริมในแง่ของมนุษยธรรมในกลุ่ม ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ทั้งนี้การเข้าลงนามสัตยาบันจึงเป็นจุดหมายที่จะสร้างแรงขับให้ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิและเสียงอย่างเต็มที่ในการเรียกร้อง สิทธิ เสรีภาพ ของตนในการ ประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองเพื่อดำรงอยู่ในสังคมแห่งนี้ต่อไปได้

(3) งานศึกษาเรื่อง การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง ด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย ของ สาทิณี ศิริไพบูลย์ (2561) ผลการศึกษาปรากฏว่า กฎหมายการ คุ้มครองแรงงานไทยที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน อย่างการมีสิทธิประโยชน์ของระบบการประกันสังคม ไทย ที่ได้ให้สิทธิประโยชน์ในการคุ้มครอง ทั้งแรงงานสัญชาติไทยและแรงงานข้ามชาติ พบว่า ประกันสังคมดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองดูแลแรงงานในฐานะที่เทียบเท่ากับมาตรฐานของ ILO หรืออาจจะกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่า ประกันสังคมที่ออกโดยรัฐไทยนั้นมีประสิทธิภาพ การคุ้มครอง ดูแลแรงงานเหล่านี้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากลอย่าง ILO แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเท่าเทียมกันกับ แรงงานไทยในทุกกรณี แต่ในทางตรงข้ามก็มีบางประเด็นเช่นกันที่ยังคงไม่ครอบคลุมคุ้มครองลูกจ้าง เหล่านี้อย่างสมบูรณ์และมีเงื่อนไขที่ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงประกันสังคมดังกล่าวได้

(4) งานศึกษาเรื่อง ทศวรรษแห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย ของ สำนักงาน แรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก (2564) กล่าวถึงองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศเกี่ยวกับความเป็นมาในประเทศไทยว่า ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศเมื่อปี พ.ศ.2462 ถือว่าประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศผู้ร่วมก่อตั้งองค์การ ดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศเปิดสำนักงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกใน

ประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2509 ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาไอแอลโอเป็นจำนวนทั้งสิ้น 15 ฉบับ ซึ่งมีการนำมาบังคับใช้เพียง 14 ฉบับเท่านั้น โดยแบ่งออกเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ จากอนุสัญญาหลักทั้งสิ้น 8 ฉบับ

(5) รายงานการศึกษาฉบับกลางเรื่อง โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ของ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2566) เสนอถึง แนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ โดยเฉพาะการคุ้มครองทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ อาทิ สิทธิความเป็นมารดา เงินบำนาญหลักประกันทางสุขภาพ จนไปถึงการคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัยอันจะเกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางบางส่วนที่สามารถดำเนินการเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานนอกระบบโดยเฉพาะผู้หญิง การปรับปรุงสภาพแรงงานนอกระบบจึงต้องมีแนวทางตามเพศสภาพด้วย นโยบายการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ ให้ความสำคัญกับการขยายความคุ้มครองทางสังคม เพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากวิกฤติการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงคนงานในเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งขาดการคุ้มครองทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อการหาเลี้ยงชีพและครอบครัว โดยตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จในการขยายการคุ้มครองทางสังคมไปสู่แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ คือ “Extend Social Protection Through Formalization” หรือ การขยายการคุ้มครองทางสังคมผ่านการทำให้เป็นทางการ โดยเน้นกลไกการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่เป็นหลัก (โดยเฉพาะการประกันสังคม กองทุนรวม และ Community-based Microinsurance)

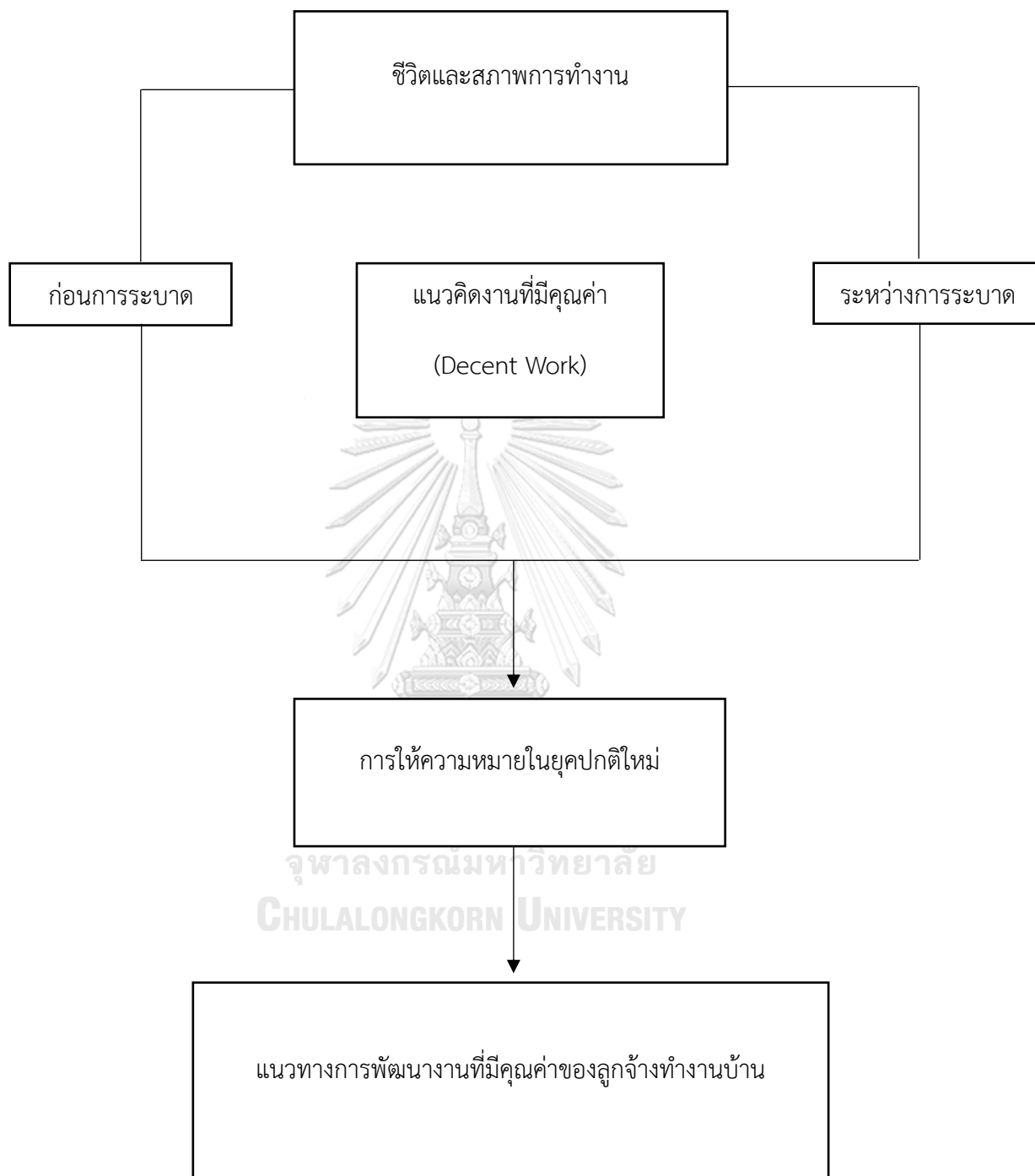
บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งช่วงก่อนและช่วงระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระเบียบวิธีการศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนการศึกษาถึงสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงประสบการณ์ ลักษณะภูมิหลัง สภาพการทำงานในเชิงลึก ผลกระทบที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับ การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน รวมไปถึงมุมมองของผู้มีความเกี่ยวข้อง

3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในงานศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับชีวิตและสภาพการทำงาน การดำเนินชีวิต ลักษณะการทำงาน ปัญหาที่ประสบพบเจอในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งช่วงก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 ภายใต้แนวคิดงานที่มีคุณค่า ซึ่งหมายถึง งานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จตามความปรารถนา ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามที่ตกลงกันเอาไว้ ได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคม รวมถึงความปลอดภัยตลอดชีวิตการทำงาน ตลอดจนการให้ความหมายในยุคปกติใหม่ การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านหลังภาวะการแพร่ระบาดของโควิด-19 หมายความว่าเหล่านี้จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะแรงงานนอกระบบได้อย่างไรในยุคที่ทุกคนต่างต้องปรับตัวและเผชิญปัญหาาร่วมกัน



3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงกรณีศึกษา ซึ่งเป็นระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ เก็บข้อมูล ความจริงเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับกรณีหรือระบบทางสังคม โดยตัวของผู้นักวิจัยจะต้องเข้าไปศึกษาทำความเข้าใจ รวบรวมข้อมูลในสนามวิจัยจากสภาพแวดล้อมจริง ๆ โดยมีลักษณะของความเจาะจงในสถานการณ์ ช่วงเวลา ณ บริบทนั้น ๆ (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2555) ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยที่ต้องการศึกษาความลึกซึ้งของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แบบละเอียดเจาะลึก (In-depth Study) และเป็นองค์รวม (Holistic) โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการศึกษาประกอบด้วย

3.2.1 การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ขั้นตอนการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางการดำเนินงานวิจัยที่ใช้สืบค้น เพื่อหาขอบเขตของประเด็นที่กำลังทำการศึกษาวิจัย ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงเนื้อหาของเรื่องที่จะศึกษาว่ามีความลึกซึ้งและมีผู้ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ไว้มากน้อยเพียงใด ฉะนั้น การทบทวนวรรณกรรม เอกสาร บทความเชิงวิชาการ นับว่าเป็นหนึ่งในการดำเนินการวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพที่ถูกนำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาวิจัย ในกรณีที่มีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวมีความละเอียดอ่อนและอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในวงกว้าง อีกทั้งข้อจำกัดที่อาจจะเกิดขึ้นในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายด้วย ทั้งนี้ การทบทวนวรรณกรรมยังคงแสดงถึงหลักฐานที่เป็นของ “บุคคลผู้รู้” ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่จะสามารถถ่ายทอด ประมวลความรู้ ความคิดหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ในประเด็นการศึกษาวิจัยได้ แม้กระทั่งหากในการวิจัยครั้งนั้น ตัวของผู้วิจัยมีความต้องการที่จะตรวจสอบข้อมูลและแสวงหาคำอธิบายให้สอดคล้องและเกี่ยวกับโจทย์วิจัยของตนเองก็อาจจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารที่แวดล้อมด้วยบุคคลผู้รู้เหล่านั้นพร้อมกันไป เพื่อให้มุมมองในการแสวงหาความรู้ในการศึกษานั้น ๆ มีความถูกต้องและสามารถทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ว่าผู้วิจัยต้องการจะสื่อถึงอะไร

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการหรือการทบทวนวรรณกรรม ถือได้ว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงทุติยภูมิ โดยเอกสารที่นำมาใช้ในการทบทวนวรรณกรรม อาทิ วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ รายงานวิจัย เอกสารทางราชการของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์ให้เห็นถึงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอผ่านการวิจัยครั้งนี้ รวมไปถึงการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในฐานะข้อมูลปฐมภูมิโดยนำมาอธิบายผ่าน แนวคิด ทฤษฎี ที่ได้จากการทบทวนเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาวะ แนวคิดงานที่มีคุณค่า
แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

3.2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewing)

การสัมภาษณ์ นับว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือวิจัยที่ได้รับความนิยม หนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย ในการสัมภาษณ์จะใช้ลักษณะการพูดคุยระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์กับตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยอาศัยการสนทนาระหว่างปัจเจกบุคคล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาอย่างมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ตามกรอบแนวทางคำถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลตรงตามประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษา หนึ่งในการใช้เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสที่จะ สังเกต พิสูจน์ วิเคราะห์ ลักษณะพฤติกรรม บุคลิกภาพ กิริยา ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ในขณะที่กำลังทำการสัมภาษณ์อยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตีความหมายพฤติกรรมดังกล่าวรวมอธิบายประกอบคำสัมภาษณ์ได้เห็นถึงภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (สุมิตร สุวรรณ, 2554)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือกลุ่มเป้าหมาย (key informant interview) โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้หรือมีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังทำการศึกษาค้นหาข้อมูลอยู่ โดยผู้ให้ข้อมูลจักเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นนั้น ๆ ได้อย่างดีที่สุดหรือมีความเกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจกับประเด็นดังกล่าวมากที่สุด ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีการเตรียมการและนัดหมาย โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเฉพาะเจาะจงเอาไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นคำตอบที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยและเวลาที่พึงมีให้ได้มากที่สุด

นอกจากนี้การเลือกใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึกยังนำไปสู่การเข้าถึงผู้มีอำนาจภายในสนามข้อมูลที่ผู้วิจัยเลือกที่จะไปทำการศึกษาค้นหา ส่งผลให้ผู้วิจัยมีโอกาสที่จะได้มาซึ่งข้อมูลอันละเอียดครบถ้วน เป็นประโยชน์และสามารถนำไปวิเคราะห์ตามคำถามวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ รวมถึงเมื่อสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจภายในสนามข้อมูล ทำให้เกิดภาวะความเสี่ยงในการทำวิจัยที่น้อยลงเพราะมีคนที่จะรู้จักและเชื่อถือได้ (สุลีมาน นฤมล, 2530) ทั้งบุคคลผู้นั้นยังทำให้ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการศึกษาจากอย่างเต็มความสามารถ จากกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย สามารถทำให้กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลตามความเป็นจริงไม่ปิดบังหรือซ่อนเร้นข้อมูล และตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักจริยธรรมในการวิจัยที่ผู้วิจัยทุกคนพึงมีในการทำงาน

3.2.3 การศึกษาภาคสนาม (Field Study)

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยวางแผนในการเก็บข้อมูลภาคสนามของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 10-12 เดือน ผู้วิจัยแบ่งช่วงระยะเวลาในการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านออกเป็นทั้งหมด 2 ช่วงระยะเวลาด้วยกัน คือ ช่วงก่อนการระบาด คือ ช่วงระยะเวลาก่อนเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 และช่วงระหว่างการระบาด คือ ช่วงระยะเวลาระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2563 ถึง เมษายน 2565 ดังตารางแผนงานการเก็บข้อมูล ต่อไปนี้

ระยะเวลา	การดำเนินกิจกรรม
มกราคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำและตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ อาทิ แบบสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์ - เริ่มติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงพื้นที่ในเบื้องต้น
มิถุนายน พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 1 (ลูกจ้างทำงานบ้าน) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 2 (ลูกจ้างทำงานบ้าน) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 3 (ลูกจ้างทำงานบ้าน)
กรกฎาคม พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 4 (ลูกจ้างทำงานบ้าน)
สิงหาคม พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 1 (นายจ้าง) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 2 (นายจ้าง)
กันยายน พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 5 (ลูกจ้างทำงานบ้าน) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 6 (ลูกจ้างทำงานบ้าน) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 7 (ลูกจ้างทำงานบ้าน) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 3 (นายจ้าง)
ตุลาคม พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 8 (ลูกจ้างทำงานบ้าน)
ธันวาคม พ.ศ. 2565	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 1 (นักวิชาการอิสระ) - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 2 (ผู้แทนหน่วยงานภาคประชาสังคม)
มกราคม พ.ศ. 2566	<ul style="list-style-type: none"> - ลงภาคสนามเก็บข้อมูล กรณีศึกษาที่ 3 (ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ)

ตารางที่ 1 แสดงกิจกรรมการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

1) การเข้าศึกษาภาคสนาม การลงสนามเพื่อเก็บข้อมูลในช่วงแรกผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านผู้ที่มีบทบาทในการเปิดทางสำหรับการวิจัย (Gate keeper) เพื่อเป็นคนกลางในการประสานงานและอธิบายเป้าประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเชื่อใจในการทำวิจัย ทั้งผู้วิจัยเองยังเปิดเผยสถานภาพจริงของตัวผู้วิจัยแก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความคุ้นเคย ละลายพฤติกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้บทสนทนาที่ไม่เป็นทางการมากนัก ทั้งนี้การเลือกสถานที่ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยให้กรณีศึกษาเป็นผู้เลือก และตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเดินทาง ความสบายใจ และความราบรื่นในการสัมภาษณ์

ในบทสนทนาผู้วิจัยมีการแนะนำตัวเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ว่าปัจจุบันศึกษาในสาขาวิชาใด และทำไมถึงมีความสนใจที่จะศึกษาในด้านนี้ งานศึกษาที่กำลังทำอยู่ คือ วิทยานิพนธ์ที่มีหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน มีจุดยืน แนวคิด ความเชื่อ ที่อยากช่วยเป็นอีกหนึ่งกระบอกเสียงในการเรียกร้องสิทธิอันพึงมีของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้สังคมได้เข้าใจถึงสถานภาพและปัญหาที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิงนั้นประสบพบเจออยู่ในปัจจุบัน ทั้งยังทำให้สังคมได้รู้จักอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของงานที่ลูกจ้างทำงานบ้านทำในแง่ดีใหม่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอให้กลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านสละเวลาในการให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างแรงงานและสังคม

ในการลงพื้นที่ภาคสนาม ผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ตามที่ได้กล่าวเอาไว้ในการพบกันครั้งแรก โดยในการลงภาคสนามจะเป็นการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านชาวไทยในฐานะแรงงานนอกระบบในประเทศไทย โดยมีสมมติฐานว่าจะใช้เวลาสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย กรณีละ 30-60 นาที ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การใช้ชีวิตและข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายแต่ละรายได้ประสบมา ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาประชากรในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ประกอบอาชีพการทำงานภายในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยมีเหตุที่เลือกกลุ่มประชากรจากจังหวัดกรุงเทพมหานครอันเนื่องมาจากกรุงเทพมหานครนับว่าเป็นตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ด้วยความเป็นเมืองที่เป็นเหตุจากการขยายตัวของอุตสาหกรรม (Industrialization) ทำให้เกิดการสร้างโอกาสกับการหางานทำภายในเมือง โดยเฉพาะความต้องการแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านในชุมชนชั้นกลางที่เพิ่มมากขึ้น ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แรงงานหลายรายได้ตัดสินใจย้ายเข้ามาจากชนบทสู่การทำงานในเมืองหลวง ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ย้ายเข้ามาจากสังคมเกษตรกรรม ด้วยการเคลื่อนย้ายของประชากรแรงงานเข้ามาภายในกรุงเทพมหานครทำให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประชากรชั้นมากมาย อาทิ ปัญหาความ

เหลื่อมล้ำทางสังคมและรายได้ของแรงงาน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนมีฐานะและคนจนชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากรายงานสรุปเชิงสถิติของ (WIEGO, 2562) พบว่า แรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 28 ของกำลังแรงงานทั้งหมดที่ประกอบอาชีพอยู่ในเขตเมือง อีกทั้งปรากฏว่าเป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ซึ่งอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพหนึ่งที่สะท้อนภาพของแรงงานเพศหญิงที่ทำหน้าที่ในภาคการบริการของเมือง

อนึ่งจากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กรุงเทพมหานครยังเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่สะท้อนผลกระทบจากวิกฤติการณ์ดังกล่าวออกมาอย่างเด่นชัด ทำให้การเลือกที่จะศึกษากลุ่มประชากรจากพื้นที่ดังกล่าวจะสะท้อนปัญหา ผลกระทบ ที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อันประกอบไปด้วย ช่วงก่อนสถานการณ์โควิดจนถึงช่วงระหว่างสถานการณ์โควิดได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นการสะท้อนผลกระทบที่เกิดขึ้นรวมถึงความเสี่ยงของแต่ละช่วงเวลาที่มีความแตกต่างกันด้วย ในมิติของแรงงานแต่ละคน ทั้งการให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านว่าแต่ละคนมีทัศนคติต่อการทำงานในลักษณะดังกล่าวไปในทิศทางใด

2) สถานการณ์การแพร่ระบาด ในห้วงระยะเวลาช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2565 - มกราคม พ.ศ. 2566 ที่ผู้วิจัยมีการวางแผนในการลงสนามเพื่อเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มนายจ้าง กลุ่มผู้แทนหน่วยงาน จากรายงานของกรมควบคุมโรค พบว่า เป็นช่วงของการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 สายพันธุ์โอไมครอน ซึ่งมีการแพร่ระบาดมาเป็นระลอกในช่วงของเทศกาลปีใหม่ ทั้งยังคงมีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นต่อเนื่องในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศยกระดับเตือนภัยโควิด-19 จากเดิมระดับ 3 เป็นระดับ 4 เพื่อป้องกันต่อสถานการณ์ที่กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 ทำให้ขณะนั้นผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงสนามข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ยังคงมีความทวีความรุนแรง แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะไม่สามารถลงสนามในช่วงนั้นได้ แต่ผู้วิจัยมีการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเพื่ออัปเดตการติดต่อสื่อสารอยู่เป็นระยะ จนมาถึงช่วงกลางปี ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 ประชาชนสามารถเข้าถึงการฉีดวัคซีนป้องกันในระยะเข็มที่ 2 และ 3 ทำให้สถานการณ์มีความทุเลาลงและมีจำนวนผู้เสียชีวิตและผู้ติดเชื้อน้อยลงเป็นลำดับ สภาพสถานการณ์โดยรวมผ่อนคลายมากขึ้น จนผู้คนสามารถออกมาใช้ชีวิตประจำวันได้เป็นปกติในบางพื้นที่ จนถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ทางภาครัฐได้ปรับความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคโควิด-19 เป็นโรคประจำถิ่น เนื่องจากยังมีการระบาดเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวตามฤดูกาลต่าง ๆ เพื่อยังคงมาตรการการป้องกันโรคที่อาจปะทุมากขึ้นในทุกเมื่อ ในห้วงระยะเวลาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าสู่สนามเพื่อเข้าเก็บ

ข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้ตามแผนที่ได้วางเอาไว้ โดยสามารถนัดพบกลุ่มเป้าหมายตามสถานที่ต่าง ๆ อาทิ บ้าน ร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้า โดยมีความเสี่ยงต่อการติดโรคที่น้อยกว่าในช่วงการลงสนาม ตั้งแต่ต้นปีจนถึงกลางปี

3) ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาภาคสนาม ในการศึกษาเกี่ยวกับชีวิตและสภาพการทำงานของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยมีวิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านคนกลางอย่างประธานกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภาคประชาสังคมอย่าง มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีสมาชิกที่เป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการรวมกลุ่มขนาดใหญ่และสะท้อนถึงปัญหาการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเลือกค้นหากลุ่มเป้าหมายที่นอกเหนือจากกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่สังกัดกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ โดยเป็นกลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีมีการสังกัดรวมตัวกับหน่วยงานหรือกลุ่มลูกจ้างด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความยากลำบากในการเข้าถึงและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายดายนัก เนื่องจากส่วนใหญ่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่ได้สังกัดหรือมีการรวมกลุ่มทางสังคม มักทำงานอยู่ในเคหสถานส่วนตัวของนายจ้างและไม่ค่อยให้เข้าถึงข้อมูลส่วนตัวมากนัก รวมถึงการเข้าหากกลุ่มเป้าหมายในลักษณะดังกล่าวในระยะเวลาอันสั้นเป็นโจทย์ที่ยากพอสมควรในการทำงานศึกษาครั้งนี้ แต่ถึงอย่างไรผู้วิจัยก็สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวโดยผ่านคนกลาง อาทิ เพื่อน ครอบครัว คนรู้จัก ที่สามารถติดต่อสื่อสารและเป็นคนกลางในการเชื่อมต่อระหว่างตัวผู้วิจัยกับกลุ่มเป้าหมายได้ตามความตั้งใจ

นอกจากนี้การลงสนามเพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบปัญหาสำคัญและอุปสรรคในกระบวนการการทำงานที่มีความยากลำบาก เนื่องจาก กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นแรงงานในฐานะของแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยจึงไม่สามารถทราบถึงข้อมูลจำนวนที่แท้จริงของกลุ่มแรงงานดังกล่าวเชิงตัวเลขที่เป็นทางการแน่นอน เนื่องด้วยแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายยังไม่ได้ลงทะเบียนขึ้นต่อหน่วยงานภาครัฐหรือไม่ปรากฏในฐานะทะเบียนแรงงาน เฉกเช่นเดียวกับแรงงานนอกระบบที่มีความชัดเจนแน่นอน ทำให้การเลือกพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งยังไม่สามารถระบุจำนวนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างชัดเจน แม่นยำ ส่งผลต่อระยะเวลาในการลงสนามเพื่อเก็บข้อมูลที่มีระยะเวลาอันสั้น นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านมักมีสถานที่ทำงานอยู่ภายในเคหสถานของนายจ้าง มีลักษณะเป็นที่อาศัยส่วนบุคคล ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงลูกจ้างบางรายที่นายจ้างไม่อนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกกลุ่มเป้าหมายรายใหม่ ที่ยินยอมและสามารถทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล อีกทั้งการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านบางรายไม่ได้มีวันหยุดที่แน่นอน ส่งผลให้มีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่สามารถควบคุมได้ บางรายใช้ระยเวลาล่วงหน้าหลายเดือนจึงจะสามารถทำการนัดสัมภาษณ์ได้

3.3 ขั้นตอนการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นไปตามแนวทางเป้าประสงค์หลัก สอดคล้องกับวิธีดำเนินการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ โดยสะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงทำการแบ่งขั้นตอนการศึกษากออกเป็นขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1: ศึกษาปรากฏการณ์ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ทำการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในบริบทของสภาพชีวิตและสภาพการทำงานในช่วงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมีการศึกษาในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมจาก เอกสาร งานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน จนไปถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายลูกจ้างทำงานบ้านใน 4 มิติสำคัญ คือ มิติด้านการทำงาน มิติสุขภาพ มิติด้านสังคมและนโยบายภาครัฐ มิติด้านเทคโนโลยี หลังจากนั้นจึงทำการสรุปข้อมูลที่ได้มาจากกลางภาคสนามเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในห้วงระยะเวลาดังกล่าว อีกทั้งชี้ให้เห็นถึงปัญหาสะสมจากการทำงาน รวมถึงข้อเรียกร้องของลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นหนึ่งในหมุดหมายสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนางานลูกจ้างทำงานบ้านที่มีความยั่งยืนในอนาคต ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการศึกษาในวัตถุประสงค์อื่น ๆ เกี่ยวกับประเด็นลูกจ้างทำงานบ้านต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 2: ศึกษาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ต่อบทบาทการทำงานบ้าน

ทำการศึกษา มุมมอง แนวทางการให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าในฐานะการทำงานบ้านของลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง ผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร ภาคประชาสังคม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ จนไปถึงนักวิชาการที่มีความสนใจในประเด็นการศึกษา ภายใต้แนวคิดงานที่มีคุณค่า ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้น ในห้วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ว่าความหมายของงานบ้านจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด รวมถึงการให้ความหมายต่องานลูกจ้างทำงานบ้านควรเป็นอย่างไรภายใต้ยุคปกติใหม่ที่ทุกคนต้องเผชิญปัญหาร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

วัตถุประสงค์ที่ 3: จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

ทำการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในแง่มุมมองของกลุ่มแรงงานทำงานบ้าน นายจ้าง ผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร ภาคประชาสังคม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ จนถึงนักวิชาการ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง จุดมุ่งหมายของแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการพัฒนางานบ้านไปในทิศทางใด รวมถึงการนำตัวอย่างการพัฒนางานที่มีคุณค่าที่ประสบผลสำเร็จในระดับสากล รวมถึงการพัฒนางานที่มีคุณค่าจาก เอกสารวิชาการที่มีการศึกษามาตั้งแต่อดีต มาเปรียบเทียบกับข้อค้นพบจากการลงภาคสนาม เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของต้นแบบการพัฒนา จนถึงการพัฒนาในระดับสากลว่าแต่ละข้อเสนอนั้นมีศักยภาพและส่งผลต่อกลุ่มเป้าหมาย ลูกจ้างทำงานบ้านไปในทิศทางใด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบมาวิเคราะห์ โดยการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ร่วมกับการใช้การยกคำพูดของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลมาประกอบการบรรยาย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม (Field Note)

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบถึงรายละเอียดพฤติกรรมในระหว่างการสัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจดบันทึกรายละเอียด บริบทที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ที่พบในระหว่างการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย อาทิ บทสนทนา คำศัพท์ เหตุการณ์สำคัญ ประเด็นที่มีความน่าสนใจ นอกเหนือจากประเด็นคำถามที่ได้เตรียมมาในเบื้องต้นแล้ว เพื่อนำข้อมูลในส่วนนี้มาพินิจ พิจารณา ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควบรวมไปถึงนำไปสังเคราะห์ร่วมกับ ทฤษฎี กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ อนึ่งในการทำแบบบันทึกเพื่อให้เกิดความถูกต้องและทำให้เกิดความผิดพลาดของข้อมูลให้น้อยที่สุด จนถึงความต่อเนื่องที่จะเกิดระหว่างทำการสัมภาษณ์อีกด้วย

3.4.2 แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

เพื่อให้การสัมภาษณ์สามารถนำผู้วิจัยไปถึงจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและสอดคล้องกัน การทำเอกสารข้อคำถามเบื้องต้น หนึ่งเพื่อกำหนดของเขตประเด็น รวมถึงแนวทางของข้อคำถามในการวิจัยเบื้องต้น จึงเป็นเสมือนแนวทางในการสัมภาษณ์ที่จะนำพาการสัมภาษณ์นั้น ไปสู่เป้าหมายในการวิจัยได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนและไม่พลาดในประเด็นที่จะศึกษา หัวข้อความสนใจ ที่ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาหาข้อมูล รวมถึงการขออนุญาตทำการบันทึกเสียงเพื่อยืนยันถึงความถูกต้องของข้อมูลในการนำข้อมูลไปใช้สังเคราะห์กับแนวคิด ทฤษฎีในงานวิจัย

แนวทางการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยอ้างอิงจากการลงภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ใช้ศึกษา เนื่องจากการใช้เครื่องมือทางการวิจัยอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ต้องมีการจัดทำแบบสัมภาษณ์ (interview form) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสัมภาษณ์ได้อย่างตรงจุดตามประเด็นที่ได้กำหนดเอาไว้ในการศึกษา รวมถึงช่วยให้ผู้วิจัยสามารถจำรายละเอียดของข้อมูล คำสำคัญหรือเนื้อหาสำคัญที่อาจจะหลงหายไประหว่างการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย หนึ่งแบบสัมภาษณ์ยังเป็นแนวทางที่นำมาใช้เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ที่มีความสะดวกในรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลังในการทำงานวิจัย โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยทำการแบ่งประเด็นออกเป็น 3 ตอนด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามที่ใช้ในการวิจัยรวมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ของแบบสัมภาษณ์จะเป็นประเด็นเกี่ยวกับ “ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์” เพื่อสะท้อนภูมิหลังรวมถึงวิถีในการดำเนินชีวิต ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นหัวข้อ ดังนี้ อายุ, ระยะเวลาการประกอบอาชีพ, ระดับการศึกษาระดับรายได้, สถานภาพการสมรส, จำนวนสมาชิกภายในครอบครัว, ที่พักอาศัยในปัจจุบัน, รูปแบบการจ้างงาน, รายละเอียดของสมาชิกในครอบครัว

แบบสัมภาษณ์ในตอนต้นที่ 1 ผู้วิจัยทำการแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 4 มิติ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน ปัญหาที่ประสบพบเจอในชีวิต ตามมิติ ดังต่อไปนี้

มิติเศรษฐกิจ โดยภาพรวมประเด็นคำถามในส่วนแรกจะมุ่งเน้นการทำความเข้าใจชีวิตของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล ภูมิหลัง วิธีการดำเนินชีวิตของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในสังคม เช่น เส้นทางประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นมีความเป็นมาอย่างไร สภาพการทำงาน รูปแบบ

การจ้างงาน ใน 2 ช่วงระยะเวลา คือ ช่วงก่อนสถานการณ์การระบาดของโควิด ช่วงระหว่างสถานการณ์การระบาดของโควิด

มิติสุขภาพ ประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์ในส่วนที่สองจะมุ่งเน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะของแรงงานกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะแรงงานนอกระบบ มิติความเจ็บป่วยสุขภาพ รวมถึงผลกระทบปัญหาที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านต้องประสบพบเจอในการทำงานด้านสุขภาพ อันตรายจากการทำงาน โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สุขภาวะการทำงานในช่วงโควิด การเข้าถึงบริการสุขภาพ

มิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นคำถามในส่วนที่สามจะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องงานบ้าน เพศสภาวะ (Gender) ความเป็นหญิงในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน โดยผู้วิจัยจะมีการพูดถึงกรณีตัวอย่าง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงทัศนะของกลุ่มเป้าหมายในประเด็นดังกล่าว รวมถึงแนวทางการบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบัน ข้อเรียกร้องต่อการแก้ไขกฎหมายจะเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือจุดยืน รวมถึงความคุ้มครองทางกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ากลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นอย่างไร มีความพึงพอใจหรือไม่

มิติเทคโนโลยี ส่วนของประเด็นคำถามส่วนที่สี่ จะเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นกับการทำงานในปัจจุบันทางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเข้าถึงแพลตฟอร์มการทำงานรูปแบบใหม่ รวมถึงเกิดการแย่งงานที่เกิดขึ้นในสายอาชีพดังกล่าว

ตอนที่ 2 ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวคิดงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การแสดงทัศนะว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านให้ความหมายต่อคำว่า “งานที่มีคุณค่า” เป็นไปในทิศทางใดภายใต้ประสบการณ์การทำงานในระยะเวลาหลายปี จนมาถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับการรวบรวมถึงปัญหาของลูกจ้างทำงานบ้าน ความเห็นแนวทางจากกลุ่มเป้าหมาย นอกเหนือจากกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ/องค์กรนักวิชาการ เพื่อร่วมเสนอถึงปัญหาการทำงานในอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน จนไปถึง ตัวบทกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานลูกจ้างทำงานบ้านในอนาคต

การแบ่งประเด็นคำถามออกเป็นทั้งหมด 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ อันปรากฏในแบบสัมภาษณ์การทำวิจัยเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้าง

ทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ถูกกำหนด เพื่อให้เกิดความเข้าใจกับปัจเจกบุคคลทั้งสองฝ่ายเพื่อนำไปสู่ความสอดคล้องและตอบคำถามวิจัยของ งานการศึกษาชิ้นนี้ รวมถึงนำข้อค้นพบที่ได้จากการลงภาคสนามเก็บข้อมูลเป็นหนทางที่นำไปสู่ บทสรุปของงานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษาได้เป็นอย่างดี

เพื่อให้การสัมภาษณ์สามารถนำผู้วิจัยไปถึงจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและสอดคล้องกัน การทำเอกสารข้อคำถามเบื้องต้น อนึ่งเพื่อกำหนดของเขตประเด็น รวมถึง แนวทางของข้อคำถามในการวิจัยเบื้องต้น จึงเป็นเสมือนแนวทางในการสัมภาษณ์ที่จะนำพาการ สัมภาษณ์นั้น ไปสู่เป้าหมายในการวิจัยได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนและไม่พลาดในประเด็นที่จะศึกษา หัว ข้อความสนใจ ที่ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาหาข้อมูล รวมถึงการขออนุญาตทำการบันทึกเสียงเพื่อยืนยัน ถึงความถูกต้องของข้อมูลในการนำข้อมูลไปใช้สังเคราะห์กับแนวคิด ทฤษฎีในงานวิจัย

3.4.3 เครื่องบันทึกเสียง

ระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้บันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้ประโยชน์ในการเรียบเรียงข้อมูลหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ทั้งนี้ในการใช้เครื่องบันทึกเสียง ได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเป็นส่วนตัวของ กลุ่มเป้าหมาย ควบรวมไปถึงประเด็นการปกปิดข้อมูลและการรักษาความลับของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ ข้อมูลสำคัญด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.5 กลุ่มเป้าหมาย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

อย่างไรก็ตามความเหมาะสมในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยมีข้อควรพิจารณาที่ ผู้วิจัยตระหนักถึงในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษาวิจัยประเด็นดังกล่าวอยู่ 2 ประการ โดยใน ประการแรกผู้วิจัยจะคำนึงถึงความอึดตัวของข้อมูลว่ามีขนาดเพียงพอต่อการหาข้อสรุปทางการวิจัย รวมถึงจำนวนกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวสามารถตอบคำถามที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบได้ โดยที่ไม่มีอะไร เหลือให้เรียนรู้ได้อีกต่อไป ประการที่สอง ความพอเพียงของข้อมูล กล่าวคือ กลุ่มเป้าหมายที่นำมาใช้ ในการศึกษาวิจัยมีความเป็นตัวแทนมากเพียงพอต่อประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาวิจัยและมีขนาด มากเพียงพอที่จะหาข้อสรุปที่น่าสนใจ รวมถึงสามารถเติมเต็มข้อสงสัย ข้อคำถาม ของผู้วิจัยได้อย่าง สมบูรณ์

ในการศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านที่ประกอบอาชีพภายในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) เป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านชาวไทยที่เป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน 8 คนด้วยกัน หนึ่งเพื่อให้เกิดแง่มุม แนวคิด ทศนคติ ที่นอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน จึงเลือกทำการศึกษากลุ่มประชากรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะศึกษา อาทิ กลุ่มนายจ้าง จำนวน 3 คน กลุ่มผู้แทนหน่วยงานของภาครัฐ/องค์กร นักวิชาการ จำนวน 3 คน เพื่อสะท้อนแนวคิด ความเห็น จากทุกภาคส่วนที่จะร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในการประกอบอาชีพให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (criterion based selection) ซึ่งเห็นแล้วว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจถึงบริบทการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน จนถึงผลกระทบที่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงได้รับในมิติต่าง ๆ ทั้งยังสามารถให้ข้อมูลในเรื่องนั้นได้ลึกซึ้งดีที่สุดใน เพื่อให้ได้มาซึ่งเฉพาะในรายการนี้เด่น ดังคุณสมบัติที่ใช้คัดเลือกต่อไปนี้

1. **กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน** โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นลูกจ้างทำงานบ้านหญิงชาวไทยที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครกับนายจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี ทั้งนี้สามารถเป็นผู้ที่ว่างงานได้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในระยะเวลาไม่เกิน 2-3 เดือน รวมถึงเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้ หากเกิดความไม่สะดวก
2. **กลุ่มนายจ้าง** โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นนายจ้างในครัวเรือนที่มีการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี รวมถึงเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้ หากเกิดความไม่สะดวก

3. **ผู้แทนหน่วยงานของภาครัฐ/องค์กร นักวิชาการ** โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีความรู้ ความสนใจ เกี่ยวกับประเด็นเรื่องลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งเป็นผู้ที่ทำงานและร่วมขับเคลื่อนหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้หากเกิดความไม่สะดวก

ทั้งนี้ข้อคำนึงถึงเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายในการทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนั้น การรักษาปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย นับว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ผู้วิจัยพึงระลึกรักษาอยู่เสมอ อันเนื่องมาจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายที่สมควรได้รับการป้องกันไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อ ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการใช้ชื่อสมมติได้ตามที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านปรารถนา รวมถึงมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อแสดงถึงจุดยืนหลักของแต่ละคน เพื่อให้เกิดบนสนทนาที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเนื้อหาในการสนทนาจะทราบเฉพาะผู้ที่ให้สัมภาษณ์กับผู้สัมภาษณ์เพียงเท่านั้น

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลเชิงปฐมภูมิผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก โดยสามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมาย ออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

3.6.1 กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเฉพาะในรายกรณีเด่น กล่าวคือเป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่มีลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ที่สามารถตอบคำถามของผู้วิจัยได้ รวมถึงได้รับผลกระทบจากการทำงานในแง่ของการจ้างงาน การได้รับสวัสดิการ ทั้งสองระยะ คือ ช่วงก่อนสถานการณ์โควิด ช่วงระหว่างสถานการณ์โควิด ทั้งยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพและการทำงานของตนเองอย่างละเอียดลึกซึ้ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 ราย

3.6.2 กลุ่มนายจ้าง กล่าวคือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงมีลักษณะการจ้างงานกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในลักษณะของลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อเก็บข้อมูลในส่วนของมุมมองนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง ทั้งในอดีตจวบจนถึงปัจจุบัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 3 ราย

3.6.3 กลุ่มผู้แทนหน่วยงานของรัฐ/องค์กร นักวิชาการ ซึ่งเป็นผู้มีมโนทัศน์ความรู้ ความเข้าใจ หรือความ รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในแง่ของ การพัฒนา สวัสดิการ พัฒนาตัวบทกฎหมาย จนไปถึงมุมมองต่อการทำงาน การพัฒนาชีวิตของลูกจ้างทำงาน บ้านหญิงที่จะเกิดขึ้นต่อจากนี้ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ/องค์กร นักวิชาการ เป็น จำนวนทั้งสิ้น 3 ราย

3.7 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจากการออกแบบและสร้าง แบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหา ผลกระทบ ที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สะท้อนออกมาซึ่งประเด็นเชิงลึก รวมถึง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สะท้อนแง่มุมของปัจเจกบุคคลในหลายแง่มุม โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว ได้รับคำแนะนำและการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง จาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัย จนไป ถึงผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่มีความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน โดยทุกท่านได้ร่วมให้ ความเห็น รวมถึงความเหมาะสมของประเด็นที่ใช้ในข้อคำถาม เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การ วิจัยในประเด็นดังกล่าวอย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.8 การจัดการทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานการศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้าง ทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีการใช้การ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเรียบเรียงประเด็นเนื้อหาที่ได้มาจากการลงภาคสนาม อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อความเข้าใจ ซึ่งการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) คือ การที่ผู้ทำ การศึกษาพยายามจัดการกับข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อาทิ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หรือ แนวคิด ทฤษฎี จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่จะ นำมาใช้วิเคราะห์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีลักษณะที่จะสื่อความหมายไปใน ทิศทางใด ซึ่งมีลักษณะในการดำเนินการอยู่ในขอบเขตของหลักการทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในแวด วงวิชาการ เพื่ออธิบายให้เห็นถึงข้อค้นพบผ่านการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสื่อความหมายออกมาเป็น ข้อความ โดยผู้วิจัยจะทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ประเด็นเนื้อหาของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงตีความ

และถ่ายทอดเนื้อหาจากข้อมูลที่พบจากการลงสนามการวิจัย หรือข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล สำคัญ อาทิ คำพูด บทสนทนา ท่าทาง น้ำเสียง จากการอ้างอิงบริบทโดยรอบของผู้ให้ข้อมูลว่ากำลัง สะท้อนเจตนาหรือปรากฏการณ์ไปในทิศทางรูปแบบใด เพื่อลดอคติในการเก็บข้อมูล (data collection) อคติในการวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) และอคติในการแปลผลข้อมูล (data interpretation)

3.8.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นก็เพื่อให้ข้อมูลที่ผู้วิจัย ได้รับมาจากการลงภาคสนามข้อมูล มีความแม่นยำ สร้างความน่าเชื่อถือ และป้องกันความผิดพลาด ของข้อมูลที่ได้รับมา (บุษกร เขียวจินดา กานต์, 2561) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบ สามเส้า (triangulation Method) ทั้งวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) และ การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulate)

1) วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) เป็นการตรวจสอบ ข้อมูลโดยการพิสูจน์ข้อมูลที่ได้รับมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยการนำข้อมูลด้านเวลา ด้านสถานที่ ด้านบุคคล มาประกอบการพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือ ว่าถ้าข้อมูลที่ได้มาจากต่างระยะเวลา กันจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ข้อมูลที่ได้รับมาจากสถานที่ สนามที่แตกต่างกันจะมีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร รวมไปถึงถ้ามีบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้เนื้อเนื้อหาเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (วิชยานนท์ สุทธิโส, 2563)

ข้อมูลด้านเวลา ในการศึกษาผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในห้วง ระยะเวลาที่มีความแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระยะเวลา มากกว่า หนึ่งครั้งเสมอ ต่อการสัมภาษณ์กรณีศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาในแต่ละครั้งมาตรวจสอบว่ามีความ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

ข้อมูลด้านสถานที่ ในการศึกษาผู้วิจัย ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาให้ได้มาซึ่งข้อมูลจาก สถานที่ที่มีความแตกต่างกัน อาทิ การสัมภาษณ์ลูกจ้างทำงานบ้านภายในสถานที่ทำงานคือ เคหสถาน ส่วนตัวของนายจ้าง รวมถึงสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานที่ทำงาน อาทิ ร้านอาหาร ห้างสรรพสินค้า ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงถึงความแม่นยำของข้อมูลด้านสถานที่

ข้อมูลด้านบุคคล ในการศึกษาผู้วิจัย ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากบุคคลที่มีความแตกต่างกัน อาทิ การนำข้อมูลจากกรณีศึกษาไปถามต่อยอดกับกรณีศึกษาอื่น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับมาของแต่ละบุคคล

2) **วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulate)** เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่มีความหลากหลายมารวบรวม เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลเนื้อหาเดียวกัน เช่น การซักถาม การสังเกต รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานศึกษาที่มีความหลากหลาย (วิชยานนท์ สุทธิโส, 2563) แต่ยังคงรวบรวมข้อมูลในเนื้อหาเดียวกัน อาทิ ในระหว่างการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายของงานวิจัย ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีการสังเกตควบคู่ไปกับการซักถามด้วย พร้อมทั้งมีการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับมาจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม

3.9 การนำเสนอผลการศึกษา

ในงานการศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโดยการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ร่วมกับการใช้การยกคำพูดของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลมาประกอบการบรรยายในการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบริบทและเนื้อหาที่นำเสนอ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ชี้ให้เห็นถึงชีวิตและพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง การศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยมีกลุ่มเป้าหมายหลักในการเก็บข้อมูลเป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิง นายจ้าง รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการประกอบอาชีพดังกล่าว ผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยที่ได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีบทบาทในการเปิดทางสำหรับการวิจัย (Gate keeper) เพื่อขอคำแนะนำ ชี้แจง ทำความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบ ซึ่งเป็นบุคลากรในมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ คณาจารย์ รวมถึงเครือข่ายและเครือข่ายทางสังคมของผู้วิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากงานวิชาการ บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องลูกจ้างทำงานบ้าน จนไปถึงการสืบค้นข้อมูลแนวคิดงานที่มีคุณค่า แรงงานนอกระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย/กรณีศึกษาทั้ง 8 ราย รวมทั้งนายจ้าง จำนวน 3 ราย ผู้แทนหน่วยงานและภาครัฐ จำนวน 3 ราย เพื่อนำข้อมูลจากทุกภาคส่วนมาประมวลและวิเคราะห์ให้เห็นถึงสภาพการทำงาน ปัญหาของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง ตั้งแต่ช่วงก่อนและระหว่างการเกิดวิกฤติการณ์โรคระบาดอย่าง โควิด - 19 ตลอดจนการปรับตัวในระหว่างการเกิดสภาวะการณ์ของโรคระบาดดังกล่าว เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง ลักษณะการทำงาน ความหมายของงานที่มีคุณค่า รวมถึงแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข การดูแลจัดการสวัสดิการของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตอันใกล้อย่างยิ่ง

4.1 ปรากฏการณ์ชีวิตและพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

4.1.1 ภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเรื่องวิจัยเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลกับกรณีศึกษาด้วยเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่ทำงานอยู่ภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ราย นายจ้าง จำนวน 3 ราย นักวิชาการและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ราย

กรณีศึกษา (นามสมมติ)	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา	ภูมิลำเนาเดิม	สถานภาพปัจจุบัน
1. ดิว	52	มัธยมศึกษาปีที่ 6	ราชบุรี	สมรส (ไม่จดทะเบียน)
2. น้ามนต์	52	ประถมศึกษาปีที่ 6	ลำพูน	สมรส (ไม่จดทะเบียน)
3. สาย	55	ประถมศึกษาปีที่ 6	ราชบุรี	สมรส (จดทะเบียน)
4. ปี่	51	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	กรุงเทพฯ	โสด
5. สายใจ	54	ประถมศึกษาปีที่ 6	บุรีรัมย์	หม้าย
6. น้ำกรอง	56	ประถมศึกษาปีที่ 6	ร้อยเอ็ด	หย่าร้าง
7. ไหญ่	62	ประถมศึกษาปีที่ 4	กำแพงเพชร	หย่าร้าง
8. ศร	48	ประถมศึกษาปีที่ 6	สุรินทร์	หย่าร้าง

ตารางที่ 2 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (ลูกจ้างทำงานบ้าน)

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะภูมิหลังของกรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้าน 8 ราย ตามนามสมมติที่ได้กำหนดขึ้น โดยกรณีศึกษามีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 48 – 62 ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จนถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ส่วนใหญ่กลุ่มเป้าหมายมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด สถานภาพความสัมพันธ์มีทั้งรูปแบบ การสมรส (ไม่จดทะเบียน), การสมรส (จดทะเบียน), โสด, หม้าย, หย่าร้าง

ลำดับ	ชื่อ (นามสมมติ)	อาชีพ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาการจ้าง (ปี)
1	จอย	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	54	ปริญญาตรี	12
2	นันทน์	พนักงานธนาคาร	42	ปริญญาโท	7
3	ลำดวน	แพทย์	70	ปริญญาตรี	30

ตารางที่ 3 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (นายจ้าง)

ตารางที่ 3 แสดงลักษณะภูมิหลังของกรณีศึกษานายจ้าง 3 ราย ตามนามสมมติที่ได้กำหนดขึ้น โดยกรณีศึกษากลุ่มนายจ้างมีที่อยู่อาศัยภายในกรุงเทพมหานคร กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 ราย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 54 – 70 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาโท ทั้งนี้กลุ่มนายจ้างมีระยะเวลาการจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน อยู่ในช่วง 7 – 30 ปี

ลำดับ	นามสมมติ	อาชีพ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับลูกจ้างทำงาน บ้าน (ปี)
1	เอ	นักวิชาการอิสระ	ปริญญาเอก	6
2	บี	ผู้ประสานงานองค์กร (ภาคประชาสังคม)	ปริญญาโท	10
3	ซี	ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ	ปริญญาโท	30

ตารางที่ 4 แสดงภูมิหลังของกลุ่มเป้าหมาย (ผู้แทนหน่วยงาน)

ตารางที่ 4 แสดงลักษณะภูมิหลังของกรณีศึกษาผู้แทนองค์กร/หน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการจำนวน 3 ราย โดยกรณีศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับประเด็นเรื่องลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ในช่วง 6 – 30 ปี โดยเป็นผู้แทนจากองค์กรทั้งจากภาครัฐและภาคประชาสังคม จนไปถึงองค์กรในระดับสากล

กรณีศึกษา	ประสบการณ์ (ปี)	ช่วงก่อนการระบาด	ช่วงระหว่างการระบาดและการปรับตัว
ติว	33	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - อยู่อาศัยกับนายจ้าง - รูปแบบการทำงานประจำ เต็มเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือนลดลง - ติดโรคโควิด-19 - ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง - การกู้ยืมเงินนอกระบบ
น้ามนต์	20	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - ไม่ได้พักอาศัยกับนายจ้าง มีการเดินทางไปกลับระหว่างที่อยู่อาศัยกับสถานที่ทำงาน - รูปแบบการทำงานประจำ เต็มเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพการเดินทางที่ยากลำบาก - การใช้สารเคมีที่เพิ่มมากขึ้น - ช่วยเหลือครอบครัวจากความยากลำบากในการทำงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด
สาย	9	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - ไม่ได้พักอาศัยกับนายจ้าง - การจ้างงานแบบชั่วคราว 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงมากขึ้น - นายจ้างขอลดการทำงาน ถูกเลิกจ้าง ทำงานหนักมากขึ้น
บี	30	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - ทักษะอาชีพ การดูแลผู้สูงอายุ - อาชีพเสริมรับเลี้ยงเด็ก ดูแลเด็กในละแวกบ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างไม่ให้ออกจากบ้าน ทำให้เกิดภาวะความเครียดสะสม - มีการลงทุน, ขายของทางออนไลน์, การหารายได้เสริมนอกเหนือจากการทำงาน
สายใจ	41	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างชาวต่างชาติ - การจ้างงานแบบชั่วคราว - ไม่ได้พักอาศัยกับนายจ้าง โดยมีลักษณะที่พักอาศัยในรูปแบบห้องเช่า 	<ul style="list-style-type: none"> - การเดินทางที่ยากลำบาก - ส่งเงินช่วยเหลือครอบครัว - ดูแลสมาชิกครอบครัวที่ตกงาน และไม่มีรายได้จากการทำงาน
น้ำกรอง	8	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - การจ้างงานแบบชั่วคราว 	<ul style="list-style-type: none"> - การเดินทางที่ยากลำบาก - ถูกลดเงินเดือน, ถูกเลิกจ้างจากนายจ้างบางราย
ใหญ่	25	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างคนไทย - มีทั้งการจ้างงานประจำและชั่วคราว 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างแบบชั่วคราวให้หยุดงานเลิกจ้าง ค่าเดินทางที่เพิ่มมากขึ้น, อุปกรณ์การป้องกันตัว
ศร	33	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างชาวต่างชาติ - รูปแบบการทำงานแบบชั่วคราว - คนในครอบครัวชักชวนเข้าทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างไม่ได้มีการลดเงินเดือน - การเดินทางที่มีความเสี่ยงติดโรค - กลายเป็น คุณ แม่ เลี้ยงเดี่ยว เนื่องจากเลิกอยู่กับสามี

ตารางที่ 5 แสดงลักษณะภูมิหลัง การทำงาน การปรับตัว ของกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.1.2 ชีวิตและพลวัตการทำงานในมุมมองของลูกจ้างทำงานบ้าน

กรณีศึกษาที่ 1 ดิว (นามสมมุติ)

“ดิว” ลูกจ้างทำงานบ้าน อายุ 52 ปี ประกอบอาชีพมานานกว่า 30 ปี เป็นอาชีพที่สอง หลังจากเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันดิวย้ายอยู่กับสามีคนที่สองที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสและมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ดิวมีบุตรสาวหนึ่งคน อายุ 35 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช. และไม่ได้ศึกษาต่อ เนื่องจากครอบครัวไม่มีเงินเพียงพอที่จะสนับสนุน นอกจากนี้ลูกสาวของดิวยังได้ออกมาประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ ค้าขาย เพื่อช่วยกันหาเลี้ยงครอบครัว

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของสถานที่นัดพบ และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ณ ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ท่ามกลางความวุ่นวายของผู้คนที่มาพักผ่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ เมื่อถึงเวลานัดหมาย ข้าพเจ้าได้พบกับหญิงสูงวัย รูปร่างอวบ เส้นผมขาวสลัดดำมัดผมรวบตึงเรียบร้อย การแต่งกายที่มีสีฉูดฉาดแต่ค่อนข้างมิดชิด สีเสื้อกับกางเกงที่ตัดกันอย่างชัดเจน ท่าทางสงบนิ่ง หน้าตานิ่งเฉย นั่งรออยู่มุมในสุดของร้านกาแฟ เมื่อพบกัน หญิงคนนั้นได้ยิ้มให้ข้าพเจ้าอย่างเป็นมิตร ประกอบกับความเงิบสงบภายในร้านที่มีผู้คนสัญจรไปมาน้อย ทำให้บทสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่น สีหน้าของหญิงสูงวัยระหว่างตอบคำถามของข้าพเจ้า มีสีหน้าที่ปะปนคลุกเคล้าหลากหลายอารมณ์ ทั้ง เศร้า สุข ร่าเริง ตามเส้นเรื่องที่หญิงผู้นั้นต้องการสื่อสารกับข้าพเจ้า”

(มิถุนายน 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ ดิวเกิดในปี พ.ศ. 2512 ที่อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี นับถือศาสนาคริสต์ตาม บิดา มารดา และครอบครัว ภายหลังเปลี่ยนมานับถือศาสนาพุทธตามสามี หลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2530 ดิวในวัย 18 ปี ได้เข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานคร โดยช่วงแรกไม่มีจุดมุ่งหมายว่าจะทำอาชีพอะไรในการดำรงชีวิต

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ อาชีพแรกก่อนที่จะเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ดิวมีคุณรู้จักที่ได้ชักชวนให้ไปทำงานร้านอาหารย่านสุขุมวิท พระโขนง โดยทำหน้าที่เสิร์ฟ ล้างจาน และทำความสะอาดร้าน ทั้งยังได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่เป็นแม่ครัว ทำให้ดิวมีทักษะการทำงานบ้าน การทำความสะอาดและการทำอาหารมาจากการทำงานในครั้งนั้น ต่อมาเนื่องจากร้านอาหารได้ปิดตัวลง ญาติของดิวที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านได้ชักชวนให้มาทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ดิวจึงได้ก้าวเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านนับตั้งแต่อายุ 19 ปี

“ก็ไม่ได้อยากทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่แรกหรอก แต่ญาติ ๆ เขาแนะนำมาแล้ว เราก็อยากทำงานหาเงินด้วยก็เลยลองทำดูก็ได้ อีกร้อยเราก็ไม่ได้มีการศึกษาสูงอะไรเลือกอะไรไม่ได้มากกว่านี้แล้ว”

(ดิว, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด นับตั้งแต่อายุ 19 ปีที่เข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ดิวอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้างในย่านรามคำแหง บ้านของนายจ้างมีลักษณะเป็นหมู่บ้านจัดสรร 2 ชั้น บนพื้นที่ 80 ตารางวา ตัวบ้านมีขนาดใหญ่ หลายห้องนอน ดิวอาศัยอยู่ที่ห้องชั้นล่าง ซึ่งจัดไว้สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านโดยเฉพาะ ห้องพักของดิวมีขนาดประมาณ 20 ตารางเมตร ซึ่งจัดว่าค่อนข้างคับแคบเพียงใช้นอนได้ ภายในห้องมีเพียงที่นอนที่เป็นเสื่อผืนหมอนใบที่นายจ้างจัดเตรียมเอาไว้ให้เท่านั้น ไม่มีเฟอร์นิเจอร์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ส่วนห้องน้ำก็ใช้แยกจากส่วนชองนายจ้างไม่มีการใช้พื้นที่ร่วมกัน

“ถึงห้องพักจะมีขนาดเล็กมาก อยู่คนเดียวก็ไม่ได้มีปัญหาอะไร สบายมาก แค่มึงงานทำก็สบายใจแล้ว ไม่ได้รู้สึกอึดอัดอะไร เพราะเคยเจอเพื่อนที่เล่าให้ฟังว่าทำงานบ้านอื่นมีขนาดเล็กกว่านี้ เราทนได้อยู่ได้ ก็ในเมื่อเราไม่ใช่เจ้าของบ้าน ถ้าเราอยากได้อะไรเพื่อนเราก็ต้องซื้อเอง”

(ดิวิ, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ลักษณะการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามที่นายจ้างสั่งงานในแต่ละวัน ซึ่งแต่ละวันสิ่งที่จะต้องทำไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น งานทำความสะอาด ล้างบ้าน ภูบ้าน แต่ก็อาจมีหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามคำสั่งบ้าง เช่น งานทำสวน ดูแลต้นไม้ ช่วยนายจ้างจัดของ นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2539 ดิวิยังมีอาชีพเสริมเป็นครูผู้ช่วยโรงเรียนอนุบาลแถวบ้านของนายจ้าง โดยดิวิได้ขออนุญาตนายจ้างออกไปทำอาชีพเสริมเนื่องจากตอนกลางวันเมื่อทำงานบ้านเสร็จแล้วก็มีเวลารว่างหลายชั่วโมง หลังจากที่นายจ้างออกไปทำงานนอกบ้าน ดิวิจึงมีความต้องการหาอาชีพอื่นทำเพื่อเสริมรายได้จากการทำงาน ถึงแม้ว่านายจ้างจะอนุญาตให้ทำงานเสริม แต่ดิวิต้องถูกลดเงินเดือนลงครึ่งหนึ่ง จากเงินเดือนรวม 8,000 บาท มาเป็น 4,000 บาท การเป็นครูผู้ช่วยดูแลเด็กอนุบาล ทำให้ดิวิมีรายได้เสริมเพิ่มขึ้น 5,000 บาท ตามวุฒิการศึกษา เมื่อรวมกับเงินเดือนคงเหลือหลังจากที่นายจ้างหักไปแล้ว ทำให้เธอมีรายได้มากขึ้นกว่าเดิม 1,000 บาทต่อเดือน แม้เงินที่ได้รับเพิ่มเติมจะไม่มากนัก แต่ก็พอใจเพราะได้ทำในสิ่งที่ชอบ คือการดูแลเด็ก ในแต่ละวันเมื่อทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงเด็กเสร็จแล้ว ดิวิจะรีบกลับมาที่บ้านของนายจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ให้ทันเวลาที่นายจ้างกลับเข้าบ้านมาพอดี

“ปกติเป็นคนรักเด็กอยู่แล้ว เราก็เลี้ยงลูกมาแล้วตั้งคนหนึ่งการเป็นครูอนุบาลเลี้ยงเด็กก็ไม่ใช่เรื่องยากอะไรแถมยังได้เงินเสริมเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย อีกรายงานายจ้างเขาก็อนุญาตแล้ว เราสบายที่จะทำ และได้มีโอกาสออกจากบ้านนายจ้างบ้าง”

(ดิวิ, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติเศรษฐกิจ การทำงานกับนายจ้างรายนี้เป็นการทำงานที่ตกลงปากเปล่า ไม่ได้มีการทำสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร การทำงานจึงต้องทำงานทุกอย่างตามที่นายจ้างสั่งโดยไม่สามารถ

ปฏิเสธ เนื่องจากกลัวถูกไล่ออกและไม่กล้าที่จะต่อรองในการทำงาน เมื่อทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเข้าสู่ปีที่ 20 ในปี พ.ศ. 2555 ขณะที่ดิฉันมีอายุประมาณ 40 ปี นายจ้างก็เริ่มแก่ชราลง ทั้งมีความพิการทางสายตาและได้ล้มป่วยจนกลายเป็นผู้ป่วยติดเตียง ลูก ๆ ของนายจ้างก็ยังคงให้ดิฉันทำงานต่อไป โดยที่ยังคงมีหน้าที่ทำงานบ้านต่าง ๆ อย่างที่เคยทำมา แต่มีหน้าที่เพิ่มขึ้น คือ การดูแลนายจ้างที่ป่วยและอยู่ในวัยชรา แม้ว่าจะได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 15,000 บาท แต่เมื่อเทียบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นนั้น ดิฉันมองว่าไม่ค่อยเป็นธรรมมากนัก เพราะต้องทำงานเพิ่มขึ้นเกือบ 24 ชั่วโมง เป็นเวลานานกว่า 7 ปี จนกระทั่งนายจ้างได้เสียชีวิตลงในช่วงปี พ.ศ. 2562

“นอกจากต้องทำงานบ้านแล้ว เราต้องดูแลเจ้านายที่ป่วยติดเตียงด้วยเนื่องจาก เราอยู่กับเขามาหลายสิบปีก็ไม่สามารถทิ้งเขาได้ ทำให้ชั่วโมงการทำงานของเราเพิ่มมากขึ้นและเราต้องอดหลับอดนอน ในบางครั้งก็ตื่นมาก็ต้องทำหน้าที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านด้วยการทำงานบ้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายต่อเลย”

(ดิฉัน, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เมื่อนายจ้างคนเก่าเสียชีวิตลง นายจ้างคนใหม่ซึ่งเป็นรุ่นลูกได้มีความเห็นว่าจำเป็นต้องลดเงินเดือนของดิฉันลงจากเดือนละ 15,000 บาท เหลือเพียงเดือนละ 10,000 บาท โดยนายจ้างให้เหตุผลว่าไม่มีภาระหน้าที่ในการดูแลคนป่วย อีกทั้งนายจ้างมองว่าหน้าที่ในการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านก็ลดน้อยลงตามไปด้วย แม้ดิฉันจะรู้สึกว่าการลดเงินเดือนนี้ไม่เป็นธรรมกับตนเองมากนัก เพราะในแต่ละวันก็ยังมีภาระงานที่ต้องทำค่อนข้างมากและเมื่อได้พูดคุยกับเพื่อน ๆ ลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานกับนายจ้างคนอื่น กล่าวได้ว่า ดิฉันได้รับค่าจ้างที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์และค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่ดิฉันก็ไม่กล้าที่จะต่อรองกับนายจ้าง เพราะถ้าถูกเลิกจ้างก็ไม่รู้ว่าจะไปทำงานอะไรเพราะอายุก็ค่อนข้างมากแล้ว

มิติด้านสุขภาพ ปัจจุบันดิฉันมีโรคประจำตัวอยู่หลายโรค ทั้งโรคเบาหวาน โรคความดัน ซึ่งจำเป็นต้องไปหาหมอตามนัดหมาย ดิฉันมีสิทธิการรักษาตามสิทธิบัตรทอง ซึ่งครอบคลุมต่อการรักษาตามลักษณะของโรคที่เป็นอยู่ ด้านการตรวจสุขภาพดิฉันเลือกเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีตามสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งดิฉันเลือกที่จะเข้ารับการรักษาในคลินิกแถวบ้านมากกว่าการ

รักษาในโรงพยาบาลเพราะว่าบางครั้งในโรงพยาบาลจะต้องรอคิวนานและไม่ทันต่อการทำงาน ด้านอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มีทั้งน้ำร้อนลวกและโดนมีดบาด ในกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน นายจ้างจะช่วยออกค่ารักษาพยาบาลให้บ้างเป็นครั้งคราว รวมถึงบางครั้งก็ให้ค่าเดินทางไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาล อย่างไรก็ตามแม้ปัจจุบันดิฉันจะมีโรคประจำตัวอยู่หลายโรค และมีอายุที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ดิฉันคิดว่านายจ้างก็ไม่ได้กังวลเพราะยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่สั่งอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของการลาคลอด ดิฉันเล่าว่าตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงช่วงคลอดยังคงทำงานในบ้านนายจ้างตามปกติ เมื่อคลอดลูกแล้วก็ต้องทำงานบ้าน ควบคู่กับการเลี้ยงดูลูกของตนเองเพิ่มขึ้น ในช่วงเวลานั้นมักถูกนายจ้างผู้หญิงตำหนิว่าทำงานไม่เต็มที่เพราะว่าต้องดูแลลูกไปด้วย แต่ก็มีโชคคืออยู่บ้างที่บางครั้งแม่บ้านหรือลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่บ้านใกล้เคียงหรือในละแวกบ้านมาช่วยรับลูกสาวไปช่วยดูแล ดิฉันกล่าวว่าตั้งแต่ตนตั้งครรภ์ไม่เคยได้รับสวัสดิการเรื่อง การลาหยุดระหว่างตั้งครรภ์ ค่าคลอดบุตรก็ไม่ได้รับการสนับสนุนสิ่งใดเป็นพิเศษทั้ง นม ผ้าอ้อมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเลี้ยงดูลูกจากนายจ้าง แต่ก็ยังดีที่ยังมีงานทำไม่ถูกให้ออกหรือลดเงินเดือน

“ก็ทำงานจนเจ็บท้องนั้นแหละ ไม่ได้หยุดเลยทำทุกอย่างเหมือนเดิม พอถึงวันคลอดสามีก็มารับไปคลอด ค่าใช้จ่าย ค่าทำคลอดก็ต้องจ่ายเองนายจ้างไม่ได้ช่วยอะไรในส่วนนี้เขาน่าจะคิดว่าเรามีลูกเองก็น่าจะจัดการเองได้”

CHULALONGKORN UNIVERSITY (ดิฉัน, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงการเลี้ยงดู ดิฉันมีเครือข่ายทางสังคมกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในละแวกบ้านของนายจ้าง จึงสามารถฝากลูกสาวไว้กับลูกจ้างทำงานบ้านคนอื่นที่อยู่ใกล้เคียง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมกับเพื่อนร่วมอาชีพในละแวกบ้าน ที่สามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยกันได้ในฐานะเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเดียวกัน

ในฐานะที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านมายาวนานกว่า 30 ปี ดิฉันได้รับแต่ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ไม่เคยได้รับสวัสดิการในการทำงาน ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ไม่มีประกันสุขภาพใด ๆ เข้ามารองรับ อีกทั้งไม่ได้มีการตกลงวันและจำนวนชั่วโมงการทำงานกับนายจ้างไว้อย่าง

ชัดเจนว่าสามารถลาหยุดได้กี่วันต่อเดือนหรือต่อปี ดังนั้นจึงต้องทำงานทุกวันตามที่นายจ้างต้องการ อย่างไรก็ตาม กรณีที่ต้องการหยุดเพื่อทำธุระหรือลาป่วย ก็จะต้องขออนุญาตนายจ้างเป็นครั้ง ๆ ไป จึงสามารถหยุดทำงานได้ อย่างไรก็ตามดิวงก็มีความปรารถนาที่อยากได้รับการคุ้มครองดูแลจากนายจ้าง และภาครัฐเช่นเดียวกับผู้ประกอบการอาชีพอื่น ๆ และต้องการได้รับการดูแลช่วยเหลือในยามที่ประสบกับปัญหาความยากลำบาก การเรียกร้องสวัสดิการที่ดีจึงเป็นอีกหนึ่งหนทางที่อยากเรียกร้องให้สังคมช่วยเหลือและช่วยผลักดันในส่วนนี้

“เป็นแม่บ้าน อยู่กับเจ้านาย เค้าจะเรียกใช้เมื่อไหร่เราก็ต้องทำ เลือกไม่ได้ คิดว่าสังคมมองแม่บ้านว่า เป็นคนเรียนน้อย การศึกษาต่ำ จึงต้องมาทำงานใช้แรงงานแบบนี้ งานแม่บ้านแล้วแต่ดวงว่าจะเจอเจ้านายแบบไหนถ้าทนไม่ได้ก็ต้องหาคนใหม่อีก”

(ดิวง, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 แมื่อดิวงจะยังคงทำงานบ้านอยู่ในบ้านหลังเดิม แต่มีการเปลี่ยนผ่านจากนายจ้างคนเก่าสู่นายจ้างคนใหม่ในรุ่นลูก เนื่องจากนายจ้างคนเดิมได้เสียชีวิตลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 แม่ลูกของนายจ้างคนเก่ายังคงจ้างให้ทำงานต่อไป แต่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจนถึงช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ดิวงค่อนข้างมีความยากลำบากมาก เพราะนายจ้างคนใหม่ไม่เห็นความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านมากนัก ดิวงเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องดูแลผู้ป่วยแล้ว จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญต่องานและการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านเมื่อเปรียบเทียบกับสมัยที่ทำงานให้กับนายจ้างคนเก่า

“เจ้านายเก่าเขาน่าจะฝากฝังเราไว้กับเจ้านายใหม่ซึ่งเป็นลูก ทำให้เราถูกจ้างต่อและไม่โดนไล่ออกไปในทันที แต่ก็ไม่รู้ว่าจะในอนาคตจะเป็นยังไงต่อไปเหมือนกัน หลังจากช่วงโควิดมา เกิดความรู้สึกที่ว่าเจ้านายคนใหม่อยากไล่เราออกเสมอ เรามันก็ไม่มีที่ไปเสียด้วย ตั้งแต่ช่วงโควิดมาทุกอย่างก็ต้องซื้อเองออกเอง”

(ดิวง, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ตั้งแต่นายจ้างคนเก่าเสียชีวิตและเข้าสู่ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ดิ๋วมีภาระหน้าที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่ลดน้อยลงในช่วงของสถานการณ์ดังกล่าวและได้รับเงินเดือนที่น้อยลงไปด้วย จึงมีเวลาไปทำอย่างอื่นมากยิ่งขึ้น อาทิ การรับหลานมาเลี้ยงดู เพราะลูกสาวต้องออกไปทำงาน เพื่อหารายได้มาใช้ในครอบครัว ซึ่งลูกสาวจะให้เงินติดตัวบ้างในบางครั้งบางคราว เพราะดิ๋วเข้ามาแบ่งเบาช่วยเหลือลูกให้ในทุก ๆ เดือนหลังจากที่มีสถานการณ์โควิดเข้ามาแพร่ระบาดภายในประเทศไทย

มิติเศรษฐกิจ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นายจ้างได้ย้ายไปอยู่บ้านอีกหลังหนึ่ง จึงไม่ได้พบเจอและอยู่ด้วยกันมากนัก แม้ในช่วงเวลานั้นภาระในการทำงานบ้านจะลดน้อยลงและยังคงได้รับเงินเดือนแต่เงินเดือนก็ถูกลดลงอยู่ที่ 10,000 บาท ดิ๋วและลูกสาวซึ่งมีอาชีพเป็นแรงงานนอกระบบด้วยกันทั้งสองคน ต้องพบเจอปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เนื่องจากลูกสาวไม่สามารถทำงานได้ ดิ๋วจึงต้องเป็นหลักในการหารายได้ รวมทั้งจำเป็นกู้ยืมเงินเพื่อมาใช้จ่ายทั้งจากในและนอกระบบ เพื่อช่วยเหลือลูกสาวที่มีภาระทั้งการผ่อนบ้านและรถยนต์ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ปัจจุบันแม้สถานการณ์โควิด-19 จะเริ่มคลี่คลายแต่ก็ยังไม่มีการที่นายจ้างจะขึ้นเงินเดือนให้

“เราโทรไปหานายจ้างว่าพอจะเพิ่มค่ากับข้าวหรือให้ค่ากับข้าวหรือเงินพิเศษอย่างอื่นได้ไหมเพราะในช่วงโควิด เพราะเงินไม่พอใช้และครอบครัวกำลังลำบากซึ่งนายจ้างได้ให้เพิ่มมาหนึ่งถึงสองร้อยบาทจากสำหรับไปซื้อกับข้าวเพียงเท่านั้น”

(ดิ๋ว, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ในช่วงปี พ.ศ. 2564 - 2565 ที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ดิ๋วและลูกสาวเป็นผู้ที่ติดเชื้อโควิด ทั้งสองคนต้องเข้ารับการรักษาและกักตัวในสถานกักตัวแห่งหนึ่งเป็นระยะเวลาเกือบ 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นดิ๋วก็รู้สึกว่าตนเองมีสุขภาพที่อ่อนแอลง มีกำลังแรงกายในการทำงานที่ลดน้อยลงจากเดิม ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเท่าเดิม ด้านการเข้าถึงวัคซีน ดิ๋วต้องประสานติดต่อเพื่อเข้ารับการฉีดวัคซีนด้วยตนเอง

“สุขภาพเราย่ำแย่ลงไปเยอะ ทำงานหนักมาทั้งชีวิต แล้วยังมาติดเชื่ออีก ไม่รู้ว่าต่อจากนี้จะทำได้อีกกี่ปี ตอนนี้อายุก็เยอะแล้วอยากเกษียณไปพักผ่อนแล้ว แต่ถ้าออกตอนนี้ก็ไม่ได้ ไม่อยากให้ลูกสาวต้องแบกภาระคนเดียว อยากพอช่วยเงินเขาได้บ้างก็ยังดี”

(ดิวิ, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ดิวิได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลผ่านโครงการคนละครึ่งที่ได้รับมาซึ่งช่วยให้ดำรงชีวิตไปได้เพียงระยะเวลาสั้น ๆ รวมถึงได้รับเงินเยียวยาตามนโยบายช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา 40 เพื่อให้ได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน 5,000 บาท แต่ภายหลัง ดิวิมีการจ่ายเงินสมทบได้ไม่นานก็ไม่มีเงินเพียงพอที่จะส่งเงินสมทบต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบันจะมีแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เป็นช่องทางหางานของลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากดิวิไม่ถนัดใช้เทคโนโลยี อีกทั้งไม่มีใครที่สามารถช่วยแนะนำการใช้งาน แพลตฟอร์มออนไลน์ดังกล่าว ดิวิจึงไม่ได้ใช้ช่องทางหางานหรือหานายจ้างที่เหมาะสมกับงานลูกจ้างทำงานบ้านผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์มากนัก

“เราไม่มีนายจ้างหรือหน่วยงานที่เข้ามาสนับสนุนในเรื่องการเข้าประกันสังคมมาตรา 33 ทำให้ไม่มีโอกาสและขาดสิทธิในส่วนนี้ในการทำงานไป เราไม่เคยได้รับการอบรมหรือโอกาสในการอบรมจากนายจ้างในด้านทักษะใด ๆ เลย หากครั้งต่อไม่สามารถทนกับสถานการณ์การทำงานเช่นนั้นได้อีกต่อไปจะทำอย่างไรได้บ้าง จะมีใครเข้ามาช่วยเหลือได้หรือไม่”

(ดิวิ, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวในช่วงระหว่างการระบาด ช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2564 ภาระหน้าที่ในการทำงานบ้านตามคำสั่งนายจ้างลดน้อยลงพร้อมกับเงินเดือนที่ลดน้อยลงไปด้วย แต่ก็ทำให้มีเวลาทำอย่างอื่นมากยิ่งขึ้น อาทิ การรับหลานมาเลี้ยงเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของลูกสาวที่ต้องออกไปทำงาน โดยลูกสาวก็ได้ให้เงินสำหรับใช้จ่ายบ้าง นอกจากนี้ การที่ดิวิมีทักษะการนวดอยู่บ้าง จึงมีโอกาสรับงานเสริมไปรับนวดตามบ้าน ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถ

อยู่รอดในสภาวะดังกล่าวที่เงินเดือนและรายได้ของคนในครอบครัวลดลง ก็มีความจำเป็นที่จะต้องประหยัดและบริหารจัดการเงินที่มีจำกัดอย่างรอบคอบ

กรณีศึกษาของดิวิสะท่อนท่อนให้เห็นถึงความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมาทั้งชีวิต โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีค่าน้อยลงเลย ดิวิรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีความสำคัญและสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้างได้ แต่ข้อเสียของอาชีพนี้ก็คือ ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลที่ดีจากภาครัฐบาลหรือนายจ้าง ไม่สามารถต่อเรื่องเงินเดือนหรือจำนวนชั่วโมงในการทำงาน อีกทั้งในการทำงานแต่ละวันนั้นจะต้องกังวลว่านายจ้างจะมีอารมณ์แบบไหน ในกรณีที่นายจ้างใช้วาจาไม่ดีหรือปฏิบัติไม่ดี ดิวิก็ยังต้องทนทำงานต่อไป มีบางครั้งที่ได้ตั้งคำถามกับตนเองว่า

กรณีศึกษาที่ 2 น้ามนต์ (นามสมมุติ)

“น้ามนต์” ลูกจ้างทำงานบ้านหญิง อายุ 52 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันอยู่กับสามีคนที่สองโดยไม่จดทะเบียนและไม่มียุทธ-ธิดา สามีของน้ามนต์ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่มาเป็นเวลา 10 ปี ก่อนหน้านี้น้ามนต์และสามีเช่าห้องอยู่ด้วยกัน 2 คน แต่ปัจจุบันมีบ้านเป็นของตนเองในย่านพุทธมณฑล น้ามนต์ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างที่ให้กู้เงินเต็มจำนวนเพื่อซื้อบ้านหลังนี้ ทั้งนี้ น้ามนต์ทำงานให้กับนายจ้างเพียงคนเดียว โดยเดินทางไปกลับระหว่างบ้านนายจ้างกับบ้านของตน

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของสถานที่ทำงาน และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ณ บ้านหลังหนึ่งในละแวกที่มีผู้คนพลุกพล่านสัญจรไปมา สภาพโดยรอบปกคลุมไปด้วย ต้นไม้ ใบหญ้าที่เขียวขจี รั้วรั้ว ข้าวพองเจ้าได้พบกับหญิงสาวรูปร่างท้วม ผิวขาว หน้าตาสดใส เดินออกมาต้อนรับหน้าบ้าน หญิงสาวแต่งกายด้วยเครื่องแต่งกายสีขาว ดูเรียบร้อยสะอาดตา ผมดำขลับ ยาวสลวย สวมกับเป็นสาวชาวเหนือ บทสนทนาเริ่มขึ้นในห้องแห่งหนึ่งของบ้าน โดยหญิงสาวมีคำพูดคำจาอ่อนหวาน ไม่รีบพูดจนเกินไป ตลอดการสนทนา”

(มิถุนายน 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ น้ามนต์มีภูมิลำเนาเป็นคนลำพูน เกิดในครอบครัวที่มีพี่น้องหลายคน เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่อายุ 18 ปี เพื่อส่งเงินไปช่วยเหลือครอบครัวให้น้องได้เรียนหนังสือ ช่วงแรกที่เข้ามาทำงานทำได้คกับสามีคนแรก โดยช่วงนั้นสามีเป็นคนหาเลี้ยงตนเอง น้ามนต์จึงทำหน้าที่เป็นแม่บ้านดูแลบ้านและสามีเท่านั้น แต่ต่อมาสามีป่วยไม่สามารถทำงานหาเงินได้ ในช่วงนั้นต้องเผชิญกับปัญหาชีวิตครั้งใหญ่ ไม่รู้จะไปพึ่งพาใคร เพราะอยู่ไกลบ้านและห่างไกลจากครอบครัว ไม่มีญาติพี่น้องที่กรุงเทพ ในตอนแรกคิดที่จะกลับบ้าน แต่ก็รู้ว่าคงจะหางานที่บ้านเกิดยาก ประกอบกับการที่พ่อของตนนั้นกำลังป่วยและต้องการเงินเป็นค่ารักษาพยาบาล จึงต้องพยายามดิ้นรนหางานทำในกรุงเทพ จนได้พบกับนายจ้างคนแรกและได้เริ่มต้นเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ขณะนั้นมีอายุ 30 ปี การทำงานในช่วงนั้นก็เป็นการทำงานบ้านตามที่นายจ้างสั่ง ได้รับเงินเดือน 8,000 บาท ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่นายจ้างคนแรกมีน้ำใจดูแลกันเหมือนญาติ จึงมีความรู้สึกสบายใจในการประกอบอาชีพนี้

“พื้นเพเราเป็นคนลำพูน มาทำงานที่นี่ตั้งแต่ยังเด็ก ๆ แต่มาเริ่มทำงานบ้านช่วงอายุสามสิบปลาย ๆ งานจริงจังที่เราทำ ก็คือทำงานบ้านมาเกือบ 15 ปีแล้ว”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ น้ามนต์เป็นเสาหลักของครอบครัวตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพ เมื่ออายุได้ 18 ปี จนคบหาอยู่กับสามีคนแรก สามีคนแรกของน้ามนต์เริ่มป่วยและเสียชีวิตลงในขณะที่น้ามนต์มีอายุได้ 30 ปี ทำให้น้ามนต์ต้องเริ่มต้นชีวิตการทำงานเพื่อส่งเงินไปเลี้ยงดูครอบครัวที่ต่างจังหวัด อย่างไรก็ตามเมื่อน้ามนต์ไม่ได้มีความตั้งใจจะทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่แรก แต่เนื่องด้วยช่วงนั้นพ่อป่วยหนักต้องการเงินในการรักษาพยาบาล จึงตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน เพราะต้องรีบหาเงินส่งไปรักษาพ่อที่กำลังป่วยหนักและถือเป็นการชดเชยที่ได้เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายจ้างที่เป็นเป็นญาติกับสามีคนแรก การได้รับเข้าทำงานนับเป็นความช่วยเหลือที่ทำให้น้ามนต์มีเงินส่งกลับไปเป็นค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูและค่ารักษาพยาบาลของพ่อและแม่ในยามที่เจ็บป่วย อย่างไรก็ตามในช่วงที่เริ่มผ่อนบ้านอาจมีบ้างที่มีเงินเหลือใช้จ่ายไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องส่งเงินให้ที่บ้านน้อยลง เพื่อให้ตนเองยังคงมีเงินเหลือเพียงพอในการดำรงชีวิต

“เราเป็นเสาหลักที่ดูแลพ่อแม่ มีพี่น้องทั้งหมด 5 คน ส่วนใหญ่เราส่งเงินให้พ่อกับแม่ พี่น้องเค้าก็ช่วยแต่เราก็ต้องเป็นหลักอยู่ดี ได้เงินเดือนตรงทุกเดือน เขาไม่ค่อยมีปัญหาอะไร”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

น้ามนต์มีทักษะการเลี้ยงดูเด็กมาจากการเลี้ยงน้องตั้งแต่อายุ 15 ปี น้ามนต์มีหน้าที่หลักในการเลี้ยงน้องอีก 3 คน เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำไร่ทำสวน ทำให้ไม่มีเวลาเลี้ยงดูลูกมากนัก หน้าที่ในการดูแลน้องขณะนั้น คือ พาน้องอาบน้ำ กินข้าว ซึ่งเป็นกิจวัตรในประจำวันของน้ามนต์ก่อนที่จะออกมาทำงานในกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้น้ามนต์มีทักษะในการเลี้ยงดูเด็ก เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของเด็กและสามารถที่จะเป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่เลี้ยงดูลูกหลานของนายจ้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน น้ามนต์ผ่านการเลี้ยงดูเด็กมาแล้วหลายคน ซึ่งนายจ้างก็ให้ความไว้วางใจอย่างมาก

“เราไม่มีลูกก็จริง แต่เราเคยเลี้ยงน้องมา ก็พอจะเลี้ยงเด็กได้ ครอบครัวเราก็เป็นแบบบ้าน ๆ ต้องเลี้ยงกันเอง อีกร้อยเราเป็นพี่ก็ต้องช่วยพ่อแม่ เลยมมีทักษะตรงนี้”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด ปัญหาความเจ็บป่วยของบิดา ถือเป็นภัยคุกคามหรือปัจจัยผลักดันสำคัญที่ผลักดันให้น้ามนต์เข้ามาประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน แม้น้ามนต์จะเคยมีความฝันและความต้องการที่จะประกอบอาชีพอิสระด้วยการเป็นเจ้าของกิจการร้านอาหารขนาดเล็ก เพราะมีทักษะและความชอบในการทำอาหาร แต่ด้วยภาระทางครอบครัวที่จะต้องดูแลพ่อแม่และญาติพี่น้อง ทำให้ต้องละทิ้งความฝันและเข้ามาเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อหาเลี้ยงตนเองและช่วยเหลือคนในครอบครัว

“เราไม่มีเงินแล้วอะ แยกแล้ว หมดที่ฟังก็เลยโทรถามพี่ที่รู้จักกันว่ามีงานอะไรพอให้ทำได้หรือไม่ จนพี่เขาให้ลองมาทำงานดูแลทำความสะอาดบ้าน”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สถานที่ทำงานของน้ามนต์เป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้างซึ่งค่อนข้างมีความปลอดภัย เพราะอยู่ย่านใจกลางเมือง ติดถนนใหญ่ มีผู้คนสัญจรไปมา สามารถเดินทางได้อย่างสะดวกสบายด้วยรถโดยสารที่ให้บริการเต็มเวลา นอกจากนี้นายจ้างที่อยู่ในบ้านล้วนเป็นนายจ้างผู้หญิงจำนวน 3 คน อายุประมาณ 30 - 55 ปี จึงมีความปลอดภัยและให้ความรู้สึกคุ้นเคยกันเหมือนคนในครอบครัว จึงทำให้ไม่ต้องปรับตัวมากนัก อีกทั้งนายจ้างยังมีความสัมพันธ์เป็นญาติกับสามีเก่าของน้ามนต์ จึงมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างไว้วางใจและเป็นกันเองในการทำงาน

“ที่สบายใจในการทำงานกับนายจ้าง เพราะเค้าไม่เรื่องมาก เป็นกันเอง ให้เกียรติเรา ระยะทางจากบ้านก็ไม่ไกลมาก บางทีพี่ก็นั่งรถเมล์บ้าง เดินทางมาก็สะดวกดี”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านเศรษฐกิจ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเมื่ออายุ 30 ปี จนมาถึงปัจจุบันไม่เคยทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง เพราะว่าเป็นการจ้างงานแบบระบบครอบครัว กล่าวคือ ดูแลกันเหมือนคนในครอบครัวและสามารถพูดคุยกับนายจ้างได้ หากน้ามนต์ประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ นายจ้างก็จะเข้ามาช่วยเหลือ อย่างเช่น ที่อยู่อาศัยหรือบ้านที่นายจ้างได้ให้ยืมเงินก้อน 3,000,000 บาท เพื่อนำมาซื้อบ้านเป็นของตนเอง การชำระคืนใช้วิธีการหักเงินเดือนเดือนละ 10,000 บาท ซึ่งการชำระคืนนี้ก็ค่อนข้างมีความยืดหยุ่น หากเดือนไหนที่ค่าใช้จ่ายเหมือนจะไม่พอก็สามารถขอให้นายจ้างหักเงินน้อยกว่าที่ตกลง รวมทั้งสามารถเว้นหรือขอเลื่อนการชำระไปในเดือนถัดไปได้อีกด้วย

“ไม่มีสัญญาการจ้างงาน เป็นเหมือนญาติ ดูแลเหมือนดูแลบ้านเรา ทำจนกว่าจะไม่ไหว ค่าให้เงินเดือนเราครั้งแรก 8,000 บาท จนตอนนี้ทำมา 15 ปีแล้ว ได้รับ 20,000 บาท”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

จากความช่วยเหลือของนายจ้างในเรื่องที่อยู่อาศัย ทำให้น้ามนต์มีบ้านโดยไม่ต้องไปกู้ยืมธนาคาร หากไม่ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง อาชีพแรงงานนอกระบบอย่างน้ามนต์ก็ไม่สามารถที่จะกู้ยืมเงินจากธนาคารได้ ด้วยลักษณะอาชีพที่ไม่มีความมั่นคง ซึ่งอาชีพนี้แม้จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ แต่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันการเงินในระบบ อย่างไรก็ตามทั้งความช่วยเหลือและสัญญากู้ยืมเงินซื้อบ้านจากนายจ้าง ก็นับเป็นพันธะในการทำงานกับนายจ้าง ทำให้ไม่มีความคิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น จึงตัดสินใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเปลี่ยนนายจ้างแล้ว อีกทั้งยังมีควาชอบและสบายใจที่จะทำงานกับนายจ้างคนนี้อีกด้วย

ในแต่ละเดือนนายจ้างจะโอนผ่านธนาคาร ทั้งนี้ นายจ้างมีการขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี แต่ไม่ได้มีการรับรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร จำนวนการปรับเปลี่ยนเงินจึงขึ้นอยู่กับการจัดการตามเห็นสมควรของนายจ้าง อีกทั้งน้ามนต์ก็ไม่กล้าที่จะเรียกร้องเงินเพิ่มเพราะมีความเกรงใจ นอกจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนแล้ว นายจ้างจะให้เงินอีกส่วนหนึ่งไว้สำหรับจัดการซื้ออาหารสำหรับนายจ้าง

น้ามนต์ไม่ค่อยมีวันหยุดหรือสามารถปลีกตัวไปทำธุระที่อื่นได้ เพราะนายจ้างให้วันหยุดเพียงวันอาทิตย์วันเดียวและไม่ได้มีวันหยุดอื่น อย่างเช่น วันหยุดเทศกาล วันหยุดนักขัตฤกษ์ เนื่องจากนายจ้างให้เหตุผลว่างานบ้านจำเป็นต้องทำทุกวัน ถ้าหยุดไปก็ไม่มีคนทำงานให้ อีกทั้งน้ามนต์ยังมีความเกรงใจเจ้านายหากจะทิ้งงานไปและไม่มีคนทำงานในวันดังกล่าว

น้ามนต์ทำงานโดยเดินทางไปกลับทุกวันจากบ้านแถวพุทธมณฑลมาจนถึงที่บ้านนายจ้างย่านพรานนก ระยะทางประมาณ 15 กิโลเมตร ด้วยรถโดยสารสาธารณะ อาทิ รถเมล์ รถกระบะป้อ รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง โดยน้ามนต์จะมาถึงที่บ้านของนายจ้างตอนเช้าประมาณหกโมงครึ่งทุกวัน แล้วจะเดินทางกลับหรือเลิกงานเวลาประมาณสี่โมงเย็น แต่ถ้าวันไหนมีงานเยอะก็อาจจะอยู่ทำงานล่วงเลยเวลาปกติหรือทำงานไปจนกว่างานจะเสร็จเรียบร้อย

“เค้าให้เราหยุดวันอาทิตย์วันเดียว ไม่ได้มีวันหยุดอื่น ตามที่คนอื่นเขาหยุดกัน เว้นแต่เราป่วยหรือมีธุระก็สามารถขอได้ ปกติเรามาทำงานเช้า ช่วงหกโมงครึ่ง กลับประมาณสี่โมงเย็น

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติต้านสุขภาพ น้ำมนต์มีโรคประจำตัว คือ โรคความดัน ต้องไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อรักษาเป็นระยะทุกสี่เดือน ปกติน้ำมนต์จะใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลก็ คือ สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า น้ำมนต์ไม่มีความกังวลหรือความลำบากในการเดินทางไปโรงพยาบาล อีกทั้งไม่คิดว่าการใช้สิทธิ์ดังกล่าวมีความยากลำบาก ทั้งนี้ นายจ้างไม่ได้มีการทำประกันสุขภาพหรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานแต่อย่างใด น้ำมนต์จึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเองและของสามี

ด้านอุบัติเหตุจากการทำงานที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานบ้าน อาทิ การโดนมีดบาด การโดนกรรไกรตัดหญ้าบาดแต่ก็ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยมากนัก สำหรับเหตุการณ์การได้รับอุบัติเหตุที่ค่อนข้างรุนแรง คือ ช่วงที่นายจ้างปรับปรุงบ้าน น้ำมนต์โดนเหล็กที่ใช้ในการก่อสร้างแทงขา ทำให้ไม่สามารถทำงานได้มาพักหนึ่ง ซึ่งในครั้งนั้นนายจ้างได้ช่วยเหลือด้วยการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ อีกทั้งได้จ่ายเงินเดือนเต็มจำนวนตามปกติแม้ว่าจะต้องหยุดพักรักษาตัวหลายวันก็ตาม

มิติต้านสังคมและเทคโนโลยี ในฐานะที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านมาหลายสิบปีนั้น น้ำมนต์ไม่เคยรู้สึกว่ารัฐบาลจะมีนโยบายหรือกฎหมายอะไรที่จะเข้ามาช่วยเหลือผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ น้ำมนต์ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือใด ๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน

“ไม่เคยได้รับการช่วยเหลือในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ที่ไม่เคยรู้จักหรือได้ยินเกี่ยวกับกฎหมายลูกจ้างทำงานบ้าน เราเฉย ๆ ไม่ได้เอ่ยถึงเรื่องอะไร เราอาจจะไม่ได้โดนหนักเหมือนลูกจ้างคนอื่น เราเลยรู้สึกว่าสิ่งที่เราได้ เราโอเคในระดับหนึ่ง”

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ตั้งแต่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมาน้ำมนต์ไม่เคยเข้ารับการอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบ้าน น้ำมนต์ เล่าว่าทักษะเหล่านี้ได้ก็จากประสบการณ์ล้วน ๆ ในการใช้ชีวิต ไม่ค่อยมีหน่วยงานไหนเข้ามาสนับสนุนในการอบรมสักเท่าไร น้ำมนต์รู้สึกว่าการที่จะเข้าอบรมในแต่ละครั้งก็จะมีค่าใช้จ่ายและจำเป็นต้องมีการเดินทาง ซึ่งมีระยะเวลาการเดินทางมากพอสมควร โดยปกติแล้ว น้ำมนต์จะทำงานกว่าจะเลิกก็ถึงช่วงเย็น ถ้าจะมีการให้เข้ารับการอบรมก็ไม่สะดวกที่จะเข้ารับการอบรม เว้นเสียแต่ว่านายจ้างจะเป็นคนส่งเข้าอบรมด้วยตนเอง นอกจากนี้ น้ำมนต์ยังไม่เคยได้รับทราบหรือรับรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิ สวัสดิการ ของลูกจ้างทำงานบ้าน น้ำมนต์ไม่คิดว่าจะมีกฎหมายโดยตรงสำหรับอาชีพนี้ แต่สิ่งที่ตนเองได้รับจากนายจ้างก็นับว่าเป็นความโชคดี เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ประกอบอาชีพนี้

ปัจจุบันน้ำมนต์ใช้มือถือแบบทัชสกรีนตามสมัยนิยม แต่ไม่ค่อยได้ใช้มากนักในระหว่างเวลาทำงาน ถ้าจะใช้ก็จะเป็นช่วงการพักระหว่างวันบ้าง ส่วนใหญ่จะมีการใช้โทรศัพท์มือถือสำหรับการพูดคุยสื่อสาร การส่งของผ่านแอปพลิเคชันอย่าง ไลน์ เฟซบุ๊ก รวมถึงการรับรู้ข่าวสารผ่านการอ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต โดยนายจ้างของน้ำมนต์เป็นคนแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ถึงแม้ว่าน้ำมนต์จะไม่ถนัดด้านเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร แต่ก็รู้สึกที่เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำความสะอาดที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านบางอย่างไปได้อย่างมาก ลดเวลาในการทำงานให้เสร็จเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้มีความเหนื่อยกายน้อยลง น้ำมนต์มีความเห็นว่าเทคโนโลยี บางอย่างก็ทำให้สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

นอกจากนี้ นายจ้างยังสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น การใช้หุ่นยนต์ดูดฝุ่น เครื่องซักผ้าที่สั่งการโดยโทรศัพท์ เป็นต้น เนื่องจากนายจ้างต้องการให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยส่วนตัวของน้ำมนต์คิดว่าในอนาคตทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญที่นายจ้างอาจคาดหวังว่าลูกจ้างทำงานบ้านควรมีและลูกจ้างที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ก็อาจหางานทำได้ง่ายกว่าคนที่ใช้เทคโนโลยีไม่เป็น

“ด้านออนไลน์ พี่ไม่ค่อยถนัดนะ ไม่มีรวมกลุ่มอะไร พี่เล่นไม่ค่อยเป็น ตามไม่ทัน ไม่ได้รู้สึกถูกแย่งงานนะ เพราะน่าจะคนละยุคกัน เราคุ้นเคยกับการทำงานที่ถูกบอกปากต่อปากมากกว่าที่จะเป็นทางออนไลน์

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด

ด้านมิติเศรษฐกิจ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2564 น้ามนต์ต้องบริหารจัดการเงินที่รัดกุมมากขึ้น นอกจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแล้วนั้น ยังต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรคเพิ่มเติม เช่น การซื้ออุปกรณ์การป้องกันตัว ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งไม่สามารถเดินทางด้วยวิธีปกติได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และ ต้องรอบคอบในการใช้จ่าย เพราะไม่สามารถที่จะใช้จ่ายได้อย่างเดิม นอกจากนี้ การที่สมาชิกครอบครัวทั้งน้ามนต์และสามีทำงานในเศรษฐกิจภาคอนุรักษนิยมที่ไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ได้ทำให้สมาชิกทั้งครอบครัวและญาติที่อยู่ต่างจังหวัดได้รับผลกระทบตามไปด้วย

“แฟนอายุ 67 เขาขับแท็กซี่ มีค่าเช่ารถวันละ 350 ต้องเติมน้ำมันเอง ในช่วงโควิด เราได้รับเงินเท่าเดิม แต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในเรื่อง ของกิน อุปกรณ์ เพราะแฟนก็มีรายได้จากการขับแท็กซี่น้อยลงมาก ช่วงโควิดจำเป็นต้องออกมาขับ แต่ก็ไม่มีคนขึ้น ค่าเช่ารถก็เสียสุขภาพจิตเสีย กลับมาทะเลาะกันอีก รายได้แฟนเดือนนี้ไม่ถึงหมื่นห้าหรอก ไม่ได้มีลูกค่าทุกวัน การแข่งขันมันสูง”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ต้องสัมผัสสารเคมีมากขึ้น ทั้งจากการทำความสะอาดบ้านและทำความสะอาดสิ่งของ รวมถึงมือจับประตู เนื่องจากความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นของโรคระบาดและเพื่อความสบายใจของนายจ้าง น้ามนต์จึงจำเป็นต้องใช้สารเคมีในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยของนายจ้างและตนเอง อย่างไรก็ตาม

ด้านการรับเชื้อโควิด-19 นั้น อาจกล่าวน้ำมนต์มีความเสี่ยงน้อยกว่าคนอื่น เนื่องจากทำงานอยู่แต่ภายในบ้านและไม่ค่อยได้เดินทางออกไปไหนนอกจากการเดินทางกลับบ้าน

“เราค่อนข้างดูแลตัวเองมากเลยไม่ค่อยได้ออกไปไหนอยู่ทำงานในบ้าน เลยมีความเสี่ยงน้อย เรามีค่าใช้จ่าย แอส น้ย่า เป็นของส่วนตัวที่จำเป็นช่วงโควิด”

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี น้ำมนต์ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน เพราะอาชีพนี้ไม่อยู่ในระบบที่รัฐจะเข้ามาช่วยเหลือดูแล แต่ได้รับความช่วยเหลือในฐานะที่เป็นประชาชนทั่วไปดังเช่นประชาชนอื่น ๆ ทั้งนี้ในปัจจุบันน้ำมนต์ก็ไม่ได้รับทราบหรือรับรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิ สวัสดิการ ของลูกจ้างทำงานบ้าน

ช่วงสถานการณ์ของโรคระบาด น้ำมนต์ได้ลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมโครงการคนละครึ่ง น้ำมนต์ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างช่วยจัดการลงทะเบียนให้ ซึ่งโครงการดังกล่าวมีส่วนช่วยในเรื่องของการสนับสนุนภาระค่าใช้จ่ายประจำวันได้เพียงเล็กน้อย

การปรับตัวในช่วงระหว่างการระบาด ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 น้ำมนต์ประสบความยากลำบากในเรื่องการเดินทางไปทำงานอย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถเดินทางตามวิธีปกติด้วยรถสาธารณะ อาทิ รถเมล์ รถกระบะป้อ แต่พอมีโรคระบาดเกิดขึ้นทำให้ไม่กล้าที่จะใช้การเดินทางร่วมกับคนอื่น บางครั้งจึงต้องเสียค่าแท็กซี่เพื่อเดินทางเข้ามาทำงานหรือถ้าสามีว่างก็จะให้ขับรถมาส่งเพราะสามีเองก็ขับแท็กซี่เช่นเดียวกัน เมื่อไม่สามารถเดินทางโดยระบบขนส่งสาธารณะได้ ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นจากการเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมันรถของสามีที่ต้องขับรถมาส่งและกลับไปทำงานในพื้นที่อื่น ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนนี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้น้ำมนต์ต้องปรับตัวลดค่าใช้จ่าย ค่าอาหารเปลี่ยนมาทำกับข้าวมากินเองภายในครอบครัว รวมถึงลดจำนวนและปริมาณการซื้อของเข้าบ้านลงจากเดิม ลดจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้าน แต่ด้วยบริบทช่วงนั้นมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างเพิ่มขึ้นหลายทาง น้ำมนต์จึงนำเงินเก็บมาบางส่วนออกมาใช้ พยายามบริหารค่าใช้จ่ายโดยไม่ต้องกู้ยืมคนอื่นเพิ่มเติมทั้งในและนอกระบบ

ในช่วงโควิด-19 สามีนองน้ำมนต์ประสบปัญหาไม่มีลูกค้าใช้บริการรถแท็กซี่สาธารณะ ในขณะที่ยังคงต้องจ่ายค่าเช่ารถที่เช่าขับ ในทุก ๆ วัน ทำให้มีปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องของรายได้ทั้งครอบครัว เพราะจะต้องเอาเงินเดือนและเงินเก็บมาสนับสนุนในส่วนนี้ที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ การเข้ามาของเทคโนโลยียังทำให้สามีนองน้ำมนต์ไม่สามารถที่จะแข่งขันสู้กับแท็กซี่คันอื่นได้ เพราะว่ามีคนที่ไม่ได้ใช้แอปพลิเคชันในการหาลูกค้า รายได้จึงลดน้อยลงไปอีก ช่วงโควิดก็ต้องพยายามออกมาขับรถ ถึงแม้จะได้เงินไม่คุ้มกับต้นทุนก็ตาม แม้ในช่วงโควิดจะมีปัญหาเรื่องของการจ่ายที่ดึงมือไปบ้าง แต่ด้วยภาระหนี้ของที่มีแค่เรื่องบ้านเพียงอย่างเดียว ทำให้ไม่ได้มีปัญหาการเงินจนถึงขนาดต้องไปกู้หนี้ยืมสินเพิ่มเติม จึงสามารถประคองตัวภายในระยะเวลาดังกล่าวได้ แต่ก็ต้องนำเงินเก็บบางส่วนมาใช้เพื่อสนับสนุนสามีนองน้ำมนต์ในการขับรถแท็กซี่และส่งไปสนับสนุนครอบครัวที่ต่างจังหวัด

“ในช่วงโควิดเราได้รับเงินเท่าเดิม แต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในเรื่อง ของกิน อุปกรณ์ เพราะแฟนก็มีรายได้จากการขับแท็กซี่น้อย ช่วงโควิดมีการใช้สารเคมีที่เป็นแอลกอฮอล์มากยิ่งขึ้น เพราะความเสี่ยงจากโรคระบาด บางที่เราต้องออกไปตลาด เราค่อนข้างดูแลตัวเองมากเลยไม่ค่อยได้ออกไปไหนอยู่ทำงานในบ้าน เลยมีความเสี่ยงน้อย ช่วงโควิดเราก็ต้องมีการใช้เงินที่เป็นระบบมากขึ้น เมื่อฉุกเฉินขึ้นมาจะได้มีเงินสำรอง เลยไม่ค่อยได้ใช้เงินในช่วงนั้น”

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กรณีศึกษาที่ 3 สาย (นามสมมุติ)

สาย ลูกจ้างทำงานบ้านหญิง อายุ 55 ปี นับถือศาสนาคริสต์ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เดิมเป็นคนราชบุรี แต่งงานและอยู่กินกับสามี มีบุตร 3 คน ลูกคนแรกของจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังจากนั้นได้ออกมาค้าขายเพื่อช่วยมารดาหาเลี้ยงครอบครัว ลูกคนที่สองประกอบอาชีพเป็นวิศวกร ส่วนลูกคนสุดท้ายกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา โดยสายกับสามีเป็นคนส่งเสียลูกทุกคนจนจบการศึกษา ปัจจุบันในครอบครัวประกอบไปด้วยสมาชิกทั้งหมด 7 คนด้วยกัน โดยสายอาศัยอยู่ร่วมกันกับพ่อแม่ของสามีด้วย

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถาน และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“หญิงสาวรูปร่างท้วม ผมสั้นสีดำ ดัดลอนหยิกตามสมัยนิยม สวมใส่การแต่งกายด้วยเสื้อลูกไม้ กางเกงขายาวสีขาว ดูสบายตา ท่าทางดูใจดี ข้าพเจ้ามองหญิงสาวผ่านหน้าจอด้วยความเพลิดเพลิน เนื่องจากเธอค่อนข้างมีอารมณ์ขันตลอดการพูดคุย ภายในบ้านที่เธออยู่อาศัยกับครอบครัว หญิงสาวมักเล่าเรื่องด้วยสีหน้าท่าทางที่มีความภาคภูมิใจ ทั้งยังตื่นเต้นที่ได้พูดถึงเรื่องราวในอดีตอีกครั้ง บทสนทนาจึงดำเนินไปด้วยชีวิตและประสบการณ์ที่สนุกสนานปนเศร้าของเธอ”

(มิถุนายน 2565: สังเกต)

ภูมิฐานะและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ สายเข้ามาประกอบอาชีพในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่อายุ 15 ปี โดยเริ่มทำอาชีพเด็กเสิร์ฟเป็นงานแรก แต่ทำได้ไม่นานก็มีญาติฝ่ายแม่ชักชวนไปทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน สายเริ่มต้นทำงานกับนายจ้างคนแรกขณะที่มีอายุได้ 16 ปี

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ สายก้าวเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่อายุ 16 ปี ด้วยความตั้งใจที่จะช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัวและช่วยส่งเสียน้องอีก 6 คน โดยออกจากการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ขณะที่อายุ 15 ปี จากนั้นตัดสินใจเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยการชักชวนของญาติฝ่ายแม่ ในช่วงนั้นสายได้พักอยู่แถวย่านศาลาแดง ซึ่งอยู่ใจกลางเมือง อาชีพแรกที่ทำ คือ เป็นเด็กเสิร์ฟในร้านอาหารย่านศาลาแดง มีรายได้ประมาณ 500 บาทต่อเดือน เมื่อทำงานครบ 1 ปี และอายุย่างเข้า 16 ปี ได้เปลี่ยนมาเป็นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านโดยมีนายจ้างเป็นคนไทย จากการแนะนำและชักชวนโดยป้าซึ่งเป็นญาติฝั่งแม่ของสาย ทำให้สายมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น 900 บาทต่อเดือน ณ ขณะนั้น

“เริ่มมาทำงานในกรุงเทพตั้งแต่อายุ 15 ปี ปรเป็นเด็กเสิร์ฟในร้านอาหาร เพื่อส่งเงินกลับมาที่บ้าน เราเป็นพี่คนโตต้องดูแลพ่อแม่ ต้องออกไปทำงานเพื่อหารายได้มาให้ที่บ้าน พอ 16 ก็ไปทำงานบ้าน เพราะผู้หญิงสมัยนั้นส่วนใหญ่เขาก็นิยมทำกัน บอก ๆ ต่อกันมา”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด สายเริ่มคบหากับสามีมาตั้งแต่สมัยที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านในช่วง 4-5 ปีแรก สามีประกอบอาชีพเป็นคนงานก่อสร้างในละแวกเดียวกัน จึงไม่ได้มีเงินเดือนมากนัก ต่อมาสายตั้งครุฑลูกคนแรกและยังคงต้องทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านไปด้วย นายจ้างอนุญาตให้สามารถนำลูกคนแรกมาเลี้ยงในบ้านของนายจ้างได้และไม่ได้หักเงินเดือนในช่วงนั้น ทั้งนี้ระหว่างตั้งครุฑสายทำงานได้ซำลงและมีหน้าที่ในการทำงานบางอย่างลดลง จึงถูกนายจ้างตีเตือนบ้างเป็นครั้งคราว เนื่องจากนายจ้างผู้หญิงจะอาศัยประจำอยู่ที่บ้านและเฝ้าดูการทำงานของสายตลอดเวลา

อย่างไรก็ตามนายจ้างก็ไม่ได้จุกจิกถึงขั้นที่ไม่สามารถอดทนได้ แต่ความยากลำบากในการทำงานเกิดขึ้นในช่วงที่ต้องดูแลลูกและทำงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน บางครั้งสายต้องเอาลูกไปฝากไว้กับสามีที่อยู่ห้องเช่าอีกหลังหนึ่งในแคมป์คนงานก่อสร้างละแวกเดียวกัน เพื่อให้มีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วงที่ตั้งครุฑสายยังคงได้รับเงินเดือนเท่าเดิมและเมื่อคลอดลูกก็มีภาระค่าใช้จ่ายสำหรับเลี้ยงดูลูกมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอเบิกเงินจากนายจ้างล่วงหน้า เพื่อนำไปเลี้ยงดูลูก ซึ่งนายจ้างก็ให้ตามที่สายร้องขอ

มิติด้านเศรษฐกิจ สายทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายจ้างคนแรก จนถึงอายุ 35 ปี จึงตัดสินใจลาออก เพื่อออกมาประกอบอาชีพค้าขายให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับในช่วงนั้นมีลูกเพิ่มอีก 1 คน รวมเป็น 2 คน จึงไม่สะดวกที่จะเลี้ยงลูกทั้งสองคนภายในพื้นที่การทำงานของตนเอง หรือบ้านของนายจ้างได้ แม้วานายจ้างจะอนุญาตก็ตาม สายจึงได้ขยับขยายออกมาเช่าห้องอยู่กับสามีและลูก โดยตั้งแผงลอยค้าขายอาหารและน้ำไก่ ๑ กับโรงเรียน แต่เนื่องจากมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ประกอบกับความเหน็ดเหนื่อยในการค้าขาย หลังจากนั้นไม่นานสายได้ตัดสินใจกลับมาเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอีกครั้งกับนายจ้างคนที่สอง โดยเลือกที่จะทำงานแบบครั้งคราว ไม่ได้อยู่อาศัยในบ้านของนายจ้างเหมือนแต่ก่อน สายได้รับค่าตอบแทน เดือนละ 9,000 บาท

ปัจจุบันสายยังคงประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายจ้างหลายคน ซึ่งเป็นการทำงานให้นายจ้างเป็นครั้งคราวตามลักษณะงานที่ตกลงกับนายจ้างแต่ละคน โดยใช้วิธีเดินทางจากบ้านของตนไปทำงานที่บ้านนายจ้างตามการตกลง ไม่ได้พักอาศัยในบ้านของนายจ้างคนใดคนหนึ่ง ทำให้ลักษณะการทำงานค่อนข้างมีความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการทำงาน แต่เนื่องจากต้องเดินทางไปยังบ้านของนายจ้างแต่ละคน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางค่อนข้างมากเช่นกัน เนื่องจากบ้านของนายจ้างอยู่ไกลจากบ้านที่ตนเองเช่าอยู่กับสามีและลูก ๆ นอกจากนี้ การทำงานให้นายจ้างหลายคน

ทำให้สายมีเวลาของตัวเอง และมีเวลาว่างเพียงพอที่สามารถทำอาชีพเสริม เช่น การค้าขายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นแม่ค้าออนไลน์ควบคู่ไปด้วย โดยสินค้าที่ค้าขายได้แก่ เครื่องสำอาง ขนมขบเคี้ยว หรือบางครั้งก็จะไปเปิดร้านแผงลอยเพื่อขายอาหารและน้ำในบริเวณโรงเรียนอย่างที่เคยทำ ซึ่งมีรายได้เสริมในแต่ละเดือนไม่แน่นอน ประมาณ 4,000 - 5,000 บาท

“สามีเราทำงานรับจ้างก่อสร้าง ส่วนเราเป็นลูกจ้างทำงานบ้านก็ไม่ค่อยเจอกัน ปัจจุบันเราไม่ได้ทำงานลูกจ้างที่เป็นงานประจำแล้ว แต่รับเป็นงานชั่วคราวแทน ถ้านายจ้างบ้านไหนจ้าง เราก็ไปทำให้ เมื่อไม่มีงานที่เป็นประจำแล้ว นอกจากเราต้องทำงานบ้าน เราก็ขายของออนไลน์ด้วย ขายข้าว ขายน้ำบ่าง”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ สายมีโรคประจำตัวหลายโรค อาทิ โรคความดัน ไขมันสูง เนื่องจากสายเป็นคนที่ชอบทานอาหารจำพวกแป้ง ขนมปัง ในระหว่างวัน เนื่องจากสายต้องการความสะดวกและรวดเร็วเอื้อต่อลักษณะการทำงาน ในด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน ตั้งแต่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน มาสายเคยอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น มีบาดแผลตุ่ม ซึ่งไม่ได้รุนแรงขนาดที่จะต้องไปหาหมอที่โรงพยาบาล สายจึงซื้ออุปกรณ์ทำแผลมาติดตัวไว้ เพื่อให้สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องลาหยุด อย่างไรก็ตามมีอยู่ครั้งหนึ่ง เมื่อช่วงอายุ 45 ปี สายได้รับบาดเจ็บจากการทำงานเนื่องจากการปีนขึ้นไปบนที่สูง เพื่อทำความสะอาดหน้าต่างบนที่สูง ส่งผลให้ตกลงมาจากความสูงประมาณ 2-3 เมตร จนได้รับบาดเจ็บที่บริเวณพื่นและแรงกระแทกนี้ทำให้พื่นหักไปจำนวน 2 ซี่ อุบัติเหตุครั้งนั้นสายไม่ได้พักรักษาตัวจากการทำงานและยังมาทำงานได้ปกติ ร่องรอยการบาดเจ็บยังคงมีให้เห็นจนถึงปัจจุบัน สายคิดว่าปัจจัยด้านสุขภาพ ปัญหาสุขภาพ การเป็นโรคติดต่อ โรคร้ายแรง รวมถึงอายุของลูกจ้างทำงานบ้านมีส่วนอย่างมากในการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนายจ้าง เพราะเคยทราบว่าลูกจ้างทำงานบ้านที่สุขภาพไม่ดีหรือสูงอายุน่าจะหางานทำค่อนข้างยาก มีโอกาสในการทำงานน้อย หากนายจ้างทราบข้อมูลเหล่านี้ก็มักปฏิเสธที่จะรับเข้าทำงาน

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี สายรู้สึกว่าการทำงานเป็นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องมีความอดทนในการประกอบอาชีพค่อนข้างมาก รวมทั้งต้องอดทนต่อสายตาของคนในสังคมบางส่วนที่

ยังคงมองอย่างดูถูกว่าอาชีพนี้มีความต้อยต่ำกว่าอาชีพอื่น สายยกตัวอย่างว่า เวลาตนเองไปงานโรงเรียนของลูกและมีการแนะนำตัวระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน ตนมักถูกมองด้วยสายตาที่แปลกประหลาดจากผู้ปกครองรายอื่นเมื่อทราบว่าสายประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่สายเคยประสบพบเจอในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน โดยส่วนตัวแล้วสายคิดว่าหากมีโอกาสและความเป็นไปได้ก็อยากทำอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและการทำอาชีพที่จะทำให้ตนเองได้มีอนาคตที่มีความมั่นคงกว่านี้ เนื่องจากตนมีความฝันที่อยากเป็นเจ้าของกิจการไม่อยากเป็นลูกจ้างของใคร บางครั้งถูกโศกสับจากการทำงานบางอย่างที่ไม่อยากทำหรือทำมากจนเกินไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาก็ไม่ได้มองตนเองหรือเพื่อร่วมอาชีพว่ามีความต้อย แต่กลับคิดเสมอว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของตนเองนั้น มีความสำคัญในฐานะเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้นายจ้างสามารถมีเวลาไปทำอาชีพหรือทำงานอื่น ๆ นอกบ้าน โดยนายจ้างก็นำเงินที่หามาได้มาจ่ายเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างทำงานบ้านนั่นเอง กล่าวได้ว่านายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้านมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจในภาพรวมของสังคมอีกด้วย

สายให้ความเห็นว่าการรวมกลุ่มกับลูกจ้างทำงานบ้านรายอื่น ๆ หรือการรวมกลุ่มกันผ่านช่องทางออนไลน์อาจจะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก เนื่องจากตนเองรวมทั้งลูกจ้างทำงานบ้านคนอื่น ๆ ต่างก็ต้องทำงานประกอบอาชีพทุกวัน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาไปรวมกลุ่มหรือพูดคุยกับใครมากนัก อีกทั้งตนเองก็ยังไม่เคยได้รับการชักชวนจากเพื่อนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่สนิทกันให้เข้าร่วมกลุ่มแต่อย่างใด เพราะเพื่อนที่ตนเองรู้จักนั้นก็ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มใด ๆ เช่นกัน

ด้วยลักษณะของการทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของตนซึ่งต้องอยู่ใกล้ชิดหรืออยู่ในสายตาของนายจ้างค่อนข้างตลอดเวลา นั้น หากเราใช้หรือเล่นโทรศัพท์ระหว่างการทำงานบ่อย ก็อาจส่งผลทั้งต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงหรืออาจถูกนายจ้างอาจตำหนิได้นั่นเอง อย่างไรก็ตาม สายยังคงมองว่า การพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในปัจจุบัน ได้เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการค้นหาข้อมูลและความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเข้าดูจากสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันนี้มีคลิปที่ช่วยแนะนำการทำงานบ้านที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ดังนั้น แม้ตนเองจะไม่เคยเข้ารับการอบรมใด ๆ เกี่ยวกับทักษะการทำงานบ้าน แต่ก็สามารถรับรู้ รับทราบเกี่ยวกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานบ้านให้มีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้สายมีเครื่องทุ่นแรงในการทำงานจนไม่โหมงานหนักมากจนเกินไป

“รู้สึกว่าคุณลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ต้องอดทนและไม่สนใจต่อคำดูถูก รู้สึกว่าอยากมีอาชีพที่ดีกว่านี้ อยากเป็นเจ้าของกิจการเอง ไม่อยากเป็นลูกจ้างใครต่อไปถ้าเลือกได้นะ มันเหนื่อย”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 สายค่อนข้างประสบกับปัญหาในการดำเนินชีวิตหลายอย่าง อาทิ ลูกคนโตของสายที่ทำธุรกิจอาชีพค้าขาย ไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพได้และต้องพักงานอยู่ที่บ้าน จึงต้องช่วยสนับสนุนเรื่องเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับของลูกคนโตในช่วงที่ไม่สามารถทำการค้าขายได้เป็นเวลาหลายเดือนในช่วงปี พ.ศ. 2564

ส่วนสามีของสายที่ทำงานก่อสร้างมาตั้งแต่พบกันครั้งแรกนั้น ปัจจุบันสามีก็ยังทำอาชีพนี้อยู่ ลักษณะการทำงานของสามี ต้องพบเจอคนมากหน้าหลายตาในแต่ละวัน ทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากโรคระบาด รวมทั้งตัวเองก็มีความเสี่ยงในการติดเชื้อเช่นเดียวกัน เพราะต้องไปทำงานบ้านกับนายจ้างหลายบ้าน ซึ่งไม่รู้ว่านายจ้างออกไปที่ไหนมาบ้างและสายจะติดโรคหรือไม่ บางครั้งนายจ้างถูกกักตัวมาจากที่ทำงานสายก็ต้องถูกกักตัวไปด้วยโดยปริยายอย่างเลี่ยงไม่ได้

มิติด้านเศรษฐกิจ ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 มีนายจ้างหลายบ้านที่หยุดหรือเลิกจ้างสาย เนื่องจากนายจ้างกักตัวอยู่บ้านจึงมีเวลาร้างสำหรับทำงานบ้านเอง ในช่วงนี้สายจึงมีจำนวนนายจ้างที่จ้างงานบ้านลดน้อยลงไป จากก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของโควิด ที่ทำงานให้กับนายจ้างประมาณ 4 ราย แต่เมื่อมีการระบาดของโควิด เหลือนานจ้างเพียง 2 รายเท่านั้น ส่งผลให้มีรายได้ที่ลดน้อยลงตามไปด้วย จากเดิมที่มีรายได้หลักหมื่น เมื่อถูกเลิกจ้างกระทันหันทำให้สูญเสียรายได้ไปเป็นจำนวนหลายพันบาทต่อเดือน อีกทั้งไม่สามารถที่จะทำงานเสริมในการค้าขาย ในลักษณะของร้านน้ำและร้านข้าวได้ เพราะโรงเรียนก็ถูกปิด ในสถานการณ์เช่นนี้ นอกจากจะต้องจึงต้องนำเงินเก็บออกมาใช้จ่ายแล้วยังต้องขายและนำทรัพย์สินบางอย่างไปจำนำเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายให้ครอบครัวผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากนี้ไปได้

“ในช่วงโควิด ลูกบางคนก็ถูกกักตัวเนื่องจากเสี่ยงโควิด ก็เลยเสียรายได้ เราก็ต้องช่วยลูกในส่วนนี้ สามีก็ต้องทำงานเสี่ยงเพราะเจอคนเยอะ ช่วงโควิดเรามีการตรวจโควิดตลอดเพราะตัวเองก็กลัวด้วย นายจ้างก็กลัว แต่อุปกรณ์พวกอุปกรณ์ตรวจก็ต้องไปหาซื้อเอาไปตามคลินิกแถวบ้าน”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ การทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านท่ามกลางสถานการณ์ภาวะโรคระบาดสายถูกกำชับจากนายจ้างว่าต้องใช้สารเคมีประเภทแอลกอฮอล์เพิ่มมากขึ้น เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นของโรคระบาดในช่วงนั้น สายจึงต้องใช้น้ำยาเช็ดบ้านถูบ้านหรือทำความสะอาดสิ่งของมากขึ้นกว่าเดิมหลายเท่าตัว ถึงแม้ชั่วโมงการทำงานของสายจะเป็นระยะเวลาเท่าเดิม คือบ้านละ 3 ชั่วโมงเพียงเท่าเดิม แต่สายกลับรู้สึกว่าต้องทำงานหนักมากขึ้น นอกจากนี้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เกิดความหวาดระแวงระหว่างสายกับนายจ้าง โดยนายจ้างมีการใช้มาตรการในการขอความร่วมมือให้ตรวจโควิดทุกครั้งก่อนเข้ามาทำงาน ในส่วนของอุปกรณ์การตรวจสายต้องเป็นคนออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เองทั้งหมด เนื่องจากนายจ้างต้องการให้สายยืนยันว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสายได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิดแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 2 เข็ม ซึ่งสายเป็นผู้ที่ทำการจัดหาและทำการเข้ารับการฉีดวัคซีนด้วยตัวเอง

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี สายได้รับสวัสดิการหรือการช่วยเหลือจากทางภาครัฐในเรื่องของเงินชดเชยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นจำนวนเงิน 8,000 บาท จากโครงการเราชนะ รวมถึงได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการคนละครึ่ง อย่างไรก็ตามสายไม่เคยได้รับสวัสดิการในฐานะที่ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ตลอดการทำงานจนถึงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สายได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับคนทำงานนอกระบบทั่วไปได้รับ สายคิดว่าในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานบ้านมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของการหาข้อมูลองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานบ้าน เช่น การดูวิดีโอผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีคลิปในการช่วยแนะนำการทำงานบ้านที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก

“ได้รับเงินจากสวัสดิการจากรัฐช่วงโควิด 8,000 บาท แต่ไม่ได้รับในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านนะ ถึงเราเรียกร้องอะไรไปก็คง ไม่ได้อะไร บางทีต้องเลี้ยงหลาน ก็ต้องจ่ายค่าเน็ตด้วย เพราะหลานเรียนออนไลน์ เราก็ต้องสนับสนุนในส่วนนี้ เพราะลูกก็หาเข้ากินค่า จะไปขอยายใช้ก็ไม่กล้า”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวในช่วงระหว่างการระบาด สายมีการบริหารจัดการทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายในช่วงวิกฤตนั้น ซึ่งสายจะต้องช่วยสนับสนุนในการดูแลลูกถึงสองคน เพราะลูกคนโตไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพค้าขายได้ รวมถึงลูกคนเล็กที่กำลังศึกษาอยู่ นับว่าเป็นภาระที่หนักมากในช่วงนั้น บางครั้งลูกคนโตมีความจำเป็นต้องเอาหลานมาฝากเลี้ยงตอนที่สายทำงานในบ้านของนายจ้าง ทำให้ถูกนายจ้างตำหนิ เพราะต้องดูแลหลานที่ต้องเรียนออนไลน์ไปด้วยขณะที่อยู่ในเวลางานทำให้บางครั้งการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมากนัก สายเล่าว่าไม่ค่อยมีหนี้สินจากการทำงาน แม้ว่าเงินเดือนของตนเองกับสามีรวมกันแล้วจะเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนัก ประมาณ 30,000 บาทต่อเดือน แต่ที่ผ่านมารอบครัวของตนมีการใช้จ่ายอย่างประหยัดและค่อนข้างมีการวางแผนทางการเงิน จึงพอมีเงินที่สามารถนำมาใช้ในช่องของสถานการณ์การแพร่ระบาด อย่างไรก็ตามเงินเก็บทั้งชีวิตของตนและสามีก็เกือบหมดไปในสถานการณ์นี้เช่นกัน สายยอมรับว่าค่อนข้างขาดสภาพคล่องทางการเงินในช่วงนั้นพอสมควร เพราะไม่สามารถทำทั้งงานปกติและงานเสริมได้อย่างที่เคยเป็นมา อีกทั้งนายจ้างบางคนได้เลิกจ้าง สำหรับนายจ้างที่ยังจ้างอยู่ก็ได้ยังลดชั่วโมงการทำงานพร้อมกับลดค่าจ้างลงด้วย ทำให้ช่วงนั้นตนเองและทุกคนในครอบครัวต่างก็ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อที่จะดำรงชีวิตต่อไปให้ได้ภายใต้สถานการณ์ที่ค่อนข้างย่ำแย่และไม่เคยประสบมาก่อน

กรณีศึกษาที่ 4 ปี (นามสมมุติ)

ปี ลูกจ้างทำงานบ้าน อายุ 51 ปี นับถือศาสนาพุทธ ภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัด กรุงเทพมหานคร จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรเกี่ยวกับการดูแลคนป่วย สถานภาพโสด ครอบครัวของปี มีทั้งหมด 7 คน มีพี่น้องร่วมบิดามารดา ทั้งสิ้น 5 คน โดยพ่อแม่ของปีประกอบอาชีพค้าขายรองเท้าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พี่น้องของปีส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ในวัยเด็กของปีมีหน้าที่ดูแลคุณยายซึ่งเป็นผู้สูงอายุในบ้าน ทำให้ปีมีประสบการณ์และทักษะในการดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่เด็ก ปีจึงเลือกเรียนทางด้านนี้

“เราดูแลยายตั้งแต่เราเด็ก ๆ จนเค้าอายุร้อยกว่า ดูมานานหลายปี ทำให้เข้าใจและมีทักษะในการดูแลผู้สูงอายุและก็ชอบทำด้วย”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถานซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน สถานที่อยู่อาศัย และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ ณ บ้านหลังใหญ่ ในละแวกชุมชนเมืองที่ผู้คนสัญจรไปมา ภายในบ้านมีเนื้อที่กว้างใหญ่ หน้าบ้านมีสนามหญ้าเขียวชอุ่ม ภายในพื้นที่ประกอบไปด้วยบ้านหลายหลัง ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหญิงสาววัยกลางคน แต่งตัวด้วยเสื้อยืดกางเกงยีนส์ วิ่งไปมาภายในบ้าน หญิงสาวผมสั้นทำไฮไลท์สีผม ลักษณะท่าทางกระฉับกระเฉง รูปร่างสมส่วน ใบหน้ายิ้มแย้มพร้อมต้อนรับแขก เมื่อบทสนทนาเริ่มขึ้นในห้องโถงกลางของบ้าน หญิงสาวเล่าเรื่องของตนเอง ตั้งแต่วัยรุ่นอย่างสนุกสนาน มีท่าทางประกอบการเล่าเรื่อง หน้าตาเบิกบาน ชี้เล่น หญิงสาวเป็นคนทีพูดคุยกะทันหัน เล่าเรื่องได้ร้อยเรียงสนุกสนานแต่ภายใต้ความสนุกสนานก็มีความกดดันที่ประสบพบเจอมาในการทำงานที่บางครั้งข้าพเจ้าก็แอบสังเกตเห็นในแววดา”

(กรกฎาคม 2565: สังเกต)

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ ปีได้เริ่มเข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเป็นครั้งแรกช่วงปี พ.ศ. 2529 ซึ่งมีอายุ 15 ปี โดยมีลักษณะเป็นการทำงานเสริมแบบครั้งคราวควบคู่ไปกับการเรียนหนังสือ หลังจากเรียนจบหลักสูตรการดูแลคนป่วย ก็เป็นการเริ่มต้นทำงานแบบเต็มเวลาในทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านและการดูแลคนป่วยเป็นอาชีพหลัก ซึ่งปีมักได้รับการแนะนำแหล่งงาน/นายจ้างที่ต้องการลูกจ้างทำงานบ้านจากการแนะนำต่อจากเพื่อน ๆ ที่เรียนมาด้วยกัน โดยในกลุ่มเพื่อนจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เนื่องจากส่วนใหญ่ก็ทำงานในสายงานและอาชีพเดียวกัน คือมีทั้งคนที่ดูแลคนป่วยอย่างเดียวและมีคนที่ทำงานบ้านพร้อมกับดูแลคนป่วยไปด้วย ทั้งนี้หลังจากจบการศึกษาระดับ ปวช. ปีได้เริ่มทำงานเต็มเวลากับนายจ้างคนแรกที่มีบ้านพักอาศัยย่านโรงพยาบาลศิริราช

“ปีไม่ได้มีสัญญาจ้างงาน พอเพื่อนแนะนำมาเราก็เข้ามาคุยกับนายจ้าง พอดตกลงกันเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน การทำงาน เราก็เริ่มงานเลย ไม่ได้มีการทำสัญญาหรือรายละเอียดอย่างอื่น ปีทำงานบ้านนายจ้างทั้งคู่ดูแลคนป่วยด้วย ทำงานบ้านด้วย ทำเกือบทุกอย่าง ได้เงินตกวันละ 1,000 บาท เดือนนึงก็สามหมื่น จนปัจจุบันก็ยังได้เท่าเดิมอยู่ เจ้านายไม่ได้ขึ้นให้ ปีไม่ได้มีสัญญาจ้างงาน”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด ปี ทำงานแบบอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง โดยนายจ้างให้อาศัยในห้องพักขนาดเล็กประมาณ 20 ตารางเมตร ซึ่งเป็นห้องที่สร้างขึ้นออกมาจากตัวบ้านของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างมีลูกจ้างทำงานบ้านหลายคน จึงมีห้องสำหรับลูกจ้างที่สร้างขึ้นออกมาจากโครงสร้างบ้านแต่ก็ยังเชื่อมต่อกับตัวบ้านของนายจ้างหลายห้อง ทั้งนี้ห้องของปีจะอยู่ติดกับห้องครัว ซึ่งการสร้างห้องอาศัยให้ลูกจ้างทำงานบ้านแบบนี้ทำให้พื้นที่ของนายจ้างและลูกจ้างแยกส่วนออกจากกันอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามภายในห้องพักของปี ก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ โดยมีตู้เย็นส่วนตัวและข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่แยกขาดจากนายจ้าง นับว่าเป็นการแบ่งแยกกันในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

มิติด้านเศรษฐกิจ ในแต่ละวันปีจะมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยอย่างต่ำวันละ 12 ชั่วโมง โดยมากแล้วจะเริ่มงานตั้งแต่เวลา 06.00 น. และสิ้นสุดเมื่อเวลาประมาณ 19.00 น. อย่างไรก็ตาม เวลาการเริ่มและสิ้นสุดของงานในแต่ละวันก็ไม่ได้ตายตัว หากในกรณีที่นายจ้างสั่งงานเพิ่มหรือมีสิ่งที่ต้องการให้ทำอย่างเร่งด่วน ก็จะใช้เวลาต่อเนื่องไปจนกว่าจะเสร็จงาน ทั้งนี้เมื่อเริ่มทำงานนายจ้างไม่ได้กำหนดหรือจัดทำข้อตกลงเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานไว้ เป็นการตกลงกันด้วยวาจา อาศัยสัญญาใจต่อกัน ซึ่งนอกจากทำงานบ้านทั่วไปในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านแล้ว ยังมีหน้าที่ในการดูแลสมาชิกครอบครัวของนายจ้างที่เป็นผู้ป่วยติดเตียงด้วย ซึ่งได้รับค่าจ้างในอัตราวันละ 1,000 บาท นับตั้งแต่เริ่มงานกับนายจ้างตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมา โดยการจ่ายเงินเป็นรายเดือน ตกวันละ 1,000 บาท ซึ่งในแต่ละเดือนจะคิดค่าตอบแทนตามวันที่ปีได้ทำงานแต่ละเดือน ถ้ามีการหยุดงานปีก็จะขาดรายได้ และไม่ได้รับเงินในวันทีลา ส่งผลให้ในแต่ละเดือนปีได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนวันในการทำงาน โดยไม่มีเงินพิเศษอย่างอื่นในการทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่ปีได้รับจะตกอยู่เดือนละ 30,000 บาท ซึ่งค่าจ้างที่ได้รับนี้ แม้อูเหมือนจะค่อนข้างมากและปีก็มีความพึงพอใจ แต่ก็รู้สึกว่าจะต้องแลกมากับการทำงานที่ค่อนข้างหนัก เพราะต้องทำงานจนแทบไม่มีเวลาหยุดพักระหว่างวันมากนัก เนื่องจากต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดแทบจะตลอดเวลา รวมถึงยังมีหน้าที่ในการดูแลทำความสะอาดบ้านด้วย จึงเรียกได้ว่าต้องทำเกือบทุกอย่างภายในบ้านของนายจ้าง เวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันจะเริ่มต้นก็ต่อเมื่อผู้ป่วยหลับตนเองจึงได้มีเวลาพักผ่อนเข้านอน

นอกจากปีจะมีทักษะในการทำงานบ้านและดูแลคนป่วยแล้ว ในด้านของทักษะการเลี้ยงดูเด็กปีเล่าว่ามีทักษะการเลี้ยงดูเด็กมาจากการเลี้ยงน้อง ๆ ทั้งเป็นคนที่ชอบเด็กเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว นอกจากนี้ ในระหว่างอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้างที่มีลักษณะเป็นชุมชนที่มีผู้อยู่อาศัยหลายหลังคาเรือน ปีได้รับจ้างดูแลเด็กในละแวกนั้นมาช่วยเลี้ยง ทำให้ปีมีทักษะการเลี้ยงดูเด็กเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีรายได้เสริมจากค่าจ้างรับเลี้ยงเด็กด้วยพร้อมกับได้รับค่าจ้างจากการทำงานให้นายจ้างของตน ซึ่งการรับเด็กมาดูแลนี้นายจ้างก็รับทราบและอนุญาต ซึ่งในช่วงที่ปีรับเด็กมาเลี้ยงเป็นช่วงที่นายจ้างซึ่งเป็นคนป่วยได้เสียชีวิตไปแล้ว ทำให้ปีมีเวลานอกเหนือจากการทำงานมากขึ้นและไม่ได้ทำงานหนักเหมือนแต่ก่อน

“หลังจากสมาชิกในครอบครัวนายจ้างเสียชีวิต พี่ได้เงินวันละหนึ่งพันเท่าเดิมจาก นายจ้างที่ทำงานประจำ ช่วงนั้นมีเวลาว่างมากขึ้นเพราะไม่ต้องดูคนป่วย โดยช่วงที่ทำงาน บ้านเสร็จแล้วในเวลากลางวันก็จะทำงานเสริมเอาเด็กแถวบ้านมาเลี้ยงได้เพิ่มตกวันละ 500 บาท จนช่วงเย็นพ่อแม่เขาก็มารับกลับ”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ปีเคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานหลายครั้ง เนื่องจากมีหน้าที่ในการทำงาน บ้านที่หลากหลาย โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อาทิ การลื่นล้มหกล้ม มีบาดจากการ ทำอาหาร ถูกสุนัขกัด ซึ่งปีก็มีหน้าที่ในการดูแลสุนัขเหล่านั้นตามคำสั่งของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม อุบัติเหตุจากการทำงานที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรุนแรงมากนัก ปีจึงสามารถซื้ออุปกรณ์มาทำ แผลเอง ซึ่งค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์ทำแผลหรือยาเล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้ นายจ้างอาจช่วยจ่ายให้ใน บางครั้ง

ด้านสังคมและเทคโนโลยี ในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านปีไม่เคยมีประสบการณ์ในการไปเข้า ร่วมกลุ่มเพื่อเรียกร้องอะไรจากทางหน่วยงานของภาครัฐ ปีเล่าว่าเคยเห็นชาวที่มีกลุ่มลูกจ้างทำงาน บ้านรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิและสวัสดิการที่ควรได้รับในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่ง ปีเห็นว่าเวลา ผ่านมาเนิ่นนานก็ยังไม่ได้รับการตอบรับเสียที่ทั้งเรื่องการเรียกร้องในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับตนเองมองว่าว่าการไปรวมตัวเรียกร้องหรือประท้วงนั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงจริงที่แท้จริง

ในเรื่องของการเพิ่มพูนทักษะความรู้ จะเป็นการแสวงหาของตนเองว่ามีหลักสูตรใดน่าสนใจ จากนั้นได้สมัครไปเข้าร่วม ซึ่งที่ผ่านมาเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการดูแลผู้สูงอายุหรือการ ดูแลคนป่วยที่ป่วยติดเตียง ซึ่งเป็นการจัดอบรมที่เพื่อนของปีแนะนำต่อกันมา โดยไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย มีเพียงค่าใช้จ่ายในการเดินทางเท่านั้น ปีจำเป็นต้องขออนุญาตจากนายจ้าง หากต้องการเข้าร่วมการ อบรม ซึ่งนายจ้างเห็นว่าเป็นสิ่งที่สามารถนำกลับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้ จึงไม่ได้ หักเงินเดือนและให้ปีสามารถลาหยุดได้ หลังจากเข้าร่วมการอบรมปีสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ ในการทำงานเพื่อผ่อนแรงในการดูแลคนป่วยในบ้านของนายจ้าง ทำให้ตนเหนื่อยน้อยลง นายจ้างจึง ชื่นชมปีที่สามารถพัฒนาตนเองภายใต้การทำงานลูกจ้างทำงานบ้านได้ แต่การพัฒนาทักษะดังกล่าว ไม่ได้ส่งผลต่อเรื่องการปรับเงินเดือนในการจ้างงานของปี แต่กลับกันในเรื่องของทักษะการทำงานบ้าน

ปีไม่เคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านนี้มีแต่ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานและก็มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองและเพื่อน ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเพียงเท่านั้น อีกทั้งนายจ้างก็ไม่ได้เข้ามาสนับสนุนในการให้เข้ารับการอบรมในเรื่องของทักษะการทำงานบ้านหรือการเป็นแม่บ้านสมัยใหม่

“พี่มีการรวมกลุ่มไลน์กับเพื่อนลูกจ้างนะ แวะนั่งงานกัน แต่แสดงความเห็นมากไม่ได้ เพราะไม่รู้ว่าคุณอื่นคิดยังไง แล้วก็มีนายจ้างอยู่ในกลุ่มด้วย พี่เห็นเพื่อนที่อยู่ในกลุ่มไลน์ได้งานกันไว้มากนะ ไวกว่าบอกปากต่อปากอีก”

(บี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงของการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดที่รุนแรงของโรค ปีไม่มีโอกาสออกจากบ้านของนายจ้างเป็นเวลาถึง 4-5 เดือน เพราะนายจ้างสั่งห้ามและไม่อนุญาตให้ออกไปไหน เนื่องจากกังวลว่าจะเกิดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ทำให้ต้องอยู่ในบ้านของนายจ้างตลอดเวลาและก็ต้องทำงานตลอดเวลา ปียอมรับว่าในช่วงเวลานั้นมีความเครียดมาก แต่ก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างและตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ในช่วงเวลานั้นจึงได้หากิจกรรมที่ผ่อนคลายด้วยการการเล่นโทรศัพท์มือถือเพื่อให้แต่วันผ่านไปโดยที่ไม่อึดอัดและเป็นทุกข์มากนัก

“เดือนหนึ่งแทบไม่หยุดเลย ช่วงโควิดยิ่งแล้วใหญ่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างกลัวเราไปไหนมาไหนแล้วติดเชื้อมา ก็เลยต้องอยู่ทำงานตลอด เค้ไม่ค่อยอยากให้เราออกไปไหน เขากลัว พี่ไม่ได้หยุดงานเลยตลอด 4-5 เดือนได้ช่วงนั้น ในช่วงโควิดเราก็แทบจะอยู่ในห้อง ออกมาทำความสะอาดตอนที่นายจ้างขึ้นไปแล้ว เพราะนายจ้างที่เราออกไปเสี่ยงข้างนอกมา งานก็หนักและเสี่ยงมากขึ้นตอนนั้น”

(บี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านเศรษฐกิจ ในช่วงโควิดปีแทบจะไม่ได้ออกจากบ้านที่ทำงานของนายจ้าง ทั้งยังมีภาระค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากจะต้องส่งเสียพ่อแม่ทางบ้านเพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อน เพราะพ่อแม่ไม่สามารถค้าขายหรือหารายได้เพิ่มเติมจากการทำงานได้ ในขณะที่ยังมีค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ในฐานะที่บีเป็นเสาหลักคนหนึ่งของบ้าน จึงต้องส่งเงินให้พ่อแม่เพิ่ม เพราะไม่สามารถทนเห็นหรือปล่อยให้พ่อแม่อยู่อย่างลำบากได้ในภาวะเช่นนี้ นอกจากนี้ ในช่วงเวลานั้น ยังต้องช่วยอุปการะค่าการศึกษาของหลานอีกด้วย เนื่องจากพ่อแม่ของหลานถูกให้ออกจากงาน ถึงแม้จะรู้สึกว่าคุณค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ตนเองได้รับจากนายจ้างนั้นจะค่อนข้างมากตกเดือนละ 30,000 บาท แต่ในสถานการณ์แบบนี้ที่ทำให้มีภาระที่ต้องช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครอบครัวมากขึ้น ทำให้บางเดือนเหลือเงินไม่พอใช้จ่าย จึงต้องนำเงินที่ได้เก็บสะสมไว้มาใช้ เพื่อการดำเนินชีวิตเกิดสภาพคล่องและไม่เกิดความเครียดมากเกินไป

“ถ้าพ่อแม่ป่วย พี่ก็ต้องส่งให้ แล้วก็ให้เงินเดือนพ่อแม่ เดือนละ 10,000 บาทต่อเดือน พี่น้องคนอื่นเค้าก็ส่งเท่าที่มีส่วนใหญ่เราจะเป็นเสาหลักของบ้าน”

(บี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ในช่วงโควิดปีเกิดความวิตกกังวล จนกลายเป็นความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยงที่จะติดโรค เพราะนายจ้างค่อนข้างมีความกังวลและมีความเข้มงวดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดนี้อย่างมาก ด้วยนายจ้างมีอาชีพเป็นหมอและมีอายุมาก บีจึงต้องตรวจหาเชื้อโควิดทุกวัน ทำให้บีมีความเครียดสะสมและวิตกกังวล รวมถึงต้องทำงานหนักมากขึ้นในช่วงเวลานี้ ส่งผลให้ในบางครั้งเกิดภาวะนอนไม่หลับและทำงานได้ไม่เต็มที่

สำหรับอุปกรณ์การตรวจหาเชื้อก็ต้องซื้ออุปกรณ์มาตรวจเอง แต่บางครั้งนายจ้างก็มีอุปกรณ์ตรวจให้ แต่บีก็ไม่ได้यरบกวบนายจ้างในทุกครั้ง จึงซื้ออุปกรณ์การตรวจมาเตรียมไว้เพื่อใช้ในการตรวจในแต่ละวัน ซึ่งนับเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก

“ตอนช่วงโรคระบาด เราก็ก้าวไปกับนายจ้างด้วย ก็ต้องโดนตรวจทุกวัน ประกอบกับนายจ้างเป็นหมอก็ยังต้องตรวจบ่อย เขาอายุเยอะแล้วด้วย เครื่องตรวจเราต้องซื้อเองนะ ไหนจะหน้ากากอีก”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ปีได้รับการช่วยเหลือจากมาตรการของภาครัฐในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น โครงการคนละครึ่ง รวมถึงการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เพื่อให้ได้รับเงินเยียวยา แต่ในส่วนของประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านไม่เคยได้รับมาตรการช่วยเหลือจากการประกอบอาชีพนี้

ในช่วงการแพร่ระบาดนี้ ปีมองว่าการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านทางออนไลน์ช่วยให้สามารถรับรู้ รับทราบ ปัญหาและเรื่องราวจากการทำงานของคน ๆ ลูกจ้างทำงานบ้านรายอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเอง รวมทั้งรู้จักระมัดระวังในการเลือกนายจ้างหรือเลือกงานหากต้องการเปลี่ยนงานและนายจ้างในอนาคต การเข้าร่วมกลุ่มและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันนับเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้อยู่ในอาชีพนี้ได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องอดทนกับความกดดัน รวมทั้งรู้ว่าสิ่งใดที่ควรสื่อสารหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานเพื่อให้ได้ความเป็นธรรม

ทั้งนี้ หากในอนาคตมีการเปลี่ยนแพลตฟอร์มในการหางานทำงานไปสู่การหางานทำผ่านออนไลน์มากขึ้น ปีไม่ได้อึดใจกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะคิดว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ จะมีส่วนช่วยทำให้ชีวิตของตนเองพัฒนาไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่มีประสบการณ์เป็นลูกจ้างทำงานบ้านมาหลายสิบปี มองว่าตนเองก็ไม่ด้อยกว่าคนอื่น ๆ ในการทำงาน จึงคิดว่าความสามารถที่ตนเองมีจะทำให้มีโอกาสในการเลือกนายจ้างมากขึ้นและการติดต่อจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ก็จะทำให้ นายจ้างมีโอกาสเลือกลูกจ้างที่มีความสามารถเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น ถือเป็นช่องทางที่สร้างประโยชน์ให้กับทั้งสองฝ่าย ถ้าเป็นไปได้หากมีระบบการจัดทำสัญญาแบบออนไลน์ร่วมด้วยก็จะยิ่งดี เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านทั้งด้านเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมสวัสดิการพื้นฐานและป้องกันการถูกเลิกจ้างอย่างอย่างไม่เป็นธรรมที่มักเกิดขึ้นกับลูกจ้างทำงานบ้านอย่างที่เป็นมา

“การสมัครงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์มันก็มีข้อเสียนะ อย่างเพื่อนพี่ลากลับบ้านไป พอมีคนมาแทน ก็โดนเลิกจ้างเฉยเลย คราวนี้ตงงานไม่รู้ตัว เขาคคนใหม่ได้ง่าย ส่วนลูกจ้างก็เรียกร้องอะไรไม่ได้ เพราะไม่มีสัญญาจ้างงาน ไม่รู้จะถูกเลิกจ้างตอนไหน”

“ช่วงโควิดเงินไม่ค่อยพอนะ ทั้งส่งพ่อแม่ ข้าวของก็แพงขึ้น เงินเดือนก็ไม่ได้ขึ้น พวกอุปกรณ์ความปลอดภัยก็ต้องจัดการซื้อเอง”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ในช่วงของสถานการณ์โควิด-19 ปีไม่สามารถทำงานเสริมอย่างอื่นได้ เพราะนายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปจากบ้าน เนื่องจากความเสี่ยที่อาจเกิดขึ้นและนำโรคมาติดกับนายจ้างและสมาชิกภายในบ้าน ปีจึงมีเพียงเงินเดือนจากการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเป็นรายได้หลักทางเดียว ในช่วงเวลานี้ จึงทำให้ปีได้เริ่มหารายได้เสริมผ่านช่องทางออนไลน์ ปีมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการลงทุน การเล่นหุ้น จากอินเทอร์เน็ต รวมถึงมีการออมทองผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีการซื้อสะสมทีละเล็กทีละน้อย เพื่อสร้างกำไรจากการหารายได้เสริม ซึ่งบางครั้งปีได้เงินจากการลงทุนดังกล่าวถึงครั้งละ 1,000-2,000 บาท ต่อครั้ง ทำให้ปีมีรายได้เสริมจากการลงทุนผ่านช่องทางออนไลน์ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับจากนายจ้าง ซึ่งปีมีความสุขที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอประกอบกับปีได้ใช้ประโยชน์ในเวลาว่างจากการทำงานด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กรณีศึกษาที่ 5 สายใจ (นามสมมุติ)

สายใจ ลูกจ้างทำงานบ้าน อายุ 54 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ปัจจุบันสามีของสายใจเสียชีวิตโดยมีไม่มีบุตรร่วมกัน ปัจจุบันสายใจพักอาศัยอยู่ในห้องเช่าขนาดเล็กพอเหมาะสำหรับการอยู่คนเดียวย่านอ่อนนุชที่เพิ่งย้ายมาอาศัยอยู่ที่ห้องเช่าแห่งนี้ได้ประมาณ 1 ปี มีค่าเช่าประมาณเดือนละ 2,200 บาท โดยแต่ละวันสายใจมักจะใช้ชีวิตอยู่กับแมวที่เลี้ยงไว้ช่วยผ่อนคลายความเหงาและช่วยให้รู้สึกว่ายังพอมีใครรออยู่ที่บ้านไม่ได้มีตนเองอยู่คนเดียวสายใจเปรียบเสมือนเสาหลักของครอบครัว ปัจจุบันสายใจยังคงต้องส่งเงินกลับให้ครอบครัว พ่อ แม่ และน้อง ๆ ที่ต่างจังหวัดซึ่งมีอาชีพเกษตรกรในทุ่เดือน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้ชีวิตต่อไปได้ภายใต้สภาวะทางเศรษฐกิจที่ยากลำบาก

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถานในรูปแบบห้องเช่าสี่เหลี่ยมใจกลางเมือง และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ข้าพเจ้าได้พบเจอกับหญิงสาว หน้าตาร่าเริง ผอมยาว ดำขลับ จนถึงกลางหลัง รูปร่างสมส่วน การแต่งตัวสวมเสื้อเชิ้ตสีสดใส กางเกงขายาวสีดำ ทักทายข้าพเจ้าผ่านหน้าจอด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร ในห้องเช่าสี่เหลี่ยมห้องหนึ่งใจกลางเมือง ในห้องมีขนาดกะทัดรัด กำแพงสีขาวสบายตา มีเฟอร์นิเจอร์พร้อมอยู่สี่สี่สนหลายชิ้น พร้อมด้วยสัตว์เลี้ยงคู่วิวที่เธออุ้มและเล่าให้ฟังตลอดการสนทนา ด้วยลักษณะท่าทางที่มีความอ่อนโยน”

(กันยายน 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ สายใจมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นบุตรคนที่สองจากพี่น้องทั้งหมด 5 คน สายใจไม่ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษามากเหมือนพี่น้องคนอื่น เนื่องจากความเชื่อของครอบครัวในสมัยนั้นที่ลูกสาวไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษามากนัก เมื่อไม่ได้ศึกษาต่อสายใจจึงตัดสินใจมาหางานทำในกรุงเทพมหานคร โดยได้รับการแนะนำจากญาติ และเข้าสู่งานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพแรก สายใจเริ่มต้นการทำงานบ้านขณะอายุได้เพียง 13 ปี โดยนายจ้างคนแรกเป็นนายจ้างชาวอินเดียในย่านสุขุมวิท การทำงานกับนายจ้างคนนี้เป็นการทำงานที่อาศัยอยู่ภายในบ้านเดียวกันกับนายจ้าง หน้าที่หลักของสายใจ คือ การเลี้ยงเด็ก ซึ่งเป็นลูกของนายจ้างและทำงานบ้านอื่น ๆ ไปด้วย ทำให้สายใจมีทักษะทั้งด้านการเลี้ยงเด็ก และการใช้ภาษาอังกฤษมาตั้งแต่ที่ได้ทำงานกับนายจ้างคนแรก

เมื่อเริ่มต้นทำงานสายใจยังมีอายุน้อยประกอบกับยังไม่มีทักษะการทำงานบ้านมากนัก มีเพียงประสบการณ์ด้านการเลี้ยงเด็ก จากการช่วยพ่อแม่เลี้ยงน้องตั้งแต่อยู่ที่บ้านกับครอบครัว สายใจได้รับความรู้และทักษะการทำงานบ้านจากครอบครัวของนายจ้างชาวอินเดีย โดยนายจ้างผู้หญิงได้ช่วยให้คำแนะนำในเรื่องการเลี้ยงดูเด็กและนายจ้างชาวอินเดียก็เปรียบเสมือนเป็นพ่ออีกคนหนึ่งของสายใจที่ช่วยสั่งสอนและแนะนำการทำงานให้ดีขึ้น ในการทำงานช่วงแรกสายใจสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้มากนัก ส่วนมากจะเป็นการพูดคุยและสื่อสารผ่านภรรยาคนไทยของนายจ้างที่ ต่อมาได้สะสมทักษะด้านภาษามากขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้สื่อสารได้คล่องแคล่ว และมีโอกาสทำงานกับนายจ้าง

ชาวต่างชาติคนต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม หลังจากสายใจทำงานกับนายจ้างชาวอินเดียมานานกว่า 10 ปี ได้ตัดสินใจย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนอื่น เนื่องจากสายใจอยากได้รับประสบการณ์การทำงานและอยากลองทำงานกับนายจ้างคนอื่นบ้าง ทั้งนี้ นายจ้างคนแรกได้แนะนำสายใจให้กับนายจ้างคนใหม่และเป็นนายจ้างชาวต่างชาติเช่นเดิม

ในช่วงที่มีการเปลี่ยนนายจ้างนั้น นายจ้างคนแรกได้เขียนใบรับรองให้สายใจว่ามีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขาดตกบกพร่อง รวมถึงยังมีทักษะในการเลี้ยงดูเด็กที่ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้าง ถึงแม้ว่าสายใจจะยังไม่เคยได้เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานใดก็ตาม สายใจจึงได้รับโอกาสและความไว้วางใจให้เข้าทำงานที่บ้านนายจ้างคนใหม่อย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าสายใจจะเปลี่ยนนายจ้างเป็นนายคนใหม่แล้ว แต่สายใจก็ยังคงติดต่อสื่อสาร พูดคุย และได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างคนแรกอยู่เสมอ

“ความเชื่อสมัยโบราณของคนอีสานจะไม่ค่อยให้พี่คนและคนรองเรียน แต่จะให้น้องเรียนมากกว่า พี่เลยต้องเลี้ยงน้องและทำงาน แล้วเอาเงินมาส่งน้องเรียนด้วย พี่เลยจบแค่ประถม ไม่มีโอกาสได้เรียนต่อเหมือนคนอื่นเค้า เพราะพ่อแม่เชื่อว่าลูกสาวเด็ยวแต่งงานก็จะสบายเอง”

“พี่ไม่ค่อยอยากได้นายจ้างที่เป็นคนไทย เพราะค่าจ้างได้น้อยและมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานเยอะ จู้จี้ จุกจิกในการทำงานค่อนข้างมาก”

CHULALONGKORN UNIVERSITY

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

เมื่อประมาณปี พ.ศ.2541 ขณะอายุได้ 30 ปีได้เปลี่ยนจากการทำงานเต็มเวลาให้กับนายจ้างเพียงคนเดียว มาเป็นการทำงานให้นายจ้างหลายราย เป็นการทำงานเป็นครั้งคราวตามตกลงกัน ซึ่งสาเหตุที่เปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เนื่องจากต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานบ้านที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยทำงานมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ถึงแม้ว่าที่ผ่านมามีการทำงานให้นายจ้างเพียงคนเดียวจะได้รับการดูแลที่ดี แต่ก็อยากได้อิสระในการทำงานที่มากกว่าเดิม สามารถบริหารจัดการเวลาการทำงาน เวลาพักผ่อนของตนเองได้อย่างอิสระ เลือกทำงานกับนายจ้างได้ รวมถึงมีที่อยู่อาศัยเป็นพื้นที่ส่วนตัวของตนเอง การทำงานแบบครั้งคราวจึงตอบโจทย์มากกว่า นอกจากนี้ยังทำให้สายใจมี

รายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนับว่ามีความแตกต่างจากการทำงานประจำในบ้านของนายจ้างคนเดียวที่ นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาทำงาน เวลาหยุดพักผ่อน

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ที่ได้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้นายจ้างเป็นแบบครึ่งครว จึงทำให้สายใจมีนายจ้างรวมทั้งหมดถึง 6 คน ดังนั้นในแต่ละวันจึงต้องเริ่มทำงานตั้งแต่เช้าโดยเริ่มต้นทำงานบ้านให้จากนายจ้างบ้านแรกในเวลา ประมาณ 7 โมงเช้า ซึ่งบ้านของนายจ้างส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคอนโดมิเนียมที่ตั้งอยู่ใจกลางเมืองและ แต่ละบ้านก็จะตั้งอยู่ในละแวกใกล้เคียงกัน การเดินทางจึงไม่ได้มีความยากลำบากมากนักและเป็น ปัจจัยเอื้อให้สามารถรับทำงานบ้านให้กับนายจ้างได้หลายบ้านมากขึ้น ทั้งนี้ เมื่อนับรวมเวลาที่ทำงาน ให้นายจ้างแต่ละคน สายใจจะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมกันประมาณ 13 ชั่วโมงต่อวันอย่างไรก็ตามจำนวนชั่วโมงที่ใช้เพื่อทำงานให้กับนายจ้างแต่ละรายนั้น จะแตกต่างกันไปตามที่ได้มีการตกลงกัน

ช่วงแรกของการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านในรูปแบบของการมีนายจ้างเพียงคนเดียว สายใจ ได้รับวันหยุดพักผ่อนในโอกาสเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ นายจ้างจะ อนุญาตให้กลับบ้านตามวันหยุดเทศกาลได้ โดยไม่ได้หักเงินเดือนที่ตกลงรับกันเป็นรายเดือน รวมถึง วันหยุดพักผ่อน วันลา นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดว่าจะมีวันหยุดกี่วัน โดยในแต่ละครั้งจะต้องขออนุญาต จากนายจ้างล่วงหน้า

ต่อมาเมื่อได้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบมีนายจ้างหลายคน สายใจจึงสามารถบริหารจัดการการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถที่จะเลือกวันหยุดหรือวันพักผ่อนได้ตามต้องการ ขึ้นอยู่กับ การตกลงกับนายจ้าง เนื่องจากไม่ได้อาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างซึ่งจะต้องอยู่ในสายตาของนายจ้าง แทบจะตลอด 24 ชั่วโมงเหมือนเมื่อครั้งที่มียายจ้างคนเดียว แม้ปัจจุบันสายใจจะทำงานให้กับนายจ้าง หลายราย แต่ก็ยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากนายจ้าง ทั้งค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง รวมถึงในช่วง สิ้นปีจะได้รับเงินพิเศษจากนายจ้างเกือบทุกบ้าน ทำให้สามารถเก็บเงินส่วนนี้ไปช่วยเหลือครอบครัว ได้ในทุก ๆ เดือน เนื่องจากสายใจต้องส่งเงินให้ที่บ้าน ทั้งพ่อแม่ รวมทั้งพี่น้องบางคนที่ตกงาน รวมถึง ส่งเงินให้หลานที่กำลังเรียนหนังสือในระดับมหาวิทยาลัย

“ที่รับงานเป็นพาร์มไทม์ มีนายจ้างหลายคน ส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ ในแต่ละวันก็จะเดินทางทำงานหลายที่และรับเงินเป็นราย ๆ ไปโดยมีการตั้งเป็นระบบเงินเดือน มีนายจ้างอินเดีย อเมริกา รัสเซีย โปแลนด์ เยอรมัน รัสเซีย แคนาดา ที่ได้อัตราค่าจ้างสูงพอสมควร มากกว่าลูกจ้างทั่วไป ประมาณ 70,000 บาท”

“มีการทำงานกับนายจ้างแต่ละคนค่อนข้างหลายปี ทั้งยังมีการส่งต่อหรือบอกต่อกันระหว่างนายจ้างชาวต่างชาติ เมื่อนายจ้างเก่าเลิกจ้างแล้ว ก็จะส่งต่อให้กับนายจ้างใหม่ทำให้ไม่ต้องดิ้นรนที่จะหางานใหม่หรือ สามารถหางานใหม่ได้ง่ายกว่าคนอื่น รวมถึงสามารถต่อรองค่าจ้างเพิ่มได้อีกด้วย”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านเศรษฐกิจ ในช่วงที่ทำงานให้นายจ้างเพียงคนเดียว โดยอาศัยอยู่กับนายจ้าง แม้จะได้รับการขึ้นเงินเดือนทุกปี แต่ก็ยังเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับการได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากการทำงานแบบที่มีนายจ้างหลายคน โดยนายจ้างรายแรกให้เหตุผลว่า สายใจอาศัยอยู่ร่วมกับนายจ้างซึ่งนายจ้างก็ได้ช่วยดูแลทั้งที่พักและการกินอยู่แล้วนั่นเอง

เมื่อสายใจได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาเป็นแบบมีนายจ้างหลายคน จึงออกมาเช่าหอพักอยู่เอง เพื่อความสะดวกในการทำงาน ซึ่งนายจ้างใหม่ก็จะขึ้นเงินเดือนให้ทุกปี เมื่อรวบรวมเงินที่ได้จากจากการทำงานกับนายจ้างในหลายบ้านทำให้ได้รับค่าตอบแทนรวมสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การทำงานกับนายจ้างแบบครั้งคราวนี้ ก็ไม่มีการทำสัญญาจ้างกันไว้แต่อย่างใด จึงอาศัยเพียงความเชื่อมั่นในสัญจะวาจาของทั้งสองฝ่ายตามที่ได้มีการตกลงกันก่อนเริ่มงาน ซึ่งสายใจจะยึดมั่นและปฏิบัติตามคำพูดที่ได้ให้ไว้กับนายจ้างเสมอ ทั้งนี้ นายจ้างส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติซึ่งมีความไว้ใจได้ นับว่าตนเองโชคดีที่มีโอกาสทำงานกับนายจ้างที่ดี แตกต่างจากเพื่อนบางคนที่ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ดีนัก

อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่มีการทำสัญญาจ้างไว้อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรก็ทำให้มีความกังวลเล็กน้อยว่าจะไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้หากมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงในอนาคต แต่สายใจก็ยังยินดีและมีความสุขที่จะทำงานให้นายจ้างเหล่านี้ต่อไป เนื่องจากที่ผ่านมา รู้สึกได้ว่านายจ้างให้

ความสำคัญกับตนเองเหมือนเป็นครอบครัวคนหนึ่ง มิใช่ปฏิบัติต่อกันในฐานะเป็นลูกจ้างที่เข้ามาทำงานเพียงอย่างเดียว

“พี่ไม่เคยมีสัญญาจ้างนะ เป็นสัญญาใจล้วน ๆ แต่พี่ไม่เคยตกงานเลยนะ ถ้าเจ้านายเขาจะเลิกจ้างเขาก็จะแนะนำเราต่อให้กับเจ้านายที่เขารู้จักให้เราไปทำงานกับครอบครัวอื่นต่อ พี่ได้ขั้นต่ำชั่วโมงละ 250 บาท วัน ๆ นึง ถ้าขยันหน่อยก็ได้เงินหลายพัน”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ สายใจไม่มีโรคประจำตัวที่ส่งผลต่อการทำงานในการทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน มีเพียงความเจ็บป่วยหลังจากการทำงานที่เกิดขึ้นตามช่วงวัย อาทิ อาการปวดเมื่อยตามร่างกาย ปวดกล้ามเนื้อหรือการอักเสบจากการทำงานหนักและหักโหมมากจนเกินไป ทั้งนี้ อาจมีมีอาการป่วยเป็นเป็นไข้บ้างเป็นครั้งคราวเท่านั้น ในช่วงที่ทำงานแบบมีนายจ้างหลายคน กรณีที่สายใจมีความจำเป็นต้องเดินทางไปโรงพยาบาล จะใช้บริการขนส่งสาธารณะ ทั้งการนั่งแท็กซี่ รถโดยสารประจำทางสาธารณะ รถไฟฟ้า ซึ่งนายจ้างของสายใจได้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางด้วย ทำให้สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายไปในส่วนนี้ไปได้ค่อนข้างมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“เรามีสิทธิการรักษาสุขภาพตามบัตรทอง แต่พี่ไม่ค่อยได้ใช้นะ เจ้านายเขาจะจ่ายให้ให้เราเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน โดยที่เราไม่ได้ขอ”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ตั้งแต่อยู่กับสามีก็ไม่เคยตั้งครรถ์จึงไม่มีบุตร-ธิดา จึงไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการตั้งครรถ์และการลาคลอดจากการทำงานอย่างเช่นลูกจ้างทำงานผู้หญิงบางราย แต่ก็มีความเห็นที่ว่า ถ้าตนเองตั้งครรถ์หรือมีลูกระหว่างการทำงาน นายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติก็คงไม่ได้มีความกังวลในเรื่องนี้นัก รวมถึงนายจ้างอาจจะสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือทั้งในด้านการทำงานและการลูกของตนเองอีกด้วย

สายใจยกตัวอย่างว่า เพื่อนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่มีเจ้านายเป็นคนต่างชาติเช่นเดียวกัน ซึ่งได้ตั้งครุฑในขณะที่ทำงานอยู่ เพื่อนของสายใจกับนายจ้างมีการตกลงกันโดยนายจ้างอนุญาตให้ลาคลอดได้ อีกทั้งเมื่อคลอดแล้วยังอนุญาตให้นำลูก ๆ มาเลี้ยงภายในที่ทำงานหรือบ้านของนายจ้างได้อีกด้วย มีบางกรณีที่นายจ้างให้เงินเดือนน้อยลงเล็กน้อยซึ่งเพื่อนก็เล่าว่าไม่ได้ทำให้เกิดความลำบากแต่อย่างใด สายใจคิดว่านายจ้างชาวต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ได้มีความกังวลหากลูกจ้างทำงานบ้านจะตั้งครุฑในระหว่างการทำงาน เนื่องจากนายจ้างต่างชาติมีความเข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จึงค่อนข้างเปิดกว้างในและให้ความสำคัญกับสิทธิที่แรงงานคนหนึ่งควรได้รับ อย่างไรก็ตาม สายใจยังคงเคยได้ยินเรื่องการถูกไล่กวดออกตอนตั้งครุฑมาจากเพื่อนที่มีนายจ้างเป็นชาวไทยเมื่อลูกจ้างตั้งครุฑก็โดนตัดเงินเดือนหรืออาจเชิญให้ออกจากงานเพราะนายจ้างมองว่าไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ตามเงินเดือนที่ต้องจ่าย แม้บางกรณีไม่ได้ไล่กวดทันทีทันใด แต่ก็กีดกันทางอ้อม เพื่อให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายลาออกไปเอง เช่น การลดเงินเดือนที่มากเกินไปหรือการจำกัดสิทธิ์บางอย่างที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความอึดอัดในการทำงาน

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี การรวมกลุ่มทางสังคมของสายใจในช่วงแรกของการทำงาน ลูกจ้างทำงานบ้าน มักเป็นการรวมกลุ่มระหว่างเพื่อนลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานอยู่ในละแวกบ้าน เนื่องจากช่วงเริ่มเข้าสู่อาชีพเป็นการทำงานกับนายจ้างเพียงคนเดียว รวมถึงมีการอยู่อาศัยร่วมชายคาเดียวกันกับนายจ้าง จึงไม่มีช่องทางเข้าถึงการรวมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในพื้นที่อื่นมากนัก รวมทั้งไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มเพราะต้องทำงานให้นายจ้างเกือบตลอด 24 ชั่วโมง

เมื่อสายใจเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบครั้งคราว จึงมีโอกาสนในการเข้าร่วมกลุ่มเกี่ยวกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมากขึ้น ซึ่งกลุ่มที่สายใจสังกัดอยู่ในปัจจุบัน คือ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย

จากการเข้าร่วมกลุ่มดังกล่าว ทำให้มีโอกาสนเข้าร่วมเพื่อเรียกร้องปัญหาการทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน สายใจเตรียมตัวเพื่อรวมตัวกับเพื่อน ๆ ลูกจ้างทำงานบ้านในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทยอยู่หลายครั้งเกี่ยวกับการขอเข้าเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคมมาตรา 33 แต่ก็ไม่ได้รับการตอบกลับมาจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีเพียงแต่การรับเอกสารที่กลุ่มได้เข้าไปยื่น และมีการรับปากว่าจะพิจารณาให้ในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับการตอบรับหรือความคืบหน้าแต่อย่างใดจึงไม่รู้ว่าในอนาคตความมั่นคงทางอาชีพและการคุ้มครองทางสังคมที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านควรจะได้รับในฐานะแรงงานคนหนึ่งจะเป็นไปในทิศทางใด

หลังจากที่สายใจได้เข้าร่วมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย สายใจมีความรู้สึกว่าการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับงานของลูกจ้างทำงานบ้านมากขึ้น ทำให้สามารถที่จะต่อรองและพูดคุยกับนายจ้างโดยมีข้อมูลและความรู้พื้นฐานทางกฎหมายรองรับ รวมถึงทำให้ได้สิทธิประโยชน์ในการทำงานและการต่อรองเงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงานได้อย่างถูกต้องตามสิทธิแรงงานคนหนึ่งสมควรได้รับ

อีกทั้งการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านยังทำให้เสียงของลูกจ้างทำงานบ้านดังขึ้น ทำให้สังคมได้รับรู้ถึงการมีอยู่ของอาชีพนี้ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐก็มีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการทำงานเกี่ยวกับการจัดทำนโยบายในการคุ้มครองทางสังคมของลูกจ้างทำงานบ้านในอนาคต เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพนี้ได้เข้าสู่การคุ้มครองทางสังคมเทียบเท่ากับการทำงานเป็นแรงงานในอาชีพอื่น ๆ

“ตั้งแต่ได้เข้ามาร่วมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านคิดว่า เสียงของเราดังขึ้นมากจากเมื่อก่อน ทำให้คนเข้าใจอาชีพและยอมรับในอาชีพการทำงานของเรา

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงปี พ.ศ. 2564 สายใจมีความสับสนและมีปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการเดินทางที่ค่อนข้างยากลำบาก เพราะมีการจำกัดการเดินทางทำให้มีทางเลือกในการเดินทางลดลงและการที่ต้องใช้บริการขนส่งสาธารณะ อาทิ รถไฟฟ้า รถประจำทาง นอกจากจะต้องบริหารจัดการการเงินอย่างรอบคอบเพราะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลานั้นก็ยังกังวลต่อความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด-19 อีกด้วย

มิติด้านเศรษฐกิจ ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2563 – 2564 สมาชิกครอบครัวที่ต่างจังหวัดได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างงานหรือลดชั่วโมงการทำงานลง ทำให้สมาชิกในครอบครัวบางคนขาดรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบากทั้งนี้ สมาชิกในครอบครัวประกอบอาชีพอิสระที่ได้เงินเป็นรายวัน ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เมื่อถูกเลิกจ้างหรือถูกลดวันทำงานก็ไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยหรือความช่วยเหลือได้ ทำให้สายใจต้องส่งเงินไปสนับสนุนช่วยเหลือญาติพี่น้องหรือสมาชิกในที่สามารถเป็นเสาหลักของครอบครัวที่กำลังอยู่ในภาวะยากลำบาก

ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมจากปกติที่ได้ส่งเงินกลับบ้านให้พ่อแม่อย่างสม่ำเสมออยู่แล้ว แต่ในช่วงเวลานี้ก็ต้องเพิ่มจำนวนเงินเพื่อช่วยเหลือจุนเจือครอบครัวกับสมาชิกคนอื่น ๆ อีกด้วย แม้ตนเองจะจะได้รับเงินเดือนรวมจากการทำงานให้นายจ้างหลายคนที่ค่อนข้างมาก แต่การต้องส่งเงินกลับบ้านเพิ่มกว่าปกติก็เป็นภาระที่หนัก

อย่างไรก็ตาม ในช่วงของสถานการณ์ของโรคภัยที่กำลังแพร่ระบาด สายใจยังมีความโชคดีที่ไม่ได้ถูกนายจ้างรายใดลดวันทำงานหรือลดเงินเดือนลงจากเดิม แต่ปัญหาที่ประสบคือการเดินทางไปทำงานที่มีความยากลำบากเกิดขึ้นและการทำงานที่หนักขึ้น ทั้งต้องสัมผัสสารเคมีต่าง ๆ มากขึ้น แม้จะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเท่าเดิม แต่ก็ต้องเพิ่มความระมัดระวังจากการใช้สารเคมีในการทำความสะอาดเฟอร์นิเจอร์หรือของใช้ในบ้านของนายจ้างมากยิ่งขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่าเกิดความพึงพอใจและความปลอดภัยในการใช้ชีวิต นับเป็นการทำงานที่ต้องใช้กำลังร่างกายมากขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง

“ในครอบครัวมีน้องสาวถูกเลิกจ้างในช่วงโควิด-19 พี่ก็ต้องเข้ามาช่วยเงินเขาในส่วนนั้น เขาก็ไม่สามารถทำงานได้เราก็ต้องช่วยพี่น้อง

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด สายใจได้รับเชื้อและกลายเป็นผู้ป่วยจากโควิด-19 ซึ่งสายใจให้ความเห็นว่าอาจจะติดเชื้อจากการเดินทาง เพราะต้องพบเจอผู้คนจำนวนมากในแต่ละวัน อีกทั้งต้องเดินทางไปทำงานหลายที่แต่ละที่ โดยช่วงที่ติดเชื้อทำให้ต้องลาหยุดพักเพื่อพักรักษาตัวในโรงพยาบาลถึงหนึ่งอาทิตย์และกลับมาพักฟื้นที่บ้านอีกประมาณหนึ่งอาทิตย์รวมเป็นสองอาทิตย์ด้วยกัน ซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้หักเงินเดือนแต่อย่างใด นอกจากนี้ สายใจรู้สึกว่าคุณสมบัติที่มากขึ้นและวัยที่ใกล้จะ 60 ปี มีผลต่อการทำงานที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงความต้องการทำงานก็ลดลงตามไปด้วย เริ่มรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานและอยากกลับไปทำงานที่บ้านเกิด แต่ด้วยคำขอร้องของนายจ้างที่อยากให้สายใจทำงานต่อไปเพราะยังเห็นว่าทำงานได้แล้วทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากสายใจหายป่วยจากโรคโควิด กลับมีความรู้สึกเหนื่อยจาก

การทำงานง่ายขึ้น ทำงานช้าลง สมองคิดประมวผลและทำงานต่างๆ ช้าลง ทำให้สายใจรู้สึกหงุดหงิดในการทำงาน เพราะปกติเคยทำงานได้รวดเร็วว่องไว ทำตามได้ทันเวลางานที่ได้วางกำหนดเอาไว้

“ตั้งแต่เป็นโควิดมาก็เหนื่อยมากขึ้น รู้สึกเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิม จึงเริ่มมีความคิด
อยากจะเกษียณตัวเองจากการทำงาน”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติสังคมและเทคโนโลยี มาตรการหรือนโยบายของรัฐบาลที่สายใจได้รับการช่วยเหลือในช่วงที่ประกอบอาชีพทำงานบ้านในช่วงที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด สายใจได้รับความช่วยเหลือเทียบเท่ากับคนทั่วไป เช่น โครงการคนละครึ่ง โครงการเราชนะ แต่ไม่เคยได้รับการช่วยเหลือ สวัสดิการทางสังคม และการคุ้มครองทางสังคมจากนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านโดยตรงแต่อย่างใด

ในการทำประกันสังคม สายใจเข้าเป็นผู้ประกันตามมาตรา 40 และได้รับเงิน 5,000 บาท ในช่วงของสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งการเป็นผู้ประกันตามมาตรา 40 คุ้มครองดูแลไม่เท่ากับผู้ประกันตนในประกันสังคมมาตรา 33 อย่างที่สายใจและเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านต้องการ อย่างไรก็ตามปัจจุบันสายใจยังคงส่งเงินสมทบในประกันสังคมมาตราดังกล่าว ในระหว่างที่มีความหวังว่าจะเข้าไปเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 อย่างที่คาดหวังไว้

ในช่วงสถานการณ์ของโรคระบาดสายใจไม่ค่อยให้ความสนใจการทำงานผ่านแพลตฟอร์มทางออนไลน์มากนัก เนื่องจากมีความเชื่อมั่นและถนัดการติดต่อสื่อสารหรือการฝากงานกันผ่านการการพูดคุยแบบปากต่อปากมากกว่าการหางานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

นอกจากนี้ สายใจเคยมีประสบการณ์ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายหน้าที่ช่วยหางานผ่านแพลตฟอร์มทางออนไลน์ ซึ่งจะการเก็บค่านายหน้าในการทำงาน โดยจะถูกเรียกเก็บเงินก่อนที่จะเข้ารับการทำงาน ทำให้สายใจคิดว่ามีความเสี่ยงและไม่คุ้มที่จะเสียค่านายหน้า เนื่องจากนายหน้าจะหักเงินมากกว่าปกติ ในบางที่ที่จ่ายเงินค่านายหน้าไปแต่ก็ไม่ได้รับการเข้าทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ ทั้งยังไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้

“ไม่เคยเข้าถึงการร้องเรียนจากทางภาครัฐเลย ไม่รู้จะไปร้องเรียนจากใคร เราอยากได้ประกันสังคมมาตรา 33 แบบพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้มีเงินเก็บ เงินรักษาพยาบาล รวมถึงได้สิทธิเหมือนกับคนอื่นในสังคมด้วย ถึงจ่ายเต็มเราก็ยอม”

“ในช่วงโควิด เราก็ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในช่วงนั้น เพราะเหมือนเป็นเสาหลักและมีงานทำอยู่คนเดียวในช่วงนั้น ภาระก็เลยหนักอยู่ในช่วงโควิด ถึงจะมีเงินเยอะก็ตาม ช่วงนั้นที่ไม่ถูกลดวันทำงานนะ มีแต่ทำงานมากขึ้นกว่าเดิม เพราะเราก็ต้องทำให้นายจ้างสบายใจและปลอดภัย ก็มีชั่วโมงการทำงานที่นานกว่าแต่ก่อน และค่อนข้างจะจริงจังมากขึ้น ทำงานเหมือนเดิมกับช่วงแต่ก่อน แต่อาจจะหนักไปในทางของการใช้สารเคมีที่มีความถี่ในการใช้มากยิ่งขึ้น ในช่วงโควิดที่อาจจะได้รับผลกระทบน้อยกว่าคนอื่น เพราะนายจ้างที่ค่อนข้างเข้าใจและเห็นใจในส่วนนี้”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาด สายใจสะท้อนให้ฟังว่า สมาชิกครอบครัว ถูกลดวันทำงานจากการติดโควิดและถูกไล่ออกจากงานโดยไม่ทันตั้งตัว รวมถึงเพื่อนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายก็ถูกไล่ออกอย่างกะทันหันโดยไม่ได้บอกล่วงหน้า จนบางคนต้องกลับบ้านไปทำนา ทำไร่ ทำสวนของตนเองโดยไร้จุดหมาย โชคดีที่ตนเองยังได้ทำงานต่อเนื่อง จึงสามารถส่งเงินไปช่วยสมาชิกครอบครัวให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ทั้งนี้ ในช่วงเวลานั้นยังมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนที่มาขอความช่วยเหลือบางคนตามความสามารถ เนื่องจากตนเองก็มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการดำเนินชีวิตและต้องส่งเงินกลับไปให้ที่บ้านมากยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนนั่นเอง

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการเงินให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตและการส่งเงินช่วยเหลือกับสมาชิกภายในบ้าน ซึ่งเป็นช่วงที่มีความลำบากพอสมควร สำหรับผู้หญิงที่ทำงานและอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครเพียงลำพังคนเดียว จากปกติที่เคยส่งเงินกลับบ้านเดือนละ 20,000 บาท ก็ต้องเพิ่มจำนวนเงินเป็น 30,000 บาท และอื่น ๆ ตามที่มีการร้องขอมาเป็นระยะ

กรณีศึกษาที่ 6 น้ำกรอง (นามสมมุติ)

น้ำกรอง อายุ 56 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพหย่าร้าง มีบุตร จำนวน 2 คน ลูกคนโตอายุ 28 ปี ทำงานบริษัทเอกชน ลูกคนเล็กอายุ 20 ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันเช่าหอพัก ขนาดห้องพักอาศัย 20 ตารางเมตร ที่ซอยเพชรบุรี 5 อยู่ห้องเช่าแห่งนี้มาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถาน ที่อยู่อาศัย และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ตรงหน้าข้าพเจ้า หญิงสาววัยกลางคน รูปร่างเล็กค่อนไปทางผอม หน้าตาเคร่งขรึมจริงจัง แต่งตัวด้วยเสื้อลูกไม้สีขาว กับ กางเกงขายาว ผมเส้นดำขอยสั้นคล้ายผมบ๊อบ เบื้องหลังสะท้อนภาพของห้องครัวซึ่งเป็นพื้นที่หนึ่งภายในบ้าน เธอเล่าเรื่องราวของตนด้วยหน้าตาเรียบเฉย ไม่ได้สะท้อนอารมณ์ ความรู้สึกมากนัก หน้าตาดูมีสีหน้าที่จริงจัง ลักษณะท่าทางที่ดูเป็นผู้ใหญ่ ”

(กันยายน 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ น้ำกรองมีภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดร้อยเอ็ด มีพี่น้อง 5 คน แต่ละคนต่างแยกย้ายกันไปทำงานและมีครอบครัว ในขณะที่พ่อแม่ของน้ำกรองเสียชีวิตแล้ว ส่วนใหญ่น้ำกรองไม่ค่อยได้มีโอกาสเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมน้อยครั้งนัก จะเดินทางกลับบ้านเกิดไปในช่วงเทศกาลหรือเมื่อมีธุระสำคัญ เช่น เทศกาลปีใหม่ การเลือกตั้ง งานแต่ง งานบวช เป็นต้น

ก่อนที่จะมาทำงานเป็นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เคยทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในการทอผ้า ตั้งแต่อายุ 15 ปี ส่วนการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานเริ่มต้นเมื่อมีอายุเกือบ 48 ปี จากการชักชวนมาจากเพื่อนที่รู้จักกัน จึงได้เข้ามาสู่อาชีพนี้

“เมื่อเริ่มเข้ามาตอนอายุ 48 ก็เริ่มทำงานตามบ้านบ้าง ตามสำนักงานบ้าง เป็นบางโอกาส ถ้ามีงานเข้ามา ตอนหลังมีคนชักชวนให้เข้ามาในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านประเทศไทย จึงมีโอกาสในการหางานที่เพิ่มมากขึ้น โดยส่วนตัวทำงานมาทั้งหมด 8 ปี

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ สาเหตุที่เลือกเปลี่ยนสายอาชีพจากสาวโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าที่ทำมานานหลายสิบปี โดยก้าวเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากต้องการความอิสระในการทำงาน รวมถึงต้องการบริหารจัดการเวลาในการทำงานแต่ละวันได้โดยไม่ต้องไปทำงานทุกวันเหมือนการทำงานในโรงงาน อีกทั้งการทำโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าทำให้ต้องใช้ร่างกายอย่างหนัก เพราะแต่ละวันมีการทำงานที่ไม่เป็นเวลาและไม่ค่อยได้พักผ่อน จึงตัดสินใจลาออกจากโรงงานทอผ้า เพื่อมาทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านแทน ปัจจุบันน้ำกรองมีนายจ้างหลายคน โดยจะเลือกที่ทำงานตามสถานที่ที่สะดวกต่อการเดินทาง เพื่อให้สามารถจัดการเวลาในการทำงาน และการใช้ชีวิตรวมถึงการพักผ่อนให้มีความสุขได้ ถึงปัจจุบันเป็นลูกจ้างทำงานบ้านมาเป็นเวลาเกือบ 8 ปีแล้ว น้ำกรองรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความมั่นคงที่ในอาชีพนี้ ซึ่งเป็นอาชีพที่ทำให้มีรายได้เลี้ยงครอบครัว รวมทั้งสามารถมีเวลาในการดูแลลูกของตนเองได้ดีขึ้น

“สาเหตุที่เปลี่ยนมาเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากเพื่อนแนะนำให้เข้ามาทำ อีกทั้งยังมีผลตอบแทนที่มากกว่าการทำงานเดิม”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด การทำงานลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายจ้างแต่ละรายในแต่ละวัน จะเริ่มต้นจากการปิดกวาดเช็ดถู จนไปถึงเก็บที่นอนของนายจ้างให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการบริหารจัดการการทำงานตามชั่วโมงการทำงานและทำให้เสร็จตามเวลาที่ได้นัดหมายไว้กับนายจ้าง ซึ่งเป้าหมายในแต่ละวัน คือ ทำงานบ้านละ 3 ชั่วโมง จำนวน 3 บ้านต่อวัน โดยบ้านนายจ้างแต่ละรายอยู่ไม่ไกลจากห้องเช่ามากนัก ทั้งนี้บริบทสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และที่อยู่อาศัยของน้ำกรงมีความปลอดภัย เป็นละแวกที่คุ้นเคย กรณีที่เลิกงานดึกก็จะใช้บริการแท็กซี่เพื่อความปลอดภัย เนื่องจากในเวลาค่าคืนที่ไม่มีผู้คนสัญจรไปมามากนัก

“งานลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเลือกทำงานได้หลายบ้านและสามารถเลือกนายจ้าง รวมถึงเวลาที่เรายากทำด้วย”

(น้ำกรง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านเศรษฐกิจ ในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ปัจจุบันมีนายจ้างที่ทำงานอยู่ด้วยเป็นประจำทุกเดือนจำนวนทั้งสิ้น 3 ราย เป็นนายจ้างคนไทยทั้งหมด โดยได้รับการแนะนำการทำงานผ่านเพื่อน ๆ ในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ตนเองสังกัดอยู่ ซึ่งในแต่ละเดือนน้ำกรงจะได้รับเงินเดือนในแต่ละบ้าน บ้านละ 5,000 – 6,000 บาท รวมเงินเดือนจากนายจ้างทุกบ้านประมาณ 20,000 บาท นอกจากจะได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือนปกติแล้ว นายจ้างบางบ้านก็ยังให้เงินพิเศษในบางโอกาสด้วย ประมาณครั้งละ 500 – 1,000 บาท ซึ่งถ้าเทียบกับการทำงานในอุตสาหกรรมทอผ้า จะเห็นว่างานลูกจ้างทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า งานหนักน้อยกว่า มีเวลาส่วนตัวมากกว่า และสุขภาพดีกว่า

ในการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน น้ำกรงไม่เคยมีการทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างเพราะรู้สึกว่าการทำสัญญาจ้างงานส่งผลให้นายจ้างรู้สึกว่าการจ้างมีความต้องการมากเกินไปและอาจทำให้นายจ้างรู้สึกไม่อยากจ้างงาน ส่วนใหญ่จึงใช้การตกลงกับนายจ้างด้วยวาจาโดยไม่ได้คุยรายละเอียดกันมากนัก แต่จะมีการตกลงเงินเดือน วันทำงานและจำนวนชั่วโมงไว้เบื้องต้น เมื่อทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจในข้อตกลงก็จะเริ่มเข้าไปปฏิบัติงานและนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน นอกจากนี้เวลาวางที่ไม่ได้ทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน น้ำกรงก็จะรับอาชีพเสริมเป็นการรับเย็บผ้าหรือรับแก้ไขเสื้อผ้า โดยรับงานมาทำที่บ้าน ลูกค้าส่วนใหญ่ก็จะเป็นเพื่อน ๆ คนที่รู้จัก และนายจ้างที่น้ำกรงไปทำงานด้วย

“ปกติจะทำงานทุกวัน วันหนึ่งประมาณ 3 บ้าน บ้านละประมาณละ 3 ชั่วโมง รับ
ค่าจ้างเป็นรายเดือนตอนสิ้นเดือน นายจ้างอยากให้ทำอะไรเพิ่มเติมเราก็ต้องทำ”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ น้ำกรองมีการใช้สิทธิการรักษาพยาบาลที่ใช้เป็นประจำตามสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งบางครั้งก็ไม่สามารถรอคอยที่จะเข้ารับการตรวจรักษาในโรงพยาบาลรัฐด้วยสิทธิดังกล่าวได้ เนื่องจากการรอคอยการรักษาใช้เวลานานหลายชั่วโมงและติดนัดหมายที่จะต้องไปทำงานกับนายจ้าง จึงไม่สามารถที่จะใช้บริการจากโรงพยาบาลภาครัฐได้ น้ำกรองจึงเลือกที่จะซื้อประกันสุขภาพเพิ่มเติม เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการรักษา มีเวลาไปทำงาน และสามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนได้ ซึ่งการส่งเบี้ยประกันนี้ลูกของน้ำกรองเป็นคนจัดการและดูแลค่าใช้จ่ายให้ อย่างไรก็ตามในกรณีที่น้ำกรองเจ็บป่วยธรรมดาและมีเวลา ไม่ได้เร่งรีบมาก ก็จะรอเข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาลของภาครัฐตามสิทธิ์บัตรทองที่มีอยู่

มิติสังคมและเทคโนโลยี จากการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของน้ำกรองแทบไม่เคยได้รับความรู้ ทักษะ ในฐานะแรงงานที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ต่อมาเมื่อได้เข้าร่วมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย จึงทำให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมองค์ความรู้ทางด้านการทำงานบ้านของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยได้เข้ารับการฝึกอบรมลักษณะการทำงานบ้านที่ถูกสุขลักษณะ ถูกต้อง มีความปลอดภัย ทำให้มีองค์ความรู้ในด้านของการทำงานบ้าน อาทิ การปูเตียง การจัดโต๊ะอาหาร การดูแลรักษาความสะอาดบ้านภายในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งทักษะในการทำงานบ้านส่วนใหญ่ที่ได้รับได้มาจากการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด น้ำกรองได้รับผลกระทบและมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดที่มีในช่วงปี พ.ศ. 2564 หลายระลอก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่น้ำกรองไม่เคยประสบพบเจอมาก่อน การทำงานของน้ำกรองจึงเป็นไปอย่างยากลำบาก โดยเฉพาะเรื่องการเดินทาง เนื่องจากการเดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะมีความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อโรค บริการรถโดยสารสาธารณะที่มีให้บริหารน้อยลง ทำให้ไม่สามารถจัดการบริหารเวลาได้เหมือนแต่ก่อน รวมถึงความเสี่ยงที่ต้องพบเจอผู้คนที่อยู่ในรถสาธารณะของการเดินทางในการทำงานแต่ละวัน นอกจากนี้ในช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างยังขอลดค่าจ้างลงจากเดิม โดยให้เหตุผลว่ามาทำงานได้น้อยลงและไม่

สามารถมาทำงานได้ตรงตามที่ได้ตกลงกันเอาไว้ จากปกติที่ได้รับเงินค่าตอบแทนบ้านละ 5,000 – 6,000 บาทต่อเดือน ก็ถูกลดลงประมาณบ้านละ 1,000 บาท ทำให้น้ำกรองมีรายได้รวมช่วงนั้น ประมาณ 10,000 - 15,000 บาท ต่อเดือนเท่านั้น

“ในช่วงโควิดที่ถูกลดค่าแรงลงมา 1,000 บาท เพราะนายจ้างให้เหตุผลว่าเราทำงานน้อยลง ก็ต้องได้ค่าตอบแทนน้อยลง ถ้าปกติก็จะถึงให้กลับมาเท่าเดิมที่ตกลงกันเอาไว้”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านเศรษฐกิจ เมื่อสถานการณ์การระบาดรุนแรงมากขึ้น การเดินทางไปทำงานบ้านตามบ้านต่าง ๆ ของน้ำกรองก็ยากลำบากยิ่งขึ้น ทำให้บางวันน้ำกรองไม่สามารถออกจากบ้านและเดินทางไปทำงานยังบ้านของนายจ้างบางครอบครัวได้ ในขณะที่การทำงานบ้านในช่วงการระบาดก็เป็นภาระงานที่หนัก ใช้กำลังร่างกาย ออกแรงมากขึ้น และมีรายละเอียดมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างบางคนต้องการให้ทำความสะอาด อุปกรณ์หรือเครื่องใช้เป็นพิเศษมากกว่าแต่ก่อน ทั้งที่ชั่วโมงการทำงานมีระยะเวลาเท่าเดิม

แม้งานในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 จะหนัก และมีรายละเอียดมากขึ้น แต่เงินเดือนที่น้ำกรองได้รับกลับไม่เท่าเดิม ทำให้น้ำกรองรู้สึกความเหนื่อยล้าและได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม แต่ก็ไม่สามารถที่จะเรียกร้องอะไรได้ เนื่องจากในช่วงนั้น การมีงานทำและมีรายได้ถือว่าเป็นผลดีมากกว่าการที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มีงานและไม่มีรายได้

“ช่วงโควิด เราารู้สึกว่าเราทำงานเหนื่อยมากขึ้นกว่าเดิมมาก เพราะต้องทำความสะอาดตามประตู ตามของใช้ละเอียดมากขึ้นกว่าเดิม รู้สึกว่ามีงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมด้วยซ้ำ แต่เงินเดือนลดลง พี่ก็ไม่เข้าใจเหมือนกัน”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ น้ำกรองมีความเสี่ยงจากการติดโรคโควิดจากการเดินทางไปทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพราะจำเป็นที่จะต้องเดินทางกับผู้คนมากมายในการเดินทางใจกลางเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าไม่ไปทำงานก็อาจจะทำให้รายได้หายไป ซึ่งจะเกิดความยากลำบากต่อการใช้ชีวิตในอนาคต ทั้งนี้ในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าว นายจ้างเองก็มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคโควิดมากด้วยเช่นกัน น้ำกรองจึงจำเป็นที่จะต้องตรวจโควิดอยู่ตลอดเวลาก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในบ้านของนายจ้าง ซึ่งการจัดเตรียมอุปกรณ์การตรวจ และค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น หน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ ชุดตรวจ น้ำกรองจะต้องจัดหาและออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด โดยนายจ้างไม่ได้ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ซึ่งในช่วงของการระบาดในระยะแรก อุปกรณ์ดังกล่าวหายากและมีราคาสูงมาก

“ในช่วงโควิดที่คิดว่าความเสี่ยงเกิดจากการเดินทาง เพราะว่าเราเดินทางด้วยรถสาธารณะ เจอผู้คนมากมายในแต่ละวัน เดินทางไปหลายที่เกิดความเสี่ยงในการติดโรค”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติสังคมและเทคโนโลยี จากการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของน้ำกรองไม่เคยได้รับสวัสดิการโดยตรงในฐานะแรงงานที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน อย่างไรก็ตาม น้ำกรองได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยา ตามมาตรการเราชนะ นโยบายคนละครึ่งในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดเพียงเท่านั้น หลังจากนั้นก็ไม่เคยได้รับการเยียวยาอีกเลย รวมถึงก็ไม่เคยเรียกร้องต่อหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับปัญหาการทำงานที่ได้พบเจอ ทั้งปัญหาค่าตอบแทนที่ต่ำหรือการถูกลดเงินเดือน รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น น้ำกรองสะท้อนความรู้สึกว่าการเป็นว่าตนเองเป็นคนตัวเล็กไม่รู้จะไปร้องเรียนที่ไหนและไม่รู้ว่าใครจะสนใจหรือไม่ และนี่คือสิ่งที่อยากพูดและสื่อสารต่อหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

การปรับตัวระหว่างสถานการณ์การระบาด น้ำกรองได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากทำงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดที่ทวีความรุนแรงในช่วงปี 2564 จึงต้องมีการปรับตัวในเรื่องของการบริหารจัดการทางการเงิน ปรับลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็นลง เช่น การซื้อสินค้าราคาถูกลง

ปริมาณการซื้อสินค้า ควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น แต่ด้วยรายได้ที่ลดลงจากการถูกหักเงินเดือนจึงทำให้น้ำกรองจำเป็นที่จะต้องมีการนำเงินเก็บบางส่วนมาใช้ทดแทนในส่วนของเงินเดือนที่ถูกหักไป

กรณีศึกษาที่ 7 ไหญ่ (นามสมมุติ)

ไหญ่ ลูกจ้างทำงานบ้าน อายุ 62 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สถานภาพหม้าย เนื่องจากสามีเสียชีวิต มีบุตร-ธิดา รวมทั้งสิ้น 3 คน ปัจจุบันอาศัยอยู่กับลูกในบ้านเช่า ที่มีพื้นที่ประมาณ 20 ตารางวา ตั้งอยู่ย่านวัดอรุณราชวราราม (เขตบางกอกใหญ่) กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้สถานที่ทำงานหรือบ้านของนายจ้าง ก็อยู่ละแวกเดียวกัน

“พื้นที่บ้านมีไม่เยอะ มีจำกัดพอจอดรถได้บ้าง ห้องนอนมีแค่สองห้อง”

(ไหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถาน ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นบ้านไม้ครึ่งปูน และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“เบื้องหน้าของข้าพเจ้า ได้พบกับหญิงสูงอายุ ท่าทางใจดี หน้าตาเบิกบาน รูปร่างท้วม ผมดำสลบขาวขอยล้นจนสังเกตเห็นดิงหู แต่งกายด้วยความเรียบง่าย สวมใส่เสื้อยืดกับกางเกงขาสั้น ด้วยบริบทภายในบ้านที่มีวัสดุทำจากไม้ ลักษณะ 2 ชั้น บทสนทนาเริ่มขึ้นในห้องโถงของบ้าน ประกอบกับน้ำเสียงทุ้มมีความนุ่มลึกของเธอ ทำให้บทสนทนามีความไหลลื่นตามบรรยากาศ ณ ขณะนั้น”

(กันยายน 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ ไหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดกำแพงเพชร เริ่มต้นชีวิตการทำงานตั้งแต่ยังเป็นเด็กในช่วงอายุ 15 ปี โดยเริ่มจากการเป็นลูกจ้างตามบริษัท ร้านค้า

ทั่วไป ต่อมาจึงตัดสินใจลาออกและมาเริ่มต้นทำอาชีพใหม่ คือ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ในปี พ.ศ. 2540 โดยคำแนะนำของญาติที่ประกอบอาชีพดังกล่าวอยู่ก่อนหน้านี้แล้ว

“ที่บ้านไม่ได้มีกำลังเงิน มาสนับสนุนเรา เราก็ต้องดิ้นรนหางานทำเองเพื่อเลี้ยงชีพ”
เราเรียนจบมาน้อย เลือกลงงานไม่ได้เยอะ มีไม่กี่อาชีพที่นายจ้างเขาจะรับเข้าทำงาน”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ ใหญ่เริ่มทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนตอนนี้ทำงานมาเป็นเวลาทั้งหมด 25 ปี ด้วยคำแนะนำจากพี่สะใภ้ของตนเองที่ทำงานในอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเช่นเดียวกัน จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาในกรุงเทพมหานคร เพื่อหารายได้ และต้องการมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ใหญ่เข้าทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน โดยเริ่มต้นทำงานกับนายจ้างที่พี่สะใภ้ของตนได้แนะนำและฝากงานให้ ซึ่งในการทำงานนั้นเป็นการทำงานแบบเดินทางไปกลับระหว่างบ้านนายจ้างกับบ้านที่ได้เช่าไว้พักอาศัยซึ่งพี่สะใภ้ก็ช่วยหาให้เช่นกัน

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด ใหญ่ทำงานกับนายจ้างหลายคน และมีบ้านที่ทำงานเป็นประจำทุกวัน โดยหลังจากเลิกงานจากบ้านของนายจ้างที่เป็นนายจ้างประจำ ใหญ่ได้เลือกรับทำงานบ้านแบบรายชั่วโมงเพิ่มเติม ซึ่งมีนายจ้างที่มีความต้องการลูกจ้างทำงานบ้านในลักษณะนี้หลายบ้าน ดังนั้นในแต่ละอาทิตย์จะสามารถรับงานได้มากกว่า 1 บ้าน โดยมีทั้งนายจ้างประจำและนายจ้างรายใหม่ที่หมุนเวียนกันจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ

มิติด้านเศรษฐกิจ ใหญ่ได้รับเงินเดือนจากการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของนายจ้างประจำจำนวน 2 หลัก นายจ้างคนแรกให้ค่าตอบแทนเดือนละ 5,000 บาท นายจ้างคนที่สองให้ค่าตอบแทนเดือนละ 7,400 บาท ซึ่งค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับการตกลงและการพูดคุยก่อนเริ่มการทำงานตามลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบ้าน นอกจากงานในบ้านประจำแล้ว ยังรับงานเสริมจากการแนะนำของนายจ้างที่มีเพื่อนที่ต้องการลูกจ้างทำงานบ้านแบบไม่ประจำ ทำให้มีรายได้เสริมจากการทำงานนอกเหนือจากการทำงานในบ้านของนายจ้างประจำ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นรายครั้งจำนวน ครั้งละ 500 - 1,000 บาท

ใหญ่เลือกหยุดทุกวันอาทิตย์ของเดือน เพื่อพักผ่อนร่างกายจากการทำงาน โดยมีการตกลงกับนายจ้าง แต่ละบ้านว่าจะทำงานเฉพาะวันจันทร์จนถึงวันเสาร์เท่านั้น ถ้าขาดงานตามที่ตกลงกับนายจ้าง ใหญ่ก็จะถูกลดเงินของวันที่ขาดงาน เนื่องจากได้ตกลงวันทำงานกับนายจ้างไว้ล่วงหน้าแล้วนั่นเอง

“เราทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ บ้านละไม่เกิน 3 ชั่วโมง ถ้าทำงานเสร็จก่อน เราก็สามารถกลับบ้านก่อนได้เลย ถ้าเราทำงานมากกว่านี้มันก็ไม่ไหวกับร่างกาย ตอนนี่ก็อายุมากแล้วที่จริงต้องเกษียณไปแล้วด้วยแต่ก็ต้องยังทำงานอยู่เพราะต้องหารายได้เพิ่มเติมให้กับครอบครัวและไม่อยากอยู่คนเดียวเหงา ๆ เราไม่เคยมีสัญญาการจ้างงาน เพราะบางที่รู้จักกันก็เป็นสัญญาใจ เป็นการพูดคุยกันเฉย ๆ เท่านั้น ถ้ามีการทำสัญญานายจ้างก็คงไม่ค่อยอยากจ้าง เพราะมีพันธะแต่ตกลงกันด้วยวาจา แบบนี้มันสบาย ๆ ทั้งสองฝ่าย”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ การดูแลรักษาด้านสุขภาพใหญ่มักจะใช้การรักษาพยาบาลด้วยสิทธิของบัตรทองในโรงพยาบาลภาครัฐ รวมถึงมีประกันอุบัติเหตุที่ลูกได้ซื้อให้ แต่ก็ไม่ได้มีเงินเพียงพอที่จะซื้อหรือจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพ การทำงานที่ผ่านมาใหญ่เคยประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางทำงานหลายครั้ง ซึ่งเกิดจากการขี่รถจักรยานไปทำงาน บางช่วงถนนไม่ดี มีหลุมบ่อก็เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย นอกจากนี้ด้วยอายุที่มากขึ้นทั้งการมองเห็นและการได้ยินก็เสื่อมไปตามวัย จึงเป็นสาเหตุที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ทั้ง รถจักรยานล้มเองหรือการโดนเฉี่ยวชน ทั้งนี้การการรักษาพยาบาลจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้น ต้องใช้เงินเพื่อรักษาพยาบาลตนเอง หากมีส่วนที่ประกันอุบัติเหตุไม่ครอบคลุมต่อการรักษาในแต่ละครั้ง อายุที่มากขึ้นของใหญ่ค่อนข้างจะมีผลต่อการทำงาน ทำให้รับทำงานเสริมกับนายจ้างรายใหม่ได้น้อยลงกว่าแต่ก่อน อีกทั้งนายจ้างก็ไม่ค่อยอยากรับลูกจ้างทำงานบ้านที่อายุเกิน 60 ปีเข้ามาทำงาน เพราะนายจ้างเชื่อว่าการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับคนที่อายุน้อยกว่า

“การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน ก็ไม่ได้ลำบากมากนัก แต่ก็มีความเสี่ยงเสี่ยงค่อนข้างมากเพราะ เราชอบที่จะขี่จักรยานมากกว่าที่จะต้องนั่งรถโดยสารไปไป เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า ก็เลยเป็นเหตุให้ได้รับอุบัติเหตุบ้างบางครั้งทั้งล้มเอง และคนอื่นมาเฉี่ยวชน”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ใหญ่ตั้งครุฑก่อนที่จะมาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน เมื่อก้าวเข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้แล้ว ใหญ่ก็มีอายุพอสมควร จึงไม่มีปัญหาเรื่องการตั้งครุฑในระหว่างการทำงานเหมือนแรงงานคนอื่น แต่ก็ได้รับฟังเรื่องราวจากเพื่อนลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการตั้งครุฑในระหว่างการทำงาน ซึ่งในกรณีที่มีอาการแพ้ท้องมากจนบางครั้งทำงานไม่ไหว ต้องขออนายจ้างหยุดบ่อยครั้งและไม่มีคนมาทำงานแทน พอนานครั้งเข้านายจ้างก็จำเป็นต้องหาคนมาทำงานแทน พอเพื่อนของตนคลอดลูกแล้วจะขอลกลับมาทำงาน นายจ้างก็ได้คนทำงานใหม่แล้ว เพื่อนของใหญ่จึงต้องตงงานโดยปริยาย และต้องให้สามีดูแลไปก่อนที่จะเริ่มต้นในการหางานใหม่ ใหญ่จึงคิดว่า การตั้งครุฑยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทำงานบ้านเป็นความเสี่ยงที่ทำให้สูญเสียงานหรืออาจถูกเลิกจ้างในที่สุด

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ใหญ่ได้รับสิทธิบัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งบัตรสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันบางส่วน นอกจากนั้นก็ไม่เคยได้รับสวัสดิการหรือมาตรการที่เข้ามารองรับเกี่ยวกับแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านที่ตนอยู่ในอาชีพนี้มานานนับสิบปี จึงคิดว่าภาครัฐควรหันมาให้ความสนใจและสนับสนุนสวัสดิการที่สามารถรองรับกลุ่มอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้มีศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ มีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่เหมาะสมในบั้นปลายชีวิต

“รู้สึกว่าลิ่งที่ได้อยู่มันไม่ค่อยโอเคหรอก ถ้าได้มากกว่านี้มันก็ดี แต่เราไม่รู้ว่าจะไปเรียกร้องที่ไหน ถึงเรียกร้องไปจะได้หรือเปล่านั้นไม่รู้ เราก็ต้องทำงานด้วย ไม่ค่อยมีเวลา”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ช่วงของการระบาดของโควิด-19 ใหญ่เป็นคนเดียวในบ้านที่ติดโควิด-19 ช่วงพักรักษาตัวและช่วงที่ถูกกักตัวทำให้วันทำงานลดน้อยลงไป ส่งผลให้รายได้ในช่วงปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนลดน้อยลงจากช่วงเวลาก่อนหน้านี้ อีกทั้งลูกที่มีอาชีพค้าขายก็ต้องหยุดงาน ขาดรายได้ ในขณะที่หลานที่กำลังเรียนระดับมหาวิทยาลัยก็ต้องมีการซื้ออุปกรณ์เพื่อเรียนออนไลน์ ช่วงของการระบาดของโควิด-19 จึงเป็นช่วงเวลาที่ต้องนำเงินเก็บมาใช้เพื่อช่วยเหลือกันภายในครอบครัว เพราะมีรายรับที่น้อยกว่ารายจ่ายนั่นเอง

มิติด้านเศรษฐกิจ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 แม้ไม่ได้ประสบกับปัญหาการถูกลดเงินเดือนจากนายจ้างที่จ้างงานประจำ แต่มีปัญหาการขาดสภาพคล่องจากการรับงานเสริมได้น้อยลง อีกทั้งนายจ้างที่เคยจ้างเป็นครั้งคราวบางบ้านก็เลือกที่จะไม่จ้างต่อ บางบ้านที่เคยจ้างนายจ้างก็หันมาทำงานบ้านเองมากขึ้น เพราะต้องถูกกักตัวอยู่บ้านและกลัวโรคระบาด ใหญ่จึงมีรายได้ที่ลดลงไปมากในช่วงการแพร่ระบาดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา เงินเดือนที่ได้รับจากนายจ้างประจำจึงเป็นรายได้หลักของใหญ่และครอบครัวเพียงอย่างเดียว ในขณะที่รายได้จากงานเสริมไม่มีเลย ในด้านการทำงานที่ต้องใกล้ชิดอยู่ในบ้านของนายจ้าง นอกจากนี้นายจ้างจึงขอให้ใหญ่ส่งผลการตรวจโควิดก่อนการเข้าทำงานทุกครั้ง เพื่อความปลอดภัย โดยอุปกรณ์ในการตรวจบางครั้งนายจ้างก็จัดเตรียมไว้ให้ แต่บางครั้งก็ต้องซื้อหรือจัดหาเองก็เป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเข้ามาในหัววงระยะเวลาดังกล่าว

“เรารายได้หดหายไปเพราะการเดินทางมันก็เสี่ยง นายจ้างเขาก็กลัว ไปทำงานได้ที่เดียว เงินก็น้อยลงไปมาก ค่าบ้าน ค่าไฟก็ต้องจ่ายเหมือนเดิม รวมถึงตอนนี้หลานก็ต้องเรียนออนไลน์ ลูกเขาทำธุรกิจ ค้าขาย ก็แยเหมือนกันในช่วงนั้น”

“เราติดโควิดจากการทำงาน การเดินทาง นายจ้างเขาก็ให้เราหยุด 2 อาทิตย์ แต่ก็จ่ายเงินเดือนเหมือนเดิม พอกลับมาทำงานอีกครั้งรู้สึกเหนื่อยง่ายมากกว่าเดิม ทำงานได้น้อยลง ช่วงนั้นก็เอาเรื่องอยู่ ทุกคนก็โดนผลกระทบกันหมดทั้งลูกและเรา รายได้หายไป ต้องเอาเงินเก่ามาใช้ดำเนินชีวิตต่อไปให้ได้”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ในช่วงของการระบาดแรก ๆ ที่ใหญ่ยังไม่ได้รับการฉีดวัคซีน นายจ้างบางคนก็ไม่อนุญาตให้เข้าไปทำงานและไม่จ่ายเงินเดือน รวมถึงบางรายในภายหลังก็ไม่ได้จ้างให้ทำงานต่อ อย่างไรก็ตาม ก็มีบ้างที่นายจ้างบางคนเรียกกลับมาทำงานต่อ ในระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดใหญ่ได้รับวัคซีนครบ 3 เข็มตลอดช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา โดยการหาและติดต่อเข้ารับการฉีดวัคซีนนั้น โดยดำเนินการด้วยตนเองในช่วงเวลานั้น แม้นายจ้างแต่ละบ้านจะมีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการติดโรค แต่ก็ไม่ได้มีการสนับสนุนหรือช่วยหาวัคซีนให้กับลูกจ้างทำงานบ้านของตนเอง

ใหญ่ติดโควิดจากการทำงานในบ้านนายจ้างมา 1 ครั้ง ทำให้ต้องหยุดงาน เป็นเวลาถึง 2 อาทิตย์ เมื่อหายป่วยจากโควิดแล้วยังคงมีอาการ Long covid ที่ทำให้มีภาวะเหนื่อยง่ายทำงานได้น้อยลง รวมถึงความคล่องแคล่วในการทำงานก็ลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม นับเป็นโชคดีที่ช่วงที่หายป่วยแรก ๆ นายจ้างไม่ได้ใช้งานหนักมาก เพราะเข้าใจว่าเพิ่งหายจากโควิด-19 รวมทั้งไม่ได้มีการดำเนินคดีในเรื่องการงานแต่อย่างใด

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ในช่วงสถานการณ์โควิด ใหญ่ได้รับสิทธิจากบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ นอกจากนี้ ในช่วงของสถานการณ์ดังกล่าว ใหญ่ให้ความเห็นว่าสังคมเริ่มมองเห็นกลุ่มคนทำงานเล็ก ๆ ที่อยู่ในเมืองมากขึ้น เช่น คนเก็บและคัดแยกของเก่า คนขายของ รวมถึงผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาไปด้วยกันมากขึ้น นับเป็นสิ่งที่ดีและสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการประกอบอาชีพของลูกจ้างทำงานบ้านได้ ถ้าตนเองมีความสามารถในด้านเทคโนโลยีก็จะสามารถรับงานทางออนไลน์ มีโอกาสในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีรายได้เข้ามาหลากหลายช่องทางมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ในช่วงนั้น ใหญ่มีโอกาสที่เรียนรู้แพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้นจากการค้นหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับโรคระบาด

“ไม่มีประสบการณ์ ร้องเรียนต่อหน่วยงานภาครัฐเลย เนื่องจากไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ว่าจะต้องไปเรียกร้องที่ไหน”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาด ผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างงานจาก นายจ้างบางคนอย่างกะทันหันจนรายได้ที่หดหายไปในช่วงสภาวะการแพร่ระบาด ทำให้ใหญ่จำเป็นต้องไปขอความช่วยเหลือจากครอบครัว โดยครอบครัวได้ช่วยเหลือทางการเงินเพื่อทดแทนรายได้ของใหญ่ที่ขาดหายไป นอกจากนี้ยังต้องอาศัยลูกในเรื่องของการใช้จ่ายใช้สอย เนื่องจากเมื่อก่อนใหญ่จะได้รับเงินจากการทำงานเพื่อไปใช้จ่ายใช้สอย ทำกับข้าว ซื้ของเข้าบ้าน แต่ในสภาวะดังกล่าวจึงขาดเงินในส่วนนี้ นอกจากนี้ใหญ่ยังได้รับการช่วยเหลือจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในละแวกบ้านที่เข้ามาส่งอาหารและอุปกรณ์จำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ในช่วงการระบาดรุนแรงที่ทำให้รายได้ของใหญ่ลดลง ใหญ่จำเป็นต้องนำเงินเก็บที่สะสมมาจากการทำงานมาใช้จ่ายร่วมกับการช่วยเหลือทางการเงินจากลูก เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ รวมทั้งบางครั้งก็ต้องกู้ยืมเงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงจากคนในละแวกบ้านเพื่อนำมาใช้จุนเจือครอบครัวในช่วงที่ไม่สามารถหมุนเงินทัน ทั้งนี้การชำระคืนก็เป็นแบบรายวันเท่าที่ตนสามารถหาได้

“ช่วงโควิดเราได้รับการช่วยเหลือจากชุมชนด้วย แแถวชุมชนเขามีข้าว น้ำแจกทุกวัน ด้วย เราจึงพอที่จะบริหารจัดการเงินได้ มีเอาเงินเก็บมาใช้บ้างบางส่วน”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 8 ศร (นามสมมุติ)

ศร ลูกจ้างทำงานบ้าน อายุ 48 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพหย่าร้าง ปัจจุบันเป็นคุณแม่เลี้ยงเดี่ยว มีบุตรชาย 2 คน กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ศรเป็นคนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูลูกเพียงคนเดียว ทั้งค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของลูกและค่าศึกษาเล่าเรียน ปัจจุบันศรอาศัยอยู่ในห้องเช่า ย่านพระโขนง ในอัตราค่าเช่าเดือนละ 3,000 บาท ซึ่งทำเลที่ตั้งมีความสะดวกต่อการเดินทางทั้งการไปทำงานและการไปโรงเรียนของลูก ห้องเช่าที่เช่านี้มีขนาด 30 ตารางเมตร แบ่งการใช้พื้นที่ค่อนข้างเป็นสัดส่วนระหว่างตนเองและลูกชาย เพราะห้องค่อนข้างมีขนาดใหญ่กว่าห้องทั่วไป

การเข้าพบกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้สังเกตถึงบริบทของเคสสถาน ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นห้องเช่าสี่เหลี่ยม และบุคลิกลักษณะ เมื่อแรกพบกับกรณีศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

“ภาพสะท้อนตรงหน้าข้าพเจ้า ปรากฏภาพของหญิงสาวรูปร่างเล็ก สวมเสื้อ ผิวขาวซีด ผมยวดำขลับ แต่งกายด้วยเสื้อยืดสีขาวพอดิตัว พร้อมกับสวมกางเกงขาวาวสีดำ นั่งอยู่ด้วยหน้าตาอึมแ่ม เบิกบาน ภายในห้องสี่เหลี่ยมผนังสีขาวที่มีการแบ่งพื้นที่ในห้องอย่างชัดเจน ท่าทางของเธอดูใจดี พูดด้วยน้ำเสียงที่น่าติดตามฟัง ทั้งยังมีการแสดงท่าทางประกอบการเล่าเรื่องของตนตลอดบทสนทนา”

(ตุลาคม 2565: สังเกต)

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ ศรีมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสุรินทร์ ศรีเป็นลูกคนกลางของครอบครัวจากพี่น้อง 7 คน ได้เข้ารับการศึกษามาจนถึงระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพี่น้องคนอื่นในครอบครัว เมื่อออกจากโรงเรียน จึงเริ่มทำงานขณะมีอายุเพียง 13 ปี เนื่องจากต้องช่วยเหลือทางบ้านในการหาเงิน รวมถึงต้องหาเงินเพื่อมาเลี้ยงตนเองด้วย

ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร พี่สาวที่ทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอยู่แล้วได้ให้คำแนะนำในการทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน จึงตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพนี้ตามที่สาว ในช่วงแรกของการทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ศรีต้องส่งเงินกลับไปช่วยที่บ้านทุกเดือน เพราะที่บ้านยังประสบปัญหาทางการเงินอย่างต่อเนื่อง

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ เมื่อได้รับการชักชวนจากพี่สาวของตนเองให้เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ตั้งแต่อายุเพียง 15 ปี โดยพี่สาวเป็นคนแนะนำกับนายจ้างว่าน้องสาวต้องการหางานทำและสามารถทำงานในลักษณะนี้ได้ นายจ้างก็รับไว้ทำงาน โดยพี่สาวเป็นคนสอนงานให้ ทั้งการทำงานบ้าน การเลี้ยงเด็ก ทั้งศรีและพี่สาวทำงานแบบพักอาศัยกับนายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติในย่านพระโขนง ศรีเล่าว่าในช่วงที่ตนเองอายุ 15 ปี งานลูกจ้างทำงานบ้านถือเป็นงานที่ได้รับความสนใจจากหญิงสาววัยรุ่น ที่สนใจเข้ามาหางานทำในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นงานที่เข้ามาแต่ตัวก็สามารถเข้าทำงานได้ ถ้าสามารถพูดคุยตกลงกับนายจ้างได้ รวมถึงการทำงานในอาชีพ

ดังกล่าวยังมีที่อยู่อาศัยและไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการเดินทางไปทำงานแต่ละวัน เพราะพักอาศัยในบ้านของนายจ้างซึ่งเป็นสถานที่ทำงานนั่นเอง ในสมัยนั้นสำหรับแรงงานที่เดินทางมาจากต่างจังหวัดเพื่อทำงานในกรุงเทพมหานคร มักมีปัญหาอุปสรรคในการเดินทางจากที่พักเพื่อไปทำงานในแต่ละวัน เนื่องจากไม่คุ้นเคยกับเส้นทาง สำหรับเด็กวัยรุ่นที่เป็นเพศหญิงงานลูกจ้างทำงานบ้านจึงเป็นงานที่เลือกที่จะเข้ามาประกอบอาชีพเป็นอันดับแรก ๆ เลยทีเดียว

“เราทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านมาเกือบ 30 ปี ตั้งแต่เรายังเด็กอยู่ อายุ 15 ก็เริ่มคุยกับพี่สาวเรื่องทำงานแล้ว พ่อแม่ส่งเราเรียนได้แค่นี้ก็ต้องมาทำงานทำ พี่สาวก็เลยมารับเพื่อเข้าไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้าง โดยให้ลองมาเป็นเด็กฝึกงานก่อน เงินเดือน 800-900 บาทเองสมัยนั้น”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด ศรทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาเกือบ 30 ปีแล้ว นับตั้งแต่อายุ 15 ปี พ่อแม่ไม่สามารถส่งเรียนในระดับการศึกษาที่สูงไปกว่าประถมศึกษา จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร และเนื่องจากพี่สาวของศรเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอยู่แล้วจึงเลือกเดินตามรอยของพี่ โดยคาดหวังว่าอาชีพนี้จะเข้ามาสร้างความมั่นคงในชีวิต โดยในช่วงแรกที่พี่สาวได้นำตนเองนั้นไปเป็นเด็กฝึกงานในบ้านของนายจ้างชาวต่างชาติ ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ทำงานทั่วไป เช่น ทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า ก่อน เพื่อเป็นการทดลองฝึกงานดูก่อนว่าสามารถทำได้หรือไม่ ในช่วงนั้นได้รับเงินเดือนเริ่มต้นประมาณ 800 บาท ต่อเดือน

มิติด้านเศรษฐกิจ การทำงานในอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน นับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับนายจ้างคนแรกที่เป็นชาวต่างชาติ ก็ไม่เคยมีการทำสัญญาจ้างงาน เป็นเพียงการแนะนำจากพี่สาวโดยการพูดคุยกับนายจ้างเพียงเท่านั้น ไม่ได้มีการตกลงกันในเรื่องของรายละเอียดการทำงาน หรือเงินเดือน เนื่องจากพี่สาวก็ทำงานอยู่บ้านนายจ้างอยู่แล้ว นายจ้างจึงมีความไว้วางใจและรับเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว

ในช่วงแรกที่ทำงานในรูปแบบการทำงานที่มีนายจ้างเพียงคนเดียว ครัวได้รับเงินเดือนตามที่พี่สาวศรเคยได้รับคือเดือนละ 800 บาท นายจ้างให้สวัสดิการในการทำงานโดยได้รับวันหยุดตามที่นายจ้างจะกำหนดให้ เช่น วันหยุดพักผ่อน วันหยุดตามเทศกาล การทำงานช่วงแรกแม้จะได้รับวันหยุดที่ค่อนข้างน้อย รวมถึงต้องทำงานต่อเนื่องเกือบทั้งวัน แต่ศรีก็ได้เรียกร้องอะไรเพิ่มเติมจากนายจ้างเนื่องจากมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและช่วยเหลือครอบครัว หลังจากทำงานในบ้านของนายจ้างคนแรกมาเป็นเวลาประมาณ 10 ปี ทำให้สามารถสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานบ้านได้พอสมควรแล้ว จึงตัดสินใจลาออกเพื่อหางานทำกับนายจ้างรายใหม่ เนื่องด้วยในสมัยนั้นมีเพื่อนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่รู้จักในละแวกบ้านนายจ้าง จะมีการแนะนำส่งต่องานกันสำหรับการทำงานกับนายจ้างแต่ละคน ทำให้ทราบว่ามียุทธศาสตร์รูปแบบการทำงานที่สามารถทำงานแบบเดินทางไปกลับระหว่างบ้านตนเองกับบ้านของนายจ้างได้ รวมถึงช่วงนั้นศรีก็เริ่มที่จะคบหากับอดีตสามีและได้วางแผนที่จะมีลูก จึงมีความต้องการที่จะออกไปหาที่อยู่อาศัยข้างนอกด้วยตนเองเพื่อความเป็นส่วนตัว อีกทั้งต้องการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และมีอิสระทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต จึงตัดสินใจลาออกจากนายจ้างคนแรก เพื่อไปทำงานกับนายจ้างคนใหม่ ในรูปแบบที่ต่างออกไปจากเดิม

ตั้งแต่ออกจากบ้านของนายจ้างคนแรก ซึ่งขณะนั้นมีอายุได้ประมาณ 25 ปี ก็เข้าสู่การเป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่ได้มีนายจ้างเพียงคนเดียว แต่เป็นการทำงานบ้านในรูปแบบการจ้างงานเป็นครั้งคราวและไม่ได้อยู่อาศัยร่วมกันกับนายจ้าง แตกต่างจากตอนที่เข้ามาทำงานแรก ๆ อย่างสิ้นเชิง ศรีเลือกที่จะออกมาเช่าห้องอยู่เองและบริหารจัดการตารางการทำงานด้วยตนเองสำหรับการทำงานกับนายจ้างแต่ละคนในหนึ่งอาทิตย์ให้ราบรื่น ศรีเลือกทำงานกับนายจ้างที่ทำงานประจำ จำนวน 2 บ้าน ซึ่งนายจ้างก็ยังคงเป็นชาวต่างชาติเหมือนเดิม ซึ่งศรีประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านโดยรับค่าตอบแทนเป็นระบบเงินเดือน ศรีมีรายได้รวมจากการทำงานแต่ละบ้านกับนายจ้างแต่ละรายรวมประมาณ 30,000 บาทต่อเดือน ซึ่งนายจ้างบ้านหนึ่งอาจจะให้คนละ 10,000-15,000 บาท แล้วแต่การตกลงพูดคุยกัน รวมถึงภารกิจงานที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย ได้แก่ การทำความสะอาดเสื้อผ้าที่นอน การดูแลสัตว์เลี้ยง

ศรีเล่าว่าก่อนที่เพื่อนจะแนะนำให้มาทำกับนายชาวต่างชาติในปัจจุบัน ตนเองได้ไปสมัครงานกับกลุ่มนายหน้าที่ทำหน้าที่จัดหาลูกจ้างทำงานบ้านให้กับนายจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะต้องเสียค่าสมาชิกและค่าเช่ารับการอบรมก่อนที่จะได้รับงานหรือเข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน โดยตั้งแต่จ่ายค่าสมาชิกไปก็ยังไม่เคยได้รับเข้าทำงานจากนายหน้ากลุ่มดังกล่าวเลย เหมือนเสียเงินโดย

เปล่าประโยชน์ซึ่งเป็นบทเรียนที่จำมาจนถึงทุกวันนี้และจะไม่หลงกลับกลุ่มนายหน้าเหล่านั้นอีก โดยช่องทางที่ทำให้สามารถหานายจ้างที่เป็นนายชาวต่างชาติได้เหมือนเดิมก็มาจากการแนะนำของเพื่อน ๆ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านด้วยกัน ซึ่งหลายคนที่มีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติก็จะมีคำแนะนำบอกต่อกันมาเพื่อให้เพื่อน ๆ ได้เข้ามาสู่การเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของนายจ้างชาวต่างชาติ ทั้งนี้เพื่อนของศรให้คำแนะนำจากประสบการณ์ของเพื่อนว่าการทำงานกับนายจ้างชาวต่างชาติจะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าและไม่ค่อยจุกจิกมากนักในการทำงานบ้าน หลังจากที่ศรออกมาทำงานในรูปแบบการจ้างงานแบบครั้งคราวจึงมีโอกาสเข้าร่วมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับการช่วยเหลือในการทำงานและการส่งต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านวันหยุด นายจ้างที่ทำงานให้ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้เลือกวันหยุดพักผ่อนของตนเองได้ในแต่ละเดือน อีกทั้งยังอนุญาตให้ลากลับบ้านในภูมิภาคอื่นได้อีกด้วย ทำให้มีโอกาสกลับบ้านอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยส่วนมากจะเป็นช่วงเทศกาล อาทิ เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่สำคัญอื่น ๆ โดยการเดินทางกลับบ้านจะเดินทางโดยรถส่วนตัวพร้อมพี่สาว ทำให้มีความสะดวกในการเดินทางค่อนข้างมาก แต่ก็ไม่ได้กลับบ้านบ่อยครั้งนัก เนื่องจากการกลับบ้านแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง

“ตอนนี้เรารู้สึกว่ายังไม่ต้องทำงานเสริมมากก็ได้เพราะงานที่รับอยู่ในปัจจุบันก็เพียงพอและมีค่าตอบแทนที่สูงพอที่จะเลี้ยงเราและลูกในชีวิตตอนนี้ได้ ในอนาคตอาจจะรับงานเสริมเป็นงานในบ้านกับเจ้านายอื่นมากยิ่งขึ้น”

“ช่วงที่เปลี่ยนงานมาเป็นแบบครั้งคราว เราสามารถขอหยุดได้ หากเราอยากหยุด นายต่างชาติค่อนข้างเข้าใจและสามารถพูดคุยต่อรองได้ในเรื่องของวันหยุด ถ้าหยุดก็ไม่ได้โดนหักเงินเดือน”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ การตั้งครรถ์ของศรเกิดขึ้นในช่วงที่เปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบครั้งคราว ช่วงนั้นจึงไม่ได้อาศัยอยู่กับนายจ้างรายใด ทั้งนี้ระหว่างที่ตั้งครรถ์ก็ยังสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตามปกติไม่มีปัญหาใด ๆ อีกทั้งนายจ้างยังสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูลูกเพิ่มเติมจาก

เงินเดือนที่ตกลงกันและได้สนับสนุนทั้ง ค่าคลอด ค่านม ค่าผ้าอ้อม เป็นต้น ช่วงที่ศรคลอดบุตร นายจ้างอนุญาตให้สามารถลาคลอดได้เป็นเวลา 3 เดือน โดยนายจ้างให้เงินเดือนตามปกติ ไม่ได้มีการหักเงินเดือนแต่อย่างใด ศรเล่าว่านายจ้างมีความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ศรเลือกที่จะตั้งครรภ์และสามารถลาไปเลี้ยงลูกได้ รวมถึงนำลูกมาเลี้ยงที่บ้านของนายจ้างระหว่างที่ทำงานได้อีกด้วย การทำงานลูกจ้างทำงานบ้านของศรมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ้างในบางครั้ง โดยมากจะเป็นอุบัติเหตุระหว่างการทำอาหาร เช่น การถูกมีดบาด น้ำร้อนลวก เป็นต้น แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยมีความรุนแรงอะไร รวมทั้งไม่เคยได้รับอุบัติเหตุที่ร้ายแรงอื่น ๆ เนื่องด้วยนายจ้างไม่ได้ให้ศรทำงานที่มีความอันตรายหรือเสี่ยง แต่ในกรณีที่เกิดเจ็บร้ายแรงหรือประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นายจ้างก็จะช่วยออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้ แม้กระทั่งเรื่องการเจ็บป่วยไม่สบายทั่วไป นายจ้างก็จะเป็นคนถามไถ่และออกค่าใช้จ่ายในการพบหมอให้บ่อยครั้งโดยที่ไม่ต้องร้องขอเลย

“ตอนเป็นลูกจ้างเราก็มีลูกด้วยในช่วงนั้น นายเราก็ไม่ได้ว่าอะไรนะ เขาสนับสนุนเราด้วยซ้ำ สนับสนุนลูกเรา ให้เราเอาลูกไปเลี้ยงได้ นายจ้างเราดีมากช่วยเราในทุกด้านเลย”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสังคม เทคโนโลยี ในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านที่ศรประกอบอาชีพมาอย่างยาวนาน ศรไม่เคยคาดหวังกับนโยบายหรือมาตรการของรัฐมากเท่าไรนัก เนื่องจากไม่เคยได้รับสวัสดิการหรือการช่วยเหลือในฐานะเป็นลูกจ้างมาก่อนเลยทั้งชีวิต จึงคิดว่าเมื่อเกษียณอายุแล้วก็จะเกษียณตัวเองกลับไปทำงาน ทำสวนที่บ้านโดยไม่ได้หวังพึ่งมาตรการที่รัฐจะให้ในอนาคต แต่ในอนาคตถ้ามีการจัดการสวัสดิการหรือมาตรการในการดูแลลูกจ้างทำงานบ้านเกิดขึ้น ก็เป็นเรื่องที่ดีที่จะทำให้คนที่มีอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน ได้รับสวัสดิการหรือการมีชีวิตที่ดีในช่วงบั้นปลายชีวิต

หลังจากที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทยที่อยู่ในกำกับของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ จึงมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของลูกจ้างทำงานบ้านในเรื่องของ สิทธิแรงงาน สวัสดิการขั้นพื้นฐาน กฎหมายที่เข้ามารองรับในการประกอบอาชีพอย่าง กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) จนถึงทราบว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านอย่างตนควรได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ดีเพียงพอกับอาชีพอื่นในด้านมิติไหนบ้าง

นอกจากศรจะรู้กฎหมายเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านที่มีในประเทศไทยแล้ว ยังทราบถึงกฎหมายสากลอย่างอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าที่เข้ามาคุ้มครองและเข้ามาผลักดันให้อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านอย่างตนเองมีชีวิตการทำงานที่ดี รวมถึงมีมาตรการสวัสดิการเข้ามาเป็นการคุ้มครองทางสังคมที่ทุกคนควรได้รับในฐานะแรงงานคนหนึ่ง นอกจากนี้ศรจะได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิสวัสดิการในเรื่องของการประกอบอาชีพจ้างทำงานบ้านแล้ว การเข้าร่วมกับกลุ่มสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้านและมูลนิธิทำให้ได้เข้ารับการอบรมและได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานบ้านที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในชีวิตประจำวัน

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยอย่างโควิด-19 ทำให้ศรเกิดความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเดินทางโดยรถสาธารณะ เพราะมีการเดินทางหลายต่อมากกว่าช่วงเวลาปกติ เนื่องจากช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดในปี พ.ศ. 2564 หลายระลอก ทางภาครัฐได้มีมาตรการลดเที่ยวการเดินทางลงในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ทำให้ต้องเผื่อเวลาในการไปทำงานและต้องมีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบมากขึ้น ส่งผลถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย นอกเหนือจากค่ารถไฟฟ้าที่มีราคาค่อนข้างสูงเพราะมีการปรับราคาค่าโดยสารอย่างรถไฟฟ้าขึ้น อีกทั้ง ในกรณีที่ต้องกลับค่าก็จะต้องใช้บริการรถแท็กซี่ เพราะช่วงเวลากลางคืนไม่ค่อยมีรถสาธารณะสัญจรไปมา ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แท็กซี่เพื่อเข้ากลับเข้าบ้านซึ่งอยู่ในซอยค่อนข้างลึก ในช่วงเวลานี้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจึงเพิ่มสูงขึ้นมาก

มิติด้านเศรษฐกิจ ในส่วนของเงินเดือนในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างไม่ได้หักเงินเดือนในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 แม้บางวันจะไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้จากมาตรการล็อกดาวน์ของภาครัฐบาล แต่นายจ้างก็เข้าใจไม่ได้ลดเงินเดือนหรือหักเงินเดือน ซึ่งส่วนตัวแล้วคิดว่านายจ้างทุกคนควรเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และควรมีการพูดคุยตกลงกันระหว่างตัวนายจ้างกับลูกจ้างว่าถ้ามีเหตุการณ์สำคัญหรือมีสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างสถานการณ์โรคระบาดก็ควรที่จะเข้าใจในตัวลูกจ้างและไม่ควรที่จะหักเงินเดือนหรือลดเงินเดือนโดยที่ไม่เห็นใจกัน ควรมีการพูดคุยและตกลงกันอย่างเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

“ในเรื่องของเงินเดือน ไม่ถูกลดเงินเดือน นายจ้างมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและก็ยังจ้างต่ออยู่ ถึงแม้เราจะมาทำงานได้น้อยลง เพราะปัจจุบันเราเลือกที่จะไม่ทำงานประจำ แต่มาทำงานเป็นแบบครั้งคราวแทน เพื่อความเป็นอิสระและมีเวลาในการเลี้ยงดูลูก เราสามารถเลือกได้ว่าจะทำงานเวลาไหนและทำงานกับนายจ้างคนไหน”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

มิติด้านสุขภาพ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นายจ้างได้ช่วยจัดการหาวัคซีนฉีดให้ โดยเลือกเสียค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาลเอกชนเพื่อจูงใจในการฉีด ทั้งนี้ นายจ้างเป็นผู้ที่ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดอีกด้วย ในการทำงานแต่ละวันศรก็ยินดีตรวจโควิดก่อนเข้าการทำงานในทุก ๆ ครั้งเพื่อความปลอดภัยของนายจ้าง แม้นายจ้างจะไม่ได้บังคับว่าต้องมีการตรวจก็ตาม ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดที่ทวีความรุนแรง นายจ้างไม่ได้มีความเข้มงวดในเรื่องความเสี่ยงจากการติดโรคมามากนัก แต่เนื่องจากศรได้ไปเข้ารับการอบรมลูกจ้างทำงานบ้านทันสมัย หลังกลับมาจากการอบรมดังกล่าว ก็ตรวจพบเชื้อทำให้ต้องหยุดพักรักษาตัวอยู่ที่บ้านเป็นเวลาสองอาทิตย์ ซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้หักเงินเดือนแต่อย่างใด หลังจากที่ได้ติดโควิดก็ไม่ได้มีอาการเกี่ยวกับ Long-Covid มากนัก จึงสามารถทำงานได้ตามปกติ

มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี ศรได้รับการช่วยเหลือจากมาตรการของภาครัฐในช่วงสถานการณ์โควิดเหมือนกับลูกจ้างทำงานบ้านคนอื่น ๆ จากโครงการคนละครึ่งและเงินชดเชยจากการเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคมมาตรา 40 อย่างไรก็ตามปัจจุบันศรยอมรับว่าไม่สามารถส่งเงินสมทบได้อย่างสม่ำเสมอ เหตุเพราะ หลังเลิกจากการทำงานนั่นเอง

ศรไม่เคยคิดที่จะร้องเรียนต่อหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับเรื่องการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านของตน เนื่องจากรู้สึกว่ามันเองประสบปัญหาจากการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านน้อยกว่าลูกจ้างทำงานบ้านรายอื่น ๆ แต่ก็ไม่ได้แปลว่าอาชีพที่ทำอยู่ไม่มีปัญหาที่ผู้อยู่ในอาชีพนี้ต้องเผชิญ แต่ก็รู้ว่าจะสามารถไปเรียกร้องที่ไหนหรือรวมตัวกันอย่างไร อีกทั้งการไปเรียกร้องต่อหน่วยงานภาครัฐก็ต้องหยุดงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการขาดรายได้ รวมถึงผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่เป็นไปตามที่ตนและกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านต้องการ

“เราไม่ค่อยได้ร้องเรียนต่อหน่วยงานรัฐในการทำงาน เพราะเราเกิดปัญหาจากการทำงานน้อยกับการทำงานกับนายจ้าง”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

การปรับตัวระหว่างสถานการณ์การระบาด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ศรได้รับรายได้เท่าเดิมและไม่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 มากนัก แต่ด้วยข้อจำกัดด้านการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ต้องบริหารจัดการการเงินให้รอบคอบขึ้น อย่างไรก็ตามมีความจำเป็นที่ต้องนำเงินเก็บบางส่วนมาใช้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก จากอุปกรณ์การป้องกันตนเองที่มีราคาสูงมากในช่วงเวลานั้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายของลูกๆ ทั้งค่าอุปกรณ์การเรียนออนไลน์และค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่ค่อนข้างสูงด้วยเช่นกันในช่วงเวลานั้น

“ช่วงโควิดถึงแม้ว่าเราจะไม่ได้รับผลกระทบเรื่องเงินเดือนมากนัก แต่เราก็ต้องมีความระมัดระวังในการใช้เงินมากยิ่งขึ้น ไม่สามารถใช้จ่ายเงินมากได้ เพราะเราไม่รู้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น หากสถานการณ์แย่ลงหรือเราไม่สามารถทำงานได้ ทั้งในช่วงของโควิดเรามีการแยกทางกับสามีพอดี เลยทำงานได้น้อยลง เพราะเครียด รายได้เท่าเดิม อาจจะมีสภาพจิตใจในช่วงนั้นที่ไม่ค่อยโอเค”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

จากกรณีศึกษาทั้ง 8 คน สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างทำงานบ้านบางรายมักได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ตั้งแต่การเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพ ซึ่งสะท้อนภาพในเรื่องของช่องว่างในการจัดทำสัญญาจ้าง แรงงานทำงานบ้านมักไม่มีการทำสัญญาจ้างระหว่างตนเองและนายจ้างอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุถึงลักษณะในการทำงาน หรือรูปแบบการทำงานที่เป็นธรรม การจ้างงานที่เกิดขึ้นมักเป็นการพูดคุยผ่านทางวาจา ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านไม่สามารถเรียกร้องค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นในภายหลังหรือเรียกร้องสวัสดิการที่ตนเองต้องการภายหลังจากการทำงานไปแล้ว

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายต้องประสบพบเจอกับปัญหาในการทำงาน อาทิ การทำงานเกินเวลา หรือมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอน นายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา หรือมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้ตกลงกันเอาไว้ ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านบางรายก็ไม่สามารถปฏิเสธนายจ้างของตนเองได้ ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านเหล่านั้นจะต้องทำงานหนักมากกว่าเดิม และได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงไม่สามารถเรียกร้องต่อนายจ้างได้เพราะไม่ได้มีสัญญาที่ตกลงกันเอาไว้

ทั้งนี้ด้วยบทกฎหมายอย่างกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ที่เข้ามาเป็นกฎหมายการคุ้มครองหลักเกี่ยวกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากนักในการจ้างงานระหว่างลูกจ้างทำงานบ้านและนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามตัวของกฎหมายอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น ๆ ที่อยู่ในระบบ

การทำงาน (ระหว่างสถานการณ์โรคระบาด) สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายราย ประสบกับสภาวะความยากลำบากระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในเรื่องของการทำงาน ลูกจ้างทำงานบ้านบางรายมีชั่วโมงการทำงานที่หนักมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากสภาวะโรคระบาดและความต้องการของนายจ้างในช่วงของสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาด บางรายได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ลดน้อยลงซึ่งสวนทางกับการทำงานที่หนักมากยิ่งขึ้น บางรายมีชั่วโมงการทำงานเท่าเดิมแต่กลับมีความรู้สึกถึงความหนักหนาของการทำงานที่มากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการความเสี่ยงช่วงของสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรง ลูกจ้างทำงานบ้านต้องพบเจอกับสภาพที่ยากลำบากเกี่ยวกับสภาพคล่องทางการเงิน เนื่องจากบางกรณีศึกษาต้องเลี้ยงดูและให้ความช่วยเหลือสมาชิกภายในครอบครัวที่ถูกเลิกจ้างในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาด ทำให้เกิดการกั๊กเงิน เกิดหนี้สินจากทั้งใน และนอกระบบ

ซึ่งจากปัญหาการทำงานที่พบในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในหลายมิติจะเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นในเรื่องของแนวคิดงานที่มีคุณค่าอันปรากฏในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้านในระดับสากลฉบับที่ 189 ซึ่งเป็นบรรทัดฐานที่เข้ามาช่วยส่งเสริมให้กับคนทำงานบ้าน หรือแรงงานที่เป็นแรงงานนอกระบบในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งสมควรได้รับการดูแลทางสังคม การคุ้มครองทางการทำงานหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงาน

4.2 ความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

4.2.1 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้าน

กรณีศึกษาที่ 1 ดิว (นามสมมติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง ในทัศนะของดิวมองว่า สังคมยังคงมองงานบ้านในเชิงดูถูกมากกว่าการให้คุณค่า แต่ในฐานะที่ทำงานลูกจ้างทำงานบ้านมาอย่างยาวนาน จึงไม่ได้สนใจว่าใครจะมองอย่างไรหรือจะมีคำพูดที่ดูถูกตนอย่างไร ดิวเพียงคิดแต่ว่าจะตั้งใจทำงานให้มากที่สุด เพื่อนำเงินที่ได้มาดูแลตนเองและเลี้ยงครอบครัว

“สังคมยังคงมองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นอาชีพของคนที่มีการศึกษาน้อยจึงต้องมาทำงานใช้แรงงานอยู่อย่างนี้ งานที่เราทำมันมีประโยชน์ต่อนายจ้าง ช่วยแบ่งเบา ภาระดูแลบ้าน เคঁจะไปได้ทำงานนอกบ้านได้ งานเรานั้นก็มีประโยชน์”

“งานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า ทุกคนคิดไปเองว่ามันต่ำ ถ้าไม่มีแม่บ้าน เจ้าหน้าที่จะออกไปทำงานยังงัย มันจะไม่มีคุณค่าได้อย่างไร หลายคนชอบคิดว่างานมันต่ำ ทั้งที่บางคนก็ขาดแม่บ้านไม่ได้”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(ดิว, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า ดิวให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าในทัศนะของตัวเองว่า งานทุกงานมีคุณค่าเนื่องจาก งานทุกงานสามารถสร้างเงิน สร้างโอกาส ให้สามารถที่จะนำเงินมาเลี้ยงดูและจุนเจือครอบครัวได้ ดังนั้นดิวยุบายให้ทุกคนมองว่าทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและงานที่มีคุณค่าก็สามารถที่จะทำให้คนเราสามารถที่จะพึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตอยู่รอดต่อไป โดยเฉพาะงานลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำอยู่ ก็เป็นงานที่ทำให้สามารถที่จะนำเงินที่ได้มาโดยสุจริตไปทำอย่างอื่นได้ รวมถึงสามารถที่จะเลี้ยงลูกของตนให้เติบโตถึงทุกวันนี้ ก็เป็นเพราะจากการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านทั้งนั้น

“คิดว่างานที่เราทำได้เงินมาพอเลี้ยงครอบครัว ได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ ทำให้เรามีความสุขก็พอแล้ว ”

(ตีว, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ตีวมองว่าครอบครัวไม่ได้มีมุมมองเกี่ยวกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในด้านลบมากนัก แต่เนื่องด้วยที่ทำงานมาหลายสิบปีและอายุเริ่มมากขึ้น ลูกสาวของตนจึงอยากให้ไปทำอาชีพอื่นมากกว่า ด้วยคนส่วนใหญ่ในสังคมก็ยังมองว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ต่ำต้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ แม้ปัจจุบันจะมีการรณรงค์ที่ทำให้ภาพลักษณ์ของลูกจ้างทำงานบ้านเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นมากแล้วก็ตาม

นายจ้าง ตีวมองว่านายจ้างไม่ได้เห็นตนเป็นครอบครัวหรือคนที่อยู่ในครอบครัวของนายจ้างที่ผ่านมาก็เป็นความสัมพันธ์แบบลูกจ้างกับนายจ้างอย่างเดียวเท่านั้น นายจ้างได้ปฏิบัติอย่างแบ่งชนชั้น แบ่งการใช้ชีวิตในการทำงานอย่างชัดเจน มีการเว้นระยะห่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าเป็นเพียงคนสั่งงานกับคนทำงานไม่ได้มองว่าเป็นคนในครอบครัว เพราะตั้งแต่อยู่กับนายจ้างมาแทบจะไม่ได้ใช้พื้นที่และสิ่งของร่วมกัน มีการแบ่งแยกของใช้กันอย่างชัดเจน

เพื่อน ด้านการพบปะและรวมกลุ่มเพื่อน มีความเห็นว่าเพื่อน ๆ ไม่ได้สนใจว่าตนจะประกอบอาชีพอะไร เพียงแต่มาพบปะกันเพื่อพูดคุยสังสรรค์แลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตกันเพียงเท่านั้น ไม่ได้มีการพูดคุยถึงการทำอาชีพหรือการประกอบอาชีพของแต่ละคนมากนัก จึงมองว่าเพื่อนไม่ได้มองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านนั้นไร้คุณค่าหรือเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย จึงไม่ได้รู้สึกแปลกแยกกับกลุ่มเพื่อนเพียงเพราะว่าตนเองมีอาชีพเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน

กรณีศึกษาที่ 2 น้ามนต์ (นามสมมติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง น้ามนต์มองว่าสังคมยังมองเหยียดหยามอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ในเรื่องของการมองว่าเป็นอาชีพแค่คนรับใช้ เป็นอาชีพที่ต่ำกว่าเป็นแรงงานที่ทำงานได้รับเงินเดือน บางครั้งน้ามนต์รู้สึกท้อว่าอาชีพของตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก เนื่องจาก ถูกมองว่าเป็นอาชีพที่ใช้แรงงานงานอย่างเดียวในการ

ทำงาน ไม่ต้องทำงานยาก บางครั้งน้ำมนต์โดนเพื่อนบ้านดูถูกว่าเป็นเพียงคนรับใช้ ต้องไปทำงานรองมือรองเท้าคนอื่น การศึกษาก็ไม่สูงมาก ซึ่งจะได้ยินคำเหยียดหยามทำนองนี้อยู่บ่อยครั้ง แต่น้ำมนต์ก็ไม่ได้สนใจหรือเอามาใส่ใจในการทำงานมากนัก

“บางครั้งยังโดน ว่าอย่างเสียหาย ทั้งที่ไม่ได้ทำอะไรให้คนเหล่านั้นเลย รู้สึกว่าเราเปลี่ยนความคิดสังคมไม่ได้ เค้ายากคิดอะไรก็คิดไปเถอะ เราทำงานของเราให้ดีที่สุดพอ”

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า น้ำมนต์ให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าว่า คือ งานที่ทำแล้วมีความสุขกับการทำงานนั้น ๆ รวมถึงลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน แต่ละเดือน รวมถึงลูกจ้างมีความเต็มใจและความตั้งใจในการทำงานทุกวันโดยไม่มีความอึดอัดหรือได้รับความกดดันจากการทำงาน ทั้งนี้ คิดว่างานทุกงานมีคุณค่าเหมือนกันไม่คิดว่างานไหนไม่มีคุณค่าเพราะทุกคนต่างมีหน้าที่แตกต่างกันออกไปตามโอกาสของแต่ละคน จากการที่อยู่ในอาชีพนี้มายาวนาน แม้จะไม่ใช่อาชีพในฝัน แต่ก็รู้สึกชอบและสบายใจที่ได้ทำงานนี้ ทำให้สามารถที่จะทำได้ทุกวันโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“มีคุณค่าสิ งานทุกงานมีคุณค่าหมด ด้วยเป็นงานที่เราชอบและทำด้วยใจ”

(น้ำมนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่องานลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว สมาชิกภายในครอบครัวของน้ำมนต์มีความเข้าใจต่อการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเพราะเป็นอาชีพที่สุจริต รวมถึงยังสนับสนุนและส่งเสริมให้น้ำมนต์มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านในบางครั้งด้วย ทำให้น้ำมนต์รู้สึกว่าครอบครัวมีความเข้าใจและสามารถที่จะช่วยแบ่งเบาภาระในการประกอบอาชีพนี้ได้

นายจ้าง น้ามนต์รู้สึกที่นายจ้างมองลูกจ้างเหมือนเป็นคนในครอบครัวอีกคนหนึ่ง ไม่เคยเรียกจิกหัวใช้หรือพูดหยาบคายใส่และไม่ได้ทำให้รู้สึกว่าเป็นแค่ลูกจ้างทำงานบ้านและมีหน้าที่ทำงานบ้านเพียงอย่างเดียว แต่นายจ้างปฏิบัติกับตนเหมือนส่วนหนึ่งของครอบครัว โชคดีที่ได้รับการปฏิบัติที่ดีและได้รับการดูแลช่วยเหลือในเรื่องสำคัญจากนายจ้างเสมอ

เพื่อน น้ามนต์ไม่ได้รู้สึกที่เพื่อนจะถูกละเลยหรือเหยียดหยามในการทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพราะส่วนใหญ่ที่ไปพบปะกันก็จะพูดคุยกันเรื่องทั่วไปสนุกสนานไม่ได้พูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการประกอบอาชีพ เพื่อนของน้ามนต์รู้สึกที่คนทำงานเหมือนกัน ก็มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

“งานที่มีคุณค่าของเรา คืองานที่เราทำแล้ว เรามีความสุข ค่าจ้างที่ได้เหมาะสมกับงานที่เราได้รับ รวมถึงเรามีความเต็มใจที่จะทำงานทุกวันไม่มีความอึดอัด”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 3 สาย (นามสมมุติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง สายมีความเห็นต่อการทำงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านมานานหลายปี มองว่างานหรืออาชีพที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่าในตัวเอง ซึ่งสายคิดว่างานที่เลือกทำ ถ้าไม่มีลูกจ้างทำงานบ้านแล้วใครจะมาทำ สายกล่าวว่า ตนเข้ามาช่วยทำงานในส่วนที่นายจ้างไม่มีเวลาที่จะทำในส่วนนี้ แล้วสายมีส่วนช่วยอย่างมากเพื่อให้ นายจ้างสามารถที่จะจัดการปัญหาภายในบ้านและนายจ้างสามารถที่จะออกไปทำธุระภายนอกบ้านได้อย่างไร้กังวลและไม่มีความขัดข้อง

“แต่งานนี้มันมีคุณค่าในตัวมันเองนะ ถ้าเราไม่ทำแล้วใครจะทำ เราก็เข้ามาช่วยในส่วนที่นายจ้างไม่มีเวลา เรามาช่วยเยอะเลยนะ แต่ก็รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่ต้องอดทน และไม่สนใจต่อคำดูถูก”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า งานที่มีคุณค่าหรืองานที่ดี คืองานที่ทำแล้วมีความสุขและได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงานที่เหนื่อยล้า รวมถึงสายคิดว่าจะต้องมีสวัสดิการหรือตอบแทนที่เหมาะสม สามารถที่จะนำเงินไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นต่อได้ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต ซึ่งงานลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า เพราะการทำความสะอาดบ้านหรือการทำความสะอาดให้กับนายจ้าง สายสามารถแบ่งเบาภาระให้เจ้านายไม่ต้องมีความเหนื่อยล้า มีความสุขในการใช้ชีวิต รวมถึงไม่ต้องลำบากมาทำงานที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ ลูกจ้างสามารถอำนวยความสะดวกให้กับเจ้านายหรือคนที่จ้างได้ สายกล่าวว่านี่แหละคือคุณค่าในการทำงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน

“งานลูกจ้างทำงานบ้านมันเป็นอาชีพสุจริต เหมือนกับอาชีพอื่น ทำงานได้รับเงินเหมือนกัน ไม่เข้าใจว่าสังคมจะมองว่ามันต่ำทำไม ทั้งที่ก็ทำงานแลกเงินเหมือนกัน แต่เราไม่สนใจว่าสังคมมองเรายังไง เพราะเราทำงานและได้เงิน ไม่ได้เบียดเบียนใคร ถึงเค้ามาว่าเราว่าเป็นคนใช้นุ่นนี่ มันก็ไม่ชอบแต่ไม่สนใจ เราก็ทำงานปกติ”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ครอบครัวของสายไม่ได้มองว่างานลูกจ้างทำงานบ้านนั้นไร้คุณค่าหรือต่ำกว่าการทำงานแบบอื่นเลย ครอบครัวกลับมองว่าการทำของสายเป็นการทำงานแบบคนทำงานทั่วไปและเป็นงานที่สุจริต ซึ่งไม่ได้มองว่าจะเป็นงานที่น่าอายหรือเป็นงานที่ไม่ดีตามที่สังคมกำลังลดทอนคุณค่า

นายจ้าง สายสะท้อนว่าการใช้สรรพนามระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง สายจะเรียกแทนตัวเองว่า “หนู” เพราะเจ้านายของสายส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่าสายหลายสิบปี อีกทั้งสายจะให้เกียรติในการเรียกเจ้านายว่า “คุณ” นำหน้าชื่อเสมอเพราะถือว่าตนเองนั้นเป็นลูกจ้างและเป็นเด็กกว่า ทั้งนี้ นายจ้างเองก็ไม่ได้เรียกจิกหัวใช้สายหรือใช้คำหยาบคายในการทำงาน สายจึงให้นิยามในการทำงานว่า รู้สึกเป็นนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าที่ถูกมองว่าเป็นครอบครัว

เพื่อน เพื่อนของสายไม่ได้มองถึงอาชีพการทำงานหรือไม่ได้กตขี้อาชีพที่สายทำอยู่ เพราะต่างคนก็ต่างมีงานทำของตนเองไม่ได้มีเวลายามานั่งกตขี้อัดตันหรือมานั่งดูถูกอาชีพของกันและกัน ซึ่งสาย

คิดว่าเพื่อนมีความเข้าใจในการประกอบอาชีพของแต่ละคนและค่อนข้างที่จะให้ความสำคัญกับมิตรภาพความเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะมานั่งดูถูกและเหยียดหยามเพื่อนกันเอง

กรณีศึกษาที่ 4 ปี (นามสมมุติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง ในฐานะที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านและมีประสบการณ์การทำงานมาหลายปี ในทัศนะของปีคิดว่างานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า เพราะตนเองได้เข้าไปช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้างและครอบครัวของนายจ้าง ทำให้นายจ้างและสมาชิกในครอบครัวไม่ต้องเหนื่อยกับการทำงานบ้าน หลังจากที่ย้ายมาจากการทำงานปกติในบ้าน ปีคิดว่าถ้าไม่มีอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านนายจ้างก็จะเหนื่อยมากขึ้นจากการทำงานอย่างมาก อย่างไรก็ตามในด้านมุมมองของผู้คนในสังคมกลับพบว่า ยังไม่ได้ให้คุณค่ากับอาชีพนี้มากนักและยังคงมีความรู้สึกดูถูกเหยียดหยามคนที่ทำอาชีพนี้อยู่ เช่น การมองว่าเป็นข้าคนอื่น อาชีพด้อยต่ำ ความรู้ต่ำ ถึงแม้ในปัจจุบัน อาจมีผู้คนในบางส่วนของสังคมที่มองว่าทุกอาชีพมีความเท่าเทียมกัน แต่คนอื่นจะมองอย่างไร ปีก็ยังคิดและบอกกับตัวเองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมีความสำคัญอย่างมาก และอยากฝากไปหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ควรให้ความสำคัญกับผู้ประกอบอาชีพนี้ ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้ ตลอดจนควรพัฒนาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในฐานะของงานและการเป็นแรงงานที่มีคุณค่าในระบบเศรษฐกิจ

“ปีคิดว่างานนี้มีคุณค่านะ ตัวปีเองช่วยทั้งแบ่งเบาภาระนายจ้าง คนในบ้านของนายจ้างก็ไม่ต้องเหนื่อยเพิ่ม ไม่มีแม่บ้านเขาก็ต้องเหนื่อย แต่คนไม่ค่อยเห็นคุณค่าในงานนี้เท่าไรหรอก แต่พี่ว่าอาชีพนี้มันสำคัญนะ ควรส่งเสริมให้ดีขึ้น ไม่อย่างนั้นใครเขาจะอยากมาทำงาน”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า ในทัศนะของปี มองว่างานที่มีคุณค่าในความคิดของตนเอง คือ งานที่ได้รับค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่ากับการจ้างงาน มีสวัสดิการที่เข้ามารองรับในการทำงาน

ของลูกจ้างในแต่ละช่วงวัย รวมถึงมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามศักยภาพที่พัฒนามากขึ้นในแต่ละปีด้วย ไม่ใช่แค่การตกลงกันไว้เท่าไรก็ไม่เคยถูกขึ้นเงินเดือน อย่างไรก็ตามในความรู้สึกปี กลับคิดว่าการทำงานอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังคงยากต่อการที่มีสวัสดิการเข้ามารองรับโดยตรง เนื่องจากสังคมยังไม่เห็นว่างานนี้เป็นอาชีพ สังคมยังคงไม่ได้ให้คุณค่าและไม่ได้สนับสนุนอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ยังคงมองว่าเป็นคนใช้เหมือนแต่ก่อน

“งานที่ดีของเราก็คือ เราได้ค่าตอบแทนที่คุ้มกับงานที่เราทำ มีสวัสดิการที่มารองรับในการใช้ชีวิต พี่ว่าอาชีพนี้มันก็ยาก สังคมไม่ได้สนับสนุนขนาดนั้น ยังมองว่าเป็นคนใช้ ไม่ใช่อาชีพหนึ่งด้วยซ้ำ”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ปีสะท้อนว่า ครอบครัวของปีไม่ได้มีความเห็นเกี่ยวกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านไปในทางลบ เนื่องจากปีเป็นคนที่เลี้ยงดูส่งเสียพ่อแม่และครอบครัวเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ครอบครัวรู้สึกว่าเป็นแรงงานที่ประกอบอาชีพโดยสุจริตทั่วไป เป็นงานที่ทำแล้วสามารถนำเงินที่ได้รับเลี้ยงดูครอบครัวให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ครอบครัวของปีจึงมีทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

นายจ้าง ปีให้ความเห็นว่านายจ้างยังมองว่าปีเป็นลูกน้องมากกว่าคนในครอบครัว เนื่องจากนายจ้างมีอายุมากกว่า มีการจัดแบ่งพื้นที่และของใช้ส่วนตัวเป็นสัดส่วนเฉพาะ ไม่ให้มีพื้นที่เกี่ยวข้องกับคนภายในบ้านมากนัก ทำให้ปีรู้สึกว่าการทำงานไม่ได้มีความรู้สึกเป็นครอบครัวที่พึ่งพาอาศัยกัน แต่มีความรู้สึกว่าเป็นนายจ้างกับลูกจ้างที่ชัดเจน

เพื่อน ปีเล่าว่า กลุ่มเพื่อนของตนเองมีทั้งคนที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านและอาชีพผู้ดูแลคนป่วย ทำให้เพื่อนของปีมีความเข้าใจการทำงานอาชีพนี้เป็นอย่างดี รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างสม่ำเสมอ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ช่วยเหลือในการทำงานแก่กันและกัน

กรณีศึกษาที่ 5 สายใจ (นามสมมุติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง ในฐานะที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมานานหลายสิบปีตั้งแต่ยังเด็กอายุเพียง 13 ปี และเป็นอาชีพเดียวในชีวิต จึงถือว่าเป็นอาชีพที่สร้างชีวิตและสร้างคุณค่าให้กับตนเอง ในแง่ของการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพการทำงาน ในทัศนะของตนคิดว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ดี มีความสุจริต สามารถส่งเงินไปดูแลครอบครัวได้

“งานลูกจ้างทำงานบ้าน เราคิดว่ามันเกินความคาดหมายตั้งแต่แรก ไม่คิดว่างานบ้านจะได้รับเงินเดือนดีขนาดนี้ ถ้าอาชีพนี้ได้รับการยอมรับและได้เข้าระบบเหมือนอาชีพอื่น ๆ น่าจะดีมาก งานนี้มีคุณค่ามากเลยนะ ถ้าไม่มีเราแล้วใครจะทำงานที่ส่วนนี้ได้ เราก็เข้ามาช่วยแบ่งเบาให้นายจ้างเค้าได้มีความสุขสบาย นายจ้างเค้าก็ให้เงินเรา เราก็ต้องทำงานแลกเงิน มันก็เหมือนการทำงานอื่น ๆ นั่นแหละ คุณค่าไม่แตกต่างกัน ทุกงานมีคุณค่าหมด”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า สายใจมองว่างานที่มีคุณค่า คือ งานที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการและการดูแลจากนายจ้างที่ดี รวมถึงสามารถที่จะได้ทุกอย่างตามที่ตนเองต้องการ เช่น มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน วันหยุดที่สามารถขอลาหยุดได้ รวมถึงการต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของปัญหาการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตในทุก ๆ ด้าน

“งานที่มีคุณค่า คือ งานที่เราได้รับสวัสดิการที่ดี การดูแลที่ดีจากเจ้านาย เราได้ครบทุกอย่างที่เราต้องการ เช่น เงิน วันหยุด การต่อรองกับเจ้านาย งานนั้นสามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตของเราในทุก ๆ ด้าน”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว สายใจให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวว่า ครอบครัวชื่นชม ภูมิใจ และเข้าใจ การประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของสายใจอย่างมาก โดยอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านสามารถช่วยให้สายใจมีรายได้ที่มั่นคง มีเงินส่งกลับไปช่วยเหลือพ่อแม่และญาติพี่น้องที่อยู่ต่างจังหวัด ได้อย่างสม่าเสมอ โดยครอบครัวของสายใจไม่เคยมองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านด้อยต่ำ

นายจ้าง สายใจมองว่านายจ้าง ซึ่งเป็นชาวต่างชาติมีความเข้าอกเข้าใจเกี่ยวกับการทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงมองสายใจเป็นเสมือนครอบครัวคนหนึ่งที่มาช่วยดูแลบ้าน งานบ้านและดูแลลูกของนายจ้าง ทั้งนี้ สายใจไม่พบว่านายจ้างจะมีการแบ่งแยกชนชั้นหรือแบ่งแยกการกินการใช้กับตนเองมากนัก ในการทำงานมีการรับประทานอาหารร่วมกันหรือมีการใช้ของใช้ร่วมกัน โดยเจ้านายไม่ได้วิตกกังวลหรือแสดงท่าทีแยกของใช้กับสายใจเลย อย่างไรก็ตามสายใจให้ความเห็นว่านายจ้างคนไทยส่วนใหญ่ที่เพื่อนทำงานด้วยมักจะมีการแบ่งชนชั้นที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งแตกต่างอย่างมากกับนายจ้างชาวต่างชาติ

เพื่อน เพื่อนของสายใจไม่เคยมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่ด้อยต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่เพื่อนของสายใจเป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านและกลุ่มอาชีพอื่นด้วย ซึ่งคนเหล่านี้มีความเข้าอกเข้าใจและสนับสนุนให้ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ส่วนเพื่อนบางคนที่ยังไม่เข้าใจการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน สายใจก็จะเข้าไปอธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจถึงการทำงานลักษณะการทำงาน ให้เห็นว่าอาชีพนี้ก็เป็นอาชีพที่สุจริต ทุกคนสามารถที่จะทำได้และมีประโยชน์ต่อสังคม

กรณีศึกษาที่ 6 น้ำกรอง (นามสมมติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง น้ำกรองมีความรู้สึกที่สังคมยังไม่ได้ให้คุณค่ากับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมากนัก เนื่องจากสังคมบางส่วนยังมีการด้อยค่ากับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำอยู่ มองว่าเป็นแค่คนใช้แรงงาน สกปรก การศึกษาน้อย มีการแบ่งแยกชนชั้น แต่บางคนในสังคมก็ให้เกียรติลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งความคิดเห็นและมุมมองเหล่านี้ยังคงมีอยู่ในปัจจุบันและยังคงสร้างบาดแผลให้กับลูกจ้างทำงานบ้านบางคนอยู่ตั้งแต่อดีต

“บางคนไม่ยอมรับรู้จักกับเรา เสมือนเป็นธาตุอากาศ ไม่มีตัวตน”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า ในทัศนะของน้ำกรอง มองว่างานที่มีคุณค่าหรืองานที่ดี คืองานที่ลูกจ้างได้รับการดูแลจากนายจ้างในทุก ๆ เรื่องของการทำงาน รวมถึงเป็นงานที่ลูกจ้างมีความถนัด ภาคภูมิใจและมีความรักที่จะทำงานในทุก ๆ วัน ทั้งนี้งานลูกจ้างทำงานบ้านที่ตนกำลังประกอบอาชีพอยู่นั้น เป็นงานที่มีคุณค่ามีความภาคภูมิใจที่ได้สร้างความสะอาด ช่วยให้นายจ้างมีความสุขได้รับความสะดวกสบาย มีเวลาไปทำอื่นนอกเหนือจากงานบ้าน น้ำกรองจึงมีความคาดหวังว่างานที่ดีจึงเป็นงานที่ควรได้รับค่าตอบแทน ได้รับสวัสดิการการทำงานจากนายจ้างอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ให้สมกับงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ

“เราภูมิใจที่เราทำให้บ้านสะอาด เราทำให้นายจ้างมีความสุขและมีเวลาไปทำอย่างอื่นได้ รวมถึงการได้รับการดูแลที่ดีจากนายจ้างในทุกเรื่อง”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว น้ำกรองให้ความเห็นว่าครอบครัวมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ไม่ได้แปลกใหม่หรือมีคุณค่าต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นในสังคม ลูก ๆ ก็มีความภาคภูมิใจที่แม่สามารถหาเงินมาเลี้ยงลูก ส่งเสียให้ลูกสามารถมีการศึกษาที่ดี ส่งเสียลูกจนจบปริญญา เป็นที่น่าภาคภูมิใจของครอบครัว จึงรู้สึกที่ครอบครัวก็มีความภาคภูมิใจในอาชีพด้วยเช่นเดียวกัน

นายจ้าง น้ำกรองสะท้อนว่านายจ้างค่อนข้างให้เกียรติในการทำงาน โดยไม่ค่อยมายุ่งย่ามหรือจู้จี้จุกจิกกับการทำงานมากนัก อีกทั้งยังรู้สึกได้ว่า นายจ้างมองว่าลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระ นายจ้างจึงไม่ได้คิดว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่ไร้คุณค่า

เพื่อน น้ำกรองแสดงให้เห็นว่าตนเองเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดีและไม่สนใจความคิดเห็นด้านลบจากเพื่อนบางคนที่ไม่เข้าใจในงานของตน โดยให้เหตุผลว่าการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

เป็นอาชีพที่สุจริตและไม่ได้ไประรานใคร รวมถึงไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อนจึงเลือกที่จะนั่งเฉยและไม่สนใจเกี่ยวกับคำครหาหรือคำดูถูกดูแคลนของเพื่อนบางกลุ่มที่ตนประสบพบเจอหรือคนในสังคมที่ดูถูกตนเอง เพราะน้ำกรองเลือกที่จะประกอบอาชีพที่ตนถนัดและรักที่จะทำอาชีพนี้

“งานที่เราทำ ทำให้เรารู้สึกว่าเราสามารถที่จะทำหลาย ๆ อย่างในชีวิตได้สำเร็จ จึงคิดว่าบรรลุปเป้าหมายในชีวิตแล้ว”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 7 ใหญ่ (นามสมมติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง ใหญ่ในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านมองว่าคนในสังคมมีความแตกต่างหลากหลาย บางคนก็ยังคงดูถูกอาชีพที่ต้องทำงานบ้านอยู่เสมอ โดยมักมองว่าเป็นงานที่ทำงานสกปรก เป็นขี้ข้าคนอื่น รายได้น้อย แต่ปัจจุบันแม้ทัศนคติทางสังคมและการดูถูกจะลดลงไปมากและสังคมมีความเข้าใจมากขึ้น จากสื่อมวลชนที่สื่อสารให้ทุกอาชีพมีคุณค่า และสถานการณ์การระบาดของโควิด19 ที่สะท้อนให้เห็นคุณค่าของงานที่จำเป็นต่อเมือง อย่างไรก็ตามโดยส่วนตัวใหญ่มองว่างานของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มาช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้างในการทำความสะอาดบ้าน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย

“งานบ้านมันเลี้ยงตัวเราได้ เลี้ยงลูกเรามาจนโตได้ แต่มันก็ไม่ถึงขั้นที่จะบรรลุปเป้าหมายในชีวิตได้หรอกนะ เพราะค่าตอบแทนมันน้อย เราใช้ในชีวิตประจำวันมันก็หมดแล้วจะไปทำอย่างอื่นมันก็ต้องมีทุนประกอบอาชีพ ต้องเก็บออม”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า ใหญ่มองว่างานที่มีคุณค่าในสายตาของตน คือ งานที่ถนัดและชอบที่จะทำในทุก ๆ วัน ลูกจ้างสามารถได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในมูลค่าสูงและมีความ

เหมาะสม เพื่อนำเงินนั้นใช้ดำเนินชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัว รวมถึงสามารถทำให้ตนเองดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขในสังคม รวมถึงได้รับการดูแลที่เหมาะสมจากนายจ้างของตนเองอีกด้วย

“งานที่มีคุณค่า คืองานที่เราถนัดและชอบที่จะทำ สามารถนำเงินที่ได้รับมาดำเนินชีวิตเพื่อเลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องรบกวนใคร มีเงินเดือนที่เหมาะสม”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ใหญ่สะท้อนว่าครอบครัวมองการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของตนว่าเป็นอาชีพทั่วไปที่สำคัญเหมือนอาชีพอื่นภายในสังคม ซึ่งได้รับค่าตอบแทนไม่ได้สร้างความเสียหายให้กับสังคมและเป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๆ ไม่ได้มีทัศนคติด้านลบต่อการทำงานอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

นายจ้าง ใหญ่สะท้อนว่านายจ้างมองการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่ไม่ได้มีคุณค่าน้อยไปกว่าอาชีพอื่น เพราะลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามาช่วยเหลือให้นายจ้างสามารถมีความสะดวกสบายในชีวิตได้ นอกจากนี้ นายจ้างและใหญ่ยังมีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัย ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำงานบ้านในการทำงาน ซึ่งใหญ่ไม่เคยโดนนายจ้างดูถูก หรือคิดว่าตัวของใหญ่อยู่ต่ำกว่านายจ้างเลย ซึ่งสรรพนามที่ใช้จะเป็นการเรียกชื่อของลูกจ้าง ไม่ได้มีการจิกหัวใช้ อีกทั้งยังใหญ่ก็ให้เกียรตินายจ้างโดยการเรียกว่า “คุณ”

เพื่อน ใหญ่สะท้อนถึงเพื่อนของตนที่ประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเห็นว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ปกติทั่วไป เป็นอาชีพที่สุจริต และไม่ได้ดูถูกดูแคลน ทั้งนี้ ในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนก็ไม่ค่อยนำเรื่องการทำงานมาพูดคุยซึ่งกันและกัน ใหญ่ยังเสริมว่าการคบหากับเพื่อนนั้น ไม่ได้คบเพราะว่าเพื่อนประกอบอาชีพอะไรหรือเป็นใครภายในสังคมแห่งนี้

“ยามเราท้อแท้ เราก็นึกถึงครอบครัวที่เค้าสนับสนุนเราอยู่ แล้วเราต้องมีภาระในการรับผิดชอบในแต่ละวันในเรื่องไหนบ้าง ทำให้เราฮึดสู้”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 8 ศร (นามสมมุติ)

ความหมายและความคิดเห็นของลูกจ้างทำงานบ้านต่องานของตนเอง ศรประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมาตั้งแต่อายุช่วงวัยรุ่นตอนต้น ทำให้ศรมีทั้งประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานบ้านอย่างยาวนาน แต่ก็คิดว่าสังคมยังมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่ต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ แม้แต่ญาติบางคนที่บ้านเกิดก็ยังคงมีคำพุดตูดูก รวมถึงการถูกนินทาจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ คนส่วนใหญ่ในสังคมก็ยังคงมองว่าอาชีพนี้ เปรียบเหมือนคนใช้แรงงานระดับล่างเท่านั้น

“สังคมมองว่าอาชีพเราเป็นอาชีพที่ต่ำกว่าอาชีพอื่นในสังคม สังคมคนทำงานชอบมองว่าเราด้อยค่าทำงานแค่ใช้แรงงาน ฟังคิดอย่างนั้นนะ”

“ตรงกับความคาดหวังแรกอาจจะไม่ตรงมาก เราารู้สึกว่าเราถูกตีกรอบจากพี่สาวให้เดินมาในเส้นทางนี้ตั้งแต่แรก แต่เราก็รักงานนี้นะ เพราะอยู่กับมันมาทั้งชีวิต”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายของงานที่มีคุณค่า งานที่มีคุณค่าหรืองานที่ดีในทัศนะของศรคืองานที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงได้รับการดูแลจากนายจ้างที่ดีในทุกมิติของการทำงานหรือการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังต้องเป็นงานที่ตนเองชอบและถนัดที่จะทำ จึงจะสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำงานจะต้องตอบโจทย์การใช้ชีวิตและตอบโจทย์เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตให้ตนเองในด้านของสวัสดิการ ที่จะสนับสนุนให้ตนเองและคนที่ประกอบอาชีพนี้สามารถจะดูแลครอบครัวของตนเองได้

“งานบ้านมีคุณค่าสำหรับเรามาก เพราะเป็นงานที่สร้างเงิน เรามีงานทำ ส่งเสียลูกเรียนจนจบได้ สามารถวางแผนอนาคตในชีวิตเราได้ ครอบครัวและลูกเป็นทุกอย่างในชีวิตที่ทำให้สามารถดำเนินชีวิตทำงานต่อไปได้”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ระบุว่าครอบครัวไม่ได้มีปัญหาและไม่ได้มีทัศนคติในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงไม่เคยมองว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ไม่ดีและมีคุณค่าต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนสำคัญให้เข้าสู่อาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากงานนี้สามารถสร้างเงินสร้างรายได้เพื่อส่งไปช่วยเหลือดูแลครอบครัวและเลี้ยงดูตนเอง สามารถส่งลูกเรียนจบการศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายยามจำเป็นและฉุกเฉินได้ โดยที่ไม่ต้องกู้ยืมจากคนอื่น

เพื่อน ระบุว่าเพื่อนของตนเอง มองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะอาชีพปกติทั่วไปอาชีพหนึ่งในสังคม ไม่ได้มีการดูถูกดูแคลน เพื่อนบางคนยังรู้สึกว่าการทำอาชีพและรูปแบบการทำงานของคร มีความเป็นอิสระมากกว่างานอื่น ๆ ที่เพื่อน ๆ กำลังทำอยู่ รวมถึงบางครั้งการเป็นลูกจ้างทำงานบ้านยังได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเพื่อนที่เป็นพนักงานบริษัทบางคนอีกด้วย

นายจ้าง ระบุว่านายจ้างไม่ได้มองตนนั้นเป็นคนนอกหรือเป็นเพียงลูกจ้างเท่านั้น แต่รู้สึกได้ว่านายจ้างมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ที่ผ่านมานายจ้างไม่เคยมีคำพูดดูถูกดูแคลน เพราะครเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้างในการดำรงชีวิตและการทำงานของครอบครัวนายจ้างครจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำอาชีพนี้มาตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน เพราะได้ให้ทุกคนในครอบครัวของนายจ้างมีความสุข ทำให้นายจ้างและครอบครัวความสะดวกสบาย เพราะลูกจ้างทำงานบ้านเข้าไปช่วยทำงานต่าง ๆ แทน ทำให้นายจ้างสามารถนำเวลาไปใช้ในกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น

จากกรณีศึกษา 8 ราย สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างทำงานบ้านต่างให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นงานที่สามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการของแรงงานคนหนึ่ง แม้จะประกอบอาชีพใดก็ตาม รวมถึงในการทำงานยังต้องได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมในการทำงานหรือมีอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพอื่นภายใต้กฎหมาย แรงงานสามารถนำเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไปต่อยอดในการดูแลตนเองหรือดูแลครอบครัว นอกเหนือไปกว่านี้ งานที่มีคุณค่าในทัศนะของลูกจ้างทำงานบ้านยังคงสะท้อนแง่มุมของการได้รับรัฐสวัสดิการหรือการดูแลคุ้มครองทางสังคมจากทางภาครัฐ ทั้งในเรื่องของการทำงาน การได้รับการคุ้มครองดูแลทางสุขภาพ จากการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

4.2.2 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษานายจ้าง

กรณีศึกษาที่ 1 จอย (นามสมมติ)

จอย นายจ้าง อายุ 54 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ปัจจุบันเกษียณอายุจากการทำงาน ก่อนเกษียณอายุจอยประกอบอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 100,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันอาศัยอยู่ย่านบางกอกน้อย ลักษณะเป็นบ้านเดี่ยวใจกลางเมือง มีสมาชิกครอบครัวทั้งหมด 5 คน ประกอบไปด้วย คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวและน้องสาว มีประสบการณ์ในจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน รวม 12 ปี

มูลเหตุการจ้างงาน จอยมีความต้องการหาคนมาช่วยดูแลทำความสะอาดบ้านพร้อมกับดูแลคุณแม่ของตนที่แก่ชราลง เนื่องจากช่วงที่ยังทำงานจอยไม่มีเวลาดูแลครอบครัว รวมถึงความเรียบร้อยภายในบ้าน จึงมีความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน จอยได้เสาะหาลูกจ้างทำงานบ้านตามนายหน้าต่าง ๆ หรือสอบถามจากเพื่อนที่มีการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านอยู่แล้ว จึงมีข้อมูลของแรงงานก่อนที่จะทำการจ้าง ส่งผลให้จอยสามารถเลือกจ้างลูกจ้างทำงานบ้านที่เหมาะสมตามที่ตนต้องการได้

ความหมายต่องานที่มีคุณค่า จอยสะท้อนมุมมองของตนเองว่า งานทุกคนล้วนแล้วแต่มีคุณค่าทั้งสิ้น ซึ่งจอยก็เป็นหนึ่งในแรงงานที่เป็นคนทำงานประกอบอาชีพเช่นเดียวกัน งานที่มีคุณค่าในทัศนะของตน คือ งานที่แรงงานได้รับการดูแลที่ดีจากทั้งนายจ้างและภาครัฐหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีสวัสดิการเขามาดูแลช่วยเหลือในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถต่อยอดการทำงาน และดูแลตนเองได้ในการทำงาน

จอยมองว่างานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าและสมควรได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ดี จอยมีความคิดเชิงบวกต่ออาชีพดังกล่าว เพราะมีความรู้สึกว่าการจ้างเหล่านี้เข้ามาทำงานช่วยแบ่งเบาภาระของตนและครอบครัวในการดำรงชีวิตอย่างมาก จอยพร้อมที่จะสนับสนุนและดูแลลูกจ้างทำงานบ้านตามกำลังและทุนทรัพย์ที่มีอย่างเหมาะสม เมื่อตัดสินใจที่จะจ้างลูกจ้างคนหนึ่งเข้ามาทำงานและอยู่ภายใต้ความดูแลแล้ว

ในสังคมยังคงด้อยค่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้อาชีพนี้มักไม่ได้รับสวัสดิการการดูแลที่เหมาะสม มองภาพของลูกจ้างเหล่านี้เป็นเหมือนจิ้งจอกมากกว่าคนที่มาทำงานที่ บางคนยังใช้คำเรียกที่ไม่ให้คุณค่า เห็นลูกจ้างทำงานบ้านเป็นคนต่ำต้อย เนื่องจากมีทางการศึกษาที่ไม่สูง ส่งผลให้ตนรู้สึกไม่

สบายใจเมื่อยินคำพูดดังกล่าวจากคนใกล้ตัว ถึงแม้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านจะเป็นคนที่จอยจ้างมาทำงาน ภายในบ้านแต่ก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่ควรมีใครควรดูถูกเพียงเพราะเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน

จอยยืนยันทันทีและมิทำที่ไม่เห็นด้วยกับคำพูดที่ว่า “งานบ้านเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ” จอยกล่าวว่า งานบ้าน ก็เป็นงานที่ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เทียบเท่ากับงานอื่น ๆ จึงไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวคำนี้ และคิดเห็นว่าเราไม่ควรไปตัดสินอาชีพไหนเพียงแค่ว่าไม่ได้ทำแบบเดียวกับเรา ทุกคนแคมีทางเดินที่ชอบ ทั้งยังมีปัญหาที่พบแตกต่างกันไปเท่านั้นเอง

กรณีศึกษาที่ 2 นั้น (นามสมมติ)

นั้น นายจ้าง อายุ 42 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาโท ครอบครัวประกอบด้วย แม่ ลูกสาว สามีนั้นประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการธนาคาร ได้รับค่าตอบแทน เดือนละ 100,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันอาศัยในย่านบางบอน มีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว โดยไม่มีการประกอบธุรกิจภายในบ้าน มีประสบการณ์ในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านรวม 7 ปี

มูลเหตุการจ้างงาน นั้นมีการจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อมาช่วยเติมเต็มในการทำงานบ้าน เนื่องจาก ตนเองและครอบครัวมีความต้องการคนที่จะมาช่วยแบ่งเบาภาระในการทำงาน โดยตัวของนั้นประกอบอาชีพเป็นพนักงานประจำ มีลักษณะการทำงานแบบไม่เป็นเวลา จึงไม่ค่อยมีเวลาในการดูแลบ้านและดูแลลูกสาว ประกอบกับได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจึงมีภาระงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม จึงเป็นเหตุให้จ้างลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อมาอำนวยความสะดวกในส่วนนี้ นั้นจึงสามารถดำเนินชีวิตไปได้ตามที่วางแผนเอาไว้ได้

ความหมายต่องานที่มีคุณค่า งานที่มีคุณค่าในทัศนะของนั้น มองว่างานทุกงานมีคุณค่าและงานที่มีคุณค่า คือ งานที่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานคนนั้นได้ รวมถึงเป็นงานที่ทำแล้วชอบที่จะทำ ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเหมาะสมกับทักษะและกำลังแรงกายที่ทุ่มเทลงไปจนถึงสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

นั้นให้ความเห็นกับคำว่า “งานบ้านเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าและไม่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ” นั้นไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวเหล่านี้ เนื่องจากคิดว่ากำลังแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นกลุ่มคนที่ร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศสามารถดำเนินต่อไปได้ ถ้า

ไม่มีกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เศรษฐกิจก็ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เพราะ นายจ้างไม่สามารถออกไปทำงานได้

ในส่วนตัวของนั้นมีความรู้สึกว่าการบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า เนื่องจาก เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกของตนเองและครอบครัวในการใช้ชีวิต ด้วยลักษณะการทำงานของมันที่ทำงานไม่เป็นเวลา ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามาช่วยจัดการดูแลในส่วนนี้ ทำให้ตนสามารถที่จะแบ่งเบาภาระเรื่อง การทำงานบ้านและสามารถนำเวลามาพักผ่อนไปใช้ในการทำงาน

กรณีศึกษาที่ 3 ลำตวน (นามสมมติ)

ลำตวน นายจ้าง อายุ 70 ปี ประกอบอาชีพ แพทย์ สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจุบันเกษียณอายุจากการทำงาน ครอบครัวประกอบด้วย สามีและลูกสาว ปัจจุบันอาศัยในย่านพรานนก มีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว โดยไม่มีการประกอบธุรกิจภายในบ้าน มีประสบการณ์ในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้าน รวม 30 ปี

มูลเหตุการจ้างงาน จุดเริ่มต้นของการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านของลำตวน เริ่มต้นจาก คุณแม่มีอาการป่วยจนกลายเป็นผู้ป่วยติดเตียงไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จึงมีความจำเป็นต้องหาคนมาดูแลคุณแม่ รวมถึงช่วยดูแลบ้าน จึงเริ่มหาลูกจ้างทำงานบ้านจากคนรู้จักที่มีการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านอยู่แล้ว เพื่อให้เข้ามาแบ่งเบาภาระของตนที่ทำงานหนักและไม่มีเวลาในการจัดการเรื่องบ้าน ณ ขณะนั้น ในการทำงานมีรูปแบบการจ้างงานเป็นงานประจำและให้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า งานที่มีคุณค่าในทัศนะของลำตวน คือ งานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้ รวมถึงมีสวัสดิการที่เข้ามารองรับดูแลให้แรงงานเหล่านั้นสามารถที่จะมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับสิ่งที่มีมนุษย์คนหนึ่งควรได้รับ ลำตวนเห็นว่าคนที่ทำงานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า เพราะคนเหล่านี้ได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมเหมือนอาชีพอื่นโดยทั่วไป ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ได้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ลำตวนคาดหวังให้สังคมมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านไม่ควรถูกตราหน้าว่าไม่มีคุณค่า ตนเองและ

ครอบครัวเห็นคุณค่าของคนที่ทำอาชีพนี้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามาช่วยเหลือในการดำรงชีวิต ที่ตนนั้นไม่สามารถทำได้ในทุกช่วงเวลา

จากกรณีศึกษานายจ้างทั้ง 3 ราย นายจ้างหลายคนต่างให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มนายจ้างมองว่า งานทุกงานล้วนมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง และไม่สามารถ ถูกด้อยค่าได้เพียงเพราะว่าเป็นงานที่คนในสังคมไม่ชอบ หรือเป็นงานที่ไม่ถูกยอมรับในสังคมวงกว้าง จากมุมมองทัศนคติของนายจ้าง งานที่มีคุณค่าของนายจ้างล้วนเป็นงานที่ต้องทำแล้วเหมาะสมกับ ทักษะ หรือความรู้ของแรงงานในการทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยส่งเสริมแรงงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งงานที่มีคุณค่าในทัศนคติของนายจ้างยังคงต้องเป็นงานที่ได้รับการตอบ แทนดูแลในฐานะที่เป็นลูกจ้างอย่างเหมาะสมกับการทำงานในมิติเรื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการทาง สังคม สวัสดิการทางสุขภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างของแรงงานจำเป็นต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกใน การจ้างงานกับลูกจ้าง

4.2.3 ความหมายในมุมมองของกรณีศึกษาผู้แทนหน่วยงาน

กรณีศึกษาที่ 1 นักวิชาการ

นักวิชาการอิสระ อายุ 72 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา Gender and Development ปัจจุบันทำงานสังกัดหน่วยงานภาคประชาสังคม มีประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับประเด็นลูกจ้างทำงานบ้านทั้งสิ้น 6 ปี โดยทำงานร่วมกับองค์กร INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM) ซึ่งจะควรวรรณแรงงานข้ามชาติกับปัญหาของแรงงาน นอกระบบเข้าด้วยกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับทั้งแรงงานนอกระบบที่เป็นชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อแสวงหา กลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มมากขึ้นในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน อีกทั้งกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ประสบกับ ปัญหาด้านการทำงานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ หรือ ไอแอลโอ (International Labour Organization; ILO) รวมถึงความร่วมมือกับมูลนิธิ

ในภูมิภาคต่าง ๆ ในด้านของการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ การพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ เด็ก เยาวชน จนไปถึงผู้สูงอายุ

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า นักวิชาการให้ความเห็นว่างานบ้านยังคงไม่เข้าข่ายว่าเป็นงานที่มีคุณค่าตามหลักเกณฑ์ในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่า ซึ่งปัญหาและการทำงานที่พบในปัจจุบันยังคงสะท้อนความไม่สอดคล้องกับหลักการตามหลักแรงงานสากลในแทบทุกประเด็น ถึงแม้ในประเทศไทยจะมีกฎหมายการคุ้มครองทางสังคมอย่าง กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) บังคับใช้แล้วในปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงความคุ้มครองต่อตัวแรงงานที่เป็นปัจเจกบุคคลได้อย่างทั่วถึง

นักวิชาการ ให้ความเห็นว่า ถึงแม้ว่าคนในสังคมบางส่วนยังมองว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะในการทำงานเฉกเช่นการทำงานในลักษณะอื่น แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้น งานบ้านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม โดยเฉพาะในครอบครัวของคนทำงานประจำ บางครั้งคนในบ้านจำเป็นต้องออกไปทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาในการจัดการดูแลบ้าน ดูแลบิดามารดา รวมถึงบุตรหลาน ลูกจ้างทำงานบ้านจึงมีบทบาทสำคัญที่เข้ามาช่วยในส่วนนี้ เพื่อให้ปัจเจกบุคคลได้มีโอกาสออกไปทำงานภายนอกในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลถึงระบบเศรษฐกิจที่สามารถหมุนเวียนต่อไปได้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นงานบ้านจึงเป็นงานที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง ทั้งนี้จากปัญหาบางมิติในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน สะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทยยังคงให้การยอมรับในเพศชายมากกว่าเพศหญิงในเรื่องของการทำงาน ถึงแม้ผู้หญิงจะสามารถออกไปทำงานหาเลี้ยงชีพเองได้ แต่จะพบว่างานลูกจ้างทำงานบ้านถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง ยังมีอิทธิพลของสังคมชายเป็นใหญ่เข้ามากดทับ ทำให้อาชีพดังกล่าวไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ไม่มีประสิทธิภาพมากนัก ซึ่งมายาคติดังกล่าวอาจยังคงต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในสังคมให้มีความเท่าเทียมมากขึ้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศที่เกิดขึ้น รวมถึงการยอมรับในทุกสายอาชีพของสังคมการทำงานในชีวิตประจำวัน

ทัศนคติต่อลูกจ้างทำงานบ้าน ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งเหมือนกับอาชีพอื่นโดยทั่วไปในสังคม แต่สังคมยังคงมีภาพจำในเรื่องของการเป็นคนรับใช้ที่ถูกผลิตในสื่อโทรทัศน์หรือภาพจำตั้งแต่ครั้งอดีต ทำให้อาชีพดังกล่าวยังคงไม่ได้รับการยอมรับจนถึงปัจจุบัน

นักวิชาการ สะท้อนว่า ลูกจ้างทำงานบ้านที่ได้สังกัดอยู่ในมูลนิธิหรือองค์กรภาคประชาสังคม ล้วนมีการนำความรู้ในมิติด้านสิทธิแรงงาน รวมถึงแนวคิดงานที่มีคุณค่า เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมในการมองภาพของลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นงานที่สร้างคุณค่าประเภทหนึ่งเช่นเดียวกันกับงานประเภทอื่น นอกจากนี้ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการรวมกลุ่มกันในมูลนิธิดังกล่าวยังมีการนำองค์ความรู้ที่ตนเองนั้นได้รับจากการอบรมต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้คนในสังคม ครอบครัวยุ เพื่อน ได้รับทราบและตระหนักถึงสิทธิในสายอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอนาคตนอกเหนือจากการรับรู้ของคนในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเอง

กรณีศึกษาที่ 2 ผู้ประสานงานองค์กร (ภาคประชาสังคม)

ผู้ประสานงานองค์กร ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาคประชาสังคมระดับสากล จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขา Master Degrees of Sustainability มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 ปี รวมถึงมีการทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ในด้านงานคุ้มครองและการพัฒนาทักษะอาชีพ การกำหนดกฎหมายและนโยบายในการย้ายถิ่น ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า ผู้ประสานงานองค์กรภาคประชาสังคม กล่าวถึง งานที่มีคุณค่าว่า ไม่ได้แค่หมายรวมถึงงานที่เป็นมิติความหมายในเชิงคุณค่าเพียงอย่างเดียว แต่มีความหมายถึงการส่งเสริมความต้องการของแรงงานในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมสิทธิของแรงงาน การสร้างงานกับแรงงานและได้รับการคุ้มครองทางสังคม จนถึงการมีเวทีเสวนาทางสังคมของกลุ่มแรงงาน งานที่มีคุณค่าไม่ได้ให้ความสำคัญแค่มองในเชิงของคุณค่างานว่ามีความสูงหรือต่ำ แต่งานที่มีคุณค่าจะต้องเป็นงานที่จะต้องสามารถคุ้มครองคนทำงานในอาชีพนั้น ๆ โดยมีสิทธิแรงงานในการทำงาน อาทิ ประกันสังคม ประกันสุขภาพ เป็นต้น

งานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า เนื่องจากเกิดการจ้างงานขึ้นในสายอาชีพดังกล่าวมีนายจ้างและลูกจ้างในการประกอบการทำงาน มีความต้องการในการทำงานของอาชีพดังกล่าว ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ การมีอาชีพคนทำงานบ้านสามารถปลดปล่อยให้คนในบ้านสามารถไปทำกิจกรรมนอกบ้านและสามารถหารายได้จากเวลาที่เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากการทำงานบ้านด้วยตนเอง รวมถึงในปัจจุบันอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้มากขึ้นจากในอดีต

ทัศนคติต่อลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้ประสานงานองค์กรภาคประชาสังคม ให้ความรู้สึกต่อลูกจ้างทำงานบ้านว่าเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของตนเอง โดยมีสรรพนามในการเรียกที่ไม่ได้แบ่งชนชั้น รวมถึงมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพหนึ่งเหมือนอาชีพโดยทั่วไป แต่ผลจากมายาคติในสังคมที่ยังคงมองภาพว่างานบ้านยังไม่ได้เป็นงานที่มีคุณค่าและไม่ได้ใช้ทักษะในการทำงานมากนัก เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นภายในสังคม จึงไม่จำเป็นที่จะต้องจ่ายเงินในระดับเดียวกับอาชีพอื่นและไม่ได้รับการมองเห็น รวมถึงคนในสังคมส่วนใหญ่ไม่ได้รับรู้รายละเอียดหรือภาพจำอื่นในสายอาชีพดังกล่าว นอกเหนือจากสื่อและละครโทรทัศน์ ทำให้ไม่ได้รับทราบถึงตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน การคุ้มครองทางสังคมที่ควรจะเป็น

กรณีศึกษาที่ 3 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ปัจจุบันมีหน้าที่ในการทำงานเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีประสบการณ์ในการทำงานกับแรงงานนอกระบบเป็นระยะเวลา รวมทั้งสิ้น 30 ปี โดยภายในหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบใน 3 กลุ่มใหญ่ อาทิ ลูกจ้างทำงานบ้านตามกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมภายใต้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม (2557) และผู้รับงานไปทำที่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน พ.ศ. 2553

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ กล่าวว่า งานทุกงานมีคุณค่าอยู่ในตัวเองเสมอ ไม่ควรถูกลดทอนคุณค่าหรือถูกลืม เพราะทุกอาชีพล้วนเป็นฟันเฟืองที่เชื่อมต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสังคม ดังนั้นจึงขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ ทุกส่วนล้วนมีคุณค่าและความสำคัญในอาชีพของตนเอง

งานที่มีคุณค่า คือ งานที่ตอบสนองคนทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตได้ภายใต้การอยู่ร่วมกัน โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่ดี งานบ้านของลูกจ้างทำงานบ้านจึงเป็นหนึ่งในฟันเฟืองในระบบแรงงานของสังคมที่เท่าเทียมกับกลุ่มคนทำงานโดยทั่วไป แต่สังคมบางส่วนยังคงมองว่าอาชีพดังกล่าวยังด้อยต่ำกว่างานอื่น แต่ทุกอาชีพล้วนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน หากขาดอาชีพใดไปอาจทำให้สังคมขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนต่อไปได้ งานบ้านอาจเป็นงานที่ไม่ได้สร้างเป็นตัวเงินแบบเด่นชัด แต่ในอีกนัยหนึ่งถ้าขาดสายอาชีพนี้ไป สังคมบางส่วนอาจไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ รวมถึงเป็นการสร้าง

อาชีพให้กับคนนอกระบบ เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้ ซึ่งในประเทศอื่นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านถือว่ามีค่ามากในระบบของแรงงาน เนื่องจากสามารถที่จะเข้ามาช่วยให้คนทำงานนอกระบบ สร้างรายได้และหมุนเวียนกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจภายในประเทศได้ ถ้ารัฐบาลไทยหันมาให้ความสำคัญกับอาชีพนี้ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยจะเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่สร้างรายได้และเข้มแข็งเทียบเท่ากับประเทศอื่นในระดับสากล รวมถึงรองรับการทำงานในสังคมผู้สูงอายุด้วย

ทัศนคติต่อลูกจ้างทำงานบ้าน ภาพมายาคติของลูกจ้างทำงานบ้าน สังคมปัจจุบันให้คุณค่าต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมากขึ้นและให้การยอมรับต่อการประกอบอาชีพดังกล่าว แต่ด้วยรากเหง้าทางสังคมบางอย่างที่ปลูกฝังกันมานาน อาจทำให้มีมายาคติเหลืออยู่กับคนบางกลุ่ม ทำให้กลุ่มคนทำงานบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มประสิทธิภาพและยังไม่ได้รับการยอมรับเหมือนอาชีพอื่นในสังคม

กรณีศึกษาผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร ภาคประชาสังคม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ ทั้ง 3 ราย สะท้อนให้เห็นว่า งานที่มีคุณค่าไม่ได้แค่หมายรวมถึงความหมายในเชิงคุณค่าเพียงอย่างเดียว แต่มีความหมายถึงการส่งเสริมความต้องการของแรงงานในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมสิทธิของแรงงาน การสร้างงานกับแรงงานและได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน ภายใต้กฎหมาย นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญที่เข้ามาช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อให้ปัจเจกบุคคลได้มีโอกาสออกไปทำงานภายนอกในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลถึงระบบเศรษฐกิจที่สามารถหมุนเวียนต่อไปได้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ฉะนั้น งานบ้านคนทำงานบ้านเป็นหนึ่งในฟันเฟืองของระบบแรงงานในสังคมที่เท่าเทียมกับกลุ่มคนทำงานโดยทั่วไป แต่สังคมบางส่วนยังคงมองว่าอาชีพดังกล่าวต่ำต้อย แต่ทุกอาชีพล้วนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน หากขาดอาชีพใดไปอาจทำให้สังคมขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนต่อไปได้

อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร ภาคประชาสังคม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการต่างมองงานที่มีคุณค่า คือ งานที่ตอบสนองคนทำงานที่ประกอบอาชีพในการทำประโยชน์ต่อองค์กร และสังคม ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้ภายใต้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสามารถเข้ารับการคุ้มครองทางสังคมที่ดี

4.3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

4.3.1 กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้าน

กรณีศึกษาที่ 1 ดิว (นามสมมติ)

มิติเศรษฐกิจ พบว่า ดิวไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีเป็นจำนวนมากในการทำงาน อีกทั้งยังไม่มีสัญญาจ้างเป็นเครื่องการันตีเกี่ยวกับขอบเขตการทำงานที่มีความชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องวันลา วันหยุดหรือการขึ้นเงินเดือน ประกอบกับสวัสดิการด้านการงานที่ดิวน่าจะได้รับจากนายจ้าง แม้ว่าบางครั้งได้สื่อสารเรียกร้องกับนายจ้างแต่กลับไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

มิติสุขภาพ พบว่า ในการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน มักได้รับความกดดันจากนายจ้าง เพราะนายจ้างเป็นคนเจ้าระเบียบ มีรายละเอียดจุกจิกในการทำงาน ส่งผลให้รู้สึกกดดันในการทำงานตลอดมา ทำให้บางครั้งเกิดความวิตกกังวล เกิดภาวะความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

มิติสังคมและเทคโนโลยี พบว่า ดิวไม่มีเวลาหรือช่องทางในรวมกลุ่มกับลูกจ้างทำงานบ้านรายอื่นนอกเหนือจากเพื่อน ๆ ในละแวกบ้าน ทำให้ไม่ทราบและรับรู้ถึงข่าวสาร ความคุ้มครองของลูกจ้างทำงานบ้าน อีกทั้งไม่สามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะจากภาครัฐ ไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนความรู้ ทักษะที่ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับในฐานะที่เป็นแรงงาน โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีที่ทำให้ยังไม่สามารถเข้าถึงการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เนื่องจากไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีมากนัก

“ปัญหาที่เจอคือ นายจ้างกดดันเรามากเกินไป ไม่เห็นใจลูกน้อง อยากให้สนใจดูแลเรามากกว่านี้ เราก็เป็นมนุษย์คนหนึ่งเหมือนกัน”

(ดิวิ, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ดิวมีความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการ ลูกจ้างทำงานบ้าน ในเรื่องของคุณภาพชีวิต การดูแลจากนายจ้างในการทำงาน มีความคาดหวังว่าอยากได้รับสวัสดิการที่ดีเหมือนแรงงานที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ รวมถึงอยากได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองจากประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ เพื่อให้สามารถที่จะมีชีวิตที่มั่นคงและได้รับการดูแลจากทั้งนายจ้างและภาครัฐ อย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นแรงงานเหมือนกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานและการใช้ชีวิต อาทิ การดูแลจากทางภาครัฐ เงินชดเชยจากการว่างงาน นโยบายที่เข้ามารองรับกับแรงงานคนหนึ่ง

“อยากให้งานบ้านได้รับสวัสดิการเหมือนงานอื่น ๆ อย่างน้อยก็คนทำงานเหมือนกัน
อยากเข้าไปเป็นแรงงานในระบบมากกว่า ทุกอย่างจะได้ชัดเจน รวมถึงความช่วยเหลือ
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ขาดหายไป”

(ดิว, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 2 น้ามนต์ (นามสมมุติ)

มิติเศรษฐกิจ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน จึงไม่สามารถขอสินเชื่อเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยจากสถาบันการเงินในระบบได้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ลูกจ้างทำงานบ้านและแรงงานนอกระบบอาชีพอื่น ๆ ประสบกับปัญหาและรอคอยการช่วยเหลือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่จึงได้รับการดูแลมาจากน้ำใจของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างได้เท่านั้น

มิติสุขภาพ บางครั้งของการทำงานน้ามนต์ได้รับอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในการทำงาน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้นและใช้ระยะเวลาในการรักษายาวนาน ถ้าหากนายจ้างไม่เข้าใจและเข้ามาช่วยในส่วนนี้ อาจทำให้น้ามนต์เกิดความลำบากในการรักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นและไม่สามารถทำงานเพื่อหารายได้ในการดำรงชีวิตได้

มิติสังคมและเทคโนโลยี น้ามนต์ไม่ได้เห็นถึงความช่วยเหลือจากทางภาครัฐตั้งแต่เริ่มทำงาน มาจนถึงปัจจุบัน น้ามนต์มีความรู้สึกที่ไม่ใช่ทุกคนจะได้รับการดูแลหรือได้รับทุกสวัสดิการของสังคม แต่จะมีเพียงบางอาชีพที่ได้รับและส่วนใหญ่จะไม่ใช่อาชีพที่ตนเองทำงานอยู่ น้ามนต์รู้สึกว่าการทำงาน

ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นการทำงานกับนายจ้างโดยตรง นายจ้างก็ได้ช่วยเหลือลูกจ้างบ้างในบางส่วน แต่ไม่ใช่ในทุกเรื่อง น้ามนต์จึงไม่ได้มีความคาดหวังอะไรกับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน

การรวมกลุ่มทางสังคม น้ามนต์ไม่รู้จักหรือมีกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในละแวกบ้านหรือการรวมกลุ่มทางออนไลน์ เนื่องด้วยการทำงานเป็นบ้านส่วนตัวของนายจ้าง ทำให้ไม่ได้พบปะผู้คนมากนัก อีกทั้งในการทำงานไม่มีเวลาในการใช้โทรศัพท์เพื่อสื่อสารกับผู้อื่น

“เรารู้สึกว่าการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้าน อาจจะได้ส่งผลกับเรามาก เพราะเราไม่เคยรับรู้หรือเข้าร่วมมาก่อน เราไม่อยากทำผ่านออนไลน์ กลัวโดนหลอก เห็นคนโดนหลอกกันเยอะ เราไม่ค่อยเป็นด้วย ตามไม่ทัน”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ น้ามนต์มีความรู้สึกที่ตอนใช้ชีวิตมักจะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างเสียส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพการทำงาน โดยปัจจุบันน้ามนต์มีความสุขในการทำงานบ้าน ดูแลรักษาต้นไม้ภายในบ้าน กวาดบ้าน ถูบ้านไปในแต่ละวัน เพื่อให้ชีวิตสามารถดำเนินต่อไปได้ น้ามนต์คิดว่าถ้าในอนาคตมีนโยบายที่เข้ามารองรับในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านก็คงจะเป็นผลดีต่อคนที่อยากจะเข้ามาประกอบอาชีพนี้ ในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการที่เป็นธรรม โดยส่วนตัวของตนนั่นก็ไม่ได้คาดหวังมากนักในการทำงานปัจจุบัน เพราะมีความรู้สึกที่ทางหน่วยงานภาครัฐไม่ได้เห็นอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพหนึ่งที่ดำรงอยู่ในสังคมแห่งนี้

“ตอนนี้ก็พอใจกับการทำงานในบ้าน ดูแลต้นไม้ กวาดบ้าน ถูบ้าน ไปเรื่อย ตอนเย็นก็จะไปจ่ายตลาด ก็มีความสุขดี”

(น้ามนต์, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 3 สาย (นามสมมติ)

มิติเศรษฐกิจ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของสาย คือ บางครั้งมีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปเกินกว่าที่ตกลงกับนายจ้างเอาไว้ ซึ่งเงินเดือนที่สายได้รับไม่สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานที่ทำมากขึ้นตามความต้องการของนายจ้าง ทำให้สายเกิดความท้อแท้ในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับเงินเดือนที่สามารถจุนเจือชีวิตหรือไปทำในสิ่งที่ตนเองต้องการในการใช้ชีวิตประจำวันได้ ทั้งยังไม่สามารถเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เพราะกลัวถูกเลิกจ้างและไม่สามารถหางานทำได้เนื่องจากปัจจุบันตนเองมีอายุค่อนข้างมากแล้ว จึงเลือกไม่ได้ที่จะต้องทำงานหนักในอัตราเงินเดือนที่น้อยกว่าความต้องการของตนเอง

มิติสุขภาพ พบว่า เมื่อมีชั่วโมงในการทำงานที่มากขึ้นประกอบกับอายุของสายที่เพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง สายจึงไม่สามารถที่จะเลือกรับงานในจำนวนที่มากได้ ทำให้รายได้ลดน้อยลง อีกทั้งเมื่อทำงานหนักก็เกิดอาการป่วยง่าย ทำให้บางครั้งต้องลาหยุดงานและขาดรายได้ในการทำงาน

มิติสังคมและเทคโนโลยี สายมีความรู้สึกว่าการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน ตนเองได้รับสวัสดิการบางอย่างของรัฐในช่วงโควิด-19 ซึ่งสายก็มีความพึงพอใจในบางนโยบายที่ได้รับในช่วงระยะเวลาดังกล่าว แต่ในส่วนของการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นอาชีพที่จัดว่าเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งอาจจะไม่ได้รับการมองเห็นมากนักจากทั้งสังคมและทางภาครัฐ ทำให้สายไม่ได้รับสวัสดิการที่ตีมากพอหรือเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน อีกทั้งไม่พบถึงช่องทางในการเรียกร้องที่ทำให้สายสามารถที่จะได้รับในสิ่งที่ต้องการในชีวิต ซึ่งเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สายคิดว่าเป็นสิ่งที่ขาดหายไปในชีวิตการทำงาน ในเรื่องของสวัสดิการการคุ้มครองดูแลทางสังคมที่ทุกคนทุกอาชีพควรได้รับ

“รู้สึกว่าการที่รัฐให้ ก็โอเค เราไม่รู้ว่าจะเรียกร้องอย่างไร และช่องทางไหน ปัญหาคือบางครั้งเราทำงานเหนื่อยมากเกินไปไม่พอกับเงินเดือนที่ได้ ทำให้เราท้อใจในการทำงาน การทำงานส่งผลต่อสุขภาพในระยะยาว ไม่รู้ว่าจะไหวไหมถ้าทำงานหนัก”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ในส่วนตัวของสายอยากได้รัฐสวัสดิการที่เข้ามาช่วยเรื่องของการดูแลสุขภาพร่างกายของลูกจ้างทำงานบ้าน ในยามที่แก่ชราในอนาคต การดูแลจากทางภาครัฐด้านการเจ็บป่วย เนื่องจากสายเห็นว่าการดูแลในมิติดังกล่าว มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือการทำงานของตนในอนาคตเป็นอย่างมาก เพราะถ้าเกิดเจ็บป่วย สายจะไม่สามารถทำงานได้และไม่มีเงินเข้ามาสนับสนุนในส่วนนี้ รวมถึงต้องเอาเงินเก็บทั้งหมดมาใช้เพื่อรักษาพยาบาลตนเอง ไม่สามารถนำเงินไปใช้ในสิ่งที่ตนเองต้องการได้เลยในส่วนอื่นของชีวิต

“อยากได้สวัสดิการ ด้านการเจ็บป่วย เพราะว่าจำเป็นต่อการใช้ชีวิต ถ้าเป็นไปได้
อยากได้โบนัสด้วย เพราะเราทำงานเราดูแลเต็มที่อยู่แล้ว ก็อยากได้อะไรพิเศษบ้าง”

(สาย, มิถุนายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 4 ปี (นามสมมติ)

มิติเศรษฐกิจ พบว่า ลักษณะการทำงานในปีไม่มีกรอบการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน ทั้งเวลาและลักษณะงาน นายจ้างและสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างจะเรียกใช้งานตอนไหน เมื่อไหร่ก็ได้ ปีจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม เนื่องจากไม่สามารถปฏิเสธได้และเกรงใจนายจ้าง นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ปีได้รับนั้นก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่หนักโดยเฉพาะงานดูแลคนป่วย อีกทั้งในการทำงานแต่ละปีนายจ้างไม่มีการขึ้นเงินเดือนให้ตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

มิติสุขภาพ ปี มีความเครียดสะสมจากการทำงานในเรื่องความกดดันจากนายจ้างในเรื่องการทำงานที่เข้มงวด ไม่มีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ไม่มีความแน่นอนในแต่ละวัน ทำให้บางครั้งปีมีความเครียด ส่งผลให้นอนไม่หลับ กระทบต่อโรคประจำตัวที่ตนเองกำลังรักษาตัว

มิติสังคมและเทคโนโลยี ปีรู้สึกไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากทั้งนายจ้างและนโยบายช่วยเหลือจากทางภาครัฐ ยังคงรู้สึกว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีคุณค่า เนื่องจากตนเองไม่เคยได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคมและความช่วยเหลือในฐานะที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในเรื่องของการทำงานในการดำรงชีวิต ส่วนมากจะได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐเทียบเท่ากับคนทั่วไปหรืออย่างน้อยก็ในสภาวะการณ์ที่ฉุกเฉินหรือมีโรคระบาดเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จริง ๆ ถึงจะได้รับการช่วยเหลือเหมือนกับคนที่ทำงานในอาชีพอื่น ๆ

“ส่วนใหญ่ท้อแท้เรื่องเงินเดือน เราทำงานเต็มที่ ไม่ค่อยได้หยุด เงินเดือนเท่าเดิม”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ในฐานะที่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสังคม อย่างน้อยลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการดูแลอย่างคนทำงานทั่วไป ในเรื่องของสิทธิประกันสังคม มาตรา 33 ที่จะเข้ามาดูแลคนทำงานในหลายด้านของการทำงาน เช่น การรักษาพยาบาล เงินทดแทน การขาดรายได้ เจ็บป่วย อุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือกรณี ชราภาพ โดยมีนายจ้างและหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ร่วมจ่ายเงินสมทบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อ ลูกจ้างทำงานบ้าน อีกทั้งเป็นการสร้างมาตรฐานการทำงานที่แรงงานคนพึงได้รับ

“ไม่ค่อยพอใจกับสวัสดิการที่รัฐให้ ที่ไม่แน่ใจว่าเค้าเห็นเราเป็นอาชีพไหม เพราะไม่เคยได้อะไรในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านเลย อย่างมากก็ได้แบบที่คนทั่วไปได้ ไม่เคยเห็นสวัสดิการของแม่บ้านที่เห็นแบบชัด ๆ เลยนะตั้งแต่ทำงานมา”

“อย่างน้อยก็ควรมีประกันสังคมให้เรา นายจ้างจ่ายให้เราด้วย ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างเรื่องพวกนี้ก็ควรมีนะ อยากให้รัฐเข้ามาสนับสนุนด้านการอบรมมากขึ้น เพราะนายจ้างเขาไม่ได้เห็นความสำคัญในด้านนี้ แต่เราก็อยากมีทักษะอื่น ๆ จะได้ไปทำงานเสริมได้บ้างหารายได้เพิ่ม”

(ปี, กรกฎาคม 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 5 สายใจ (นามสมมุติ)

มิติเศรษฐกิจ ปัญหาการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ การทำงานที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้การพูดคุยต่อรองกับนายจ้างภายหลังเป็นเรื่องยาก บางครั้งลักษณะการทำงาน สายใจค่อนข้างมีปัญหาเกี่ยวกับภรรยาของนายจ้างที่เป็นคนไทย เนื่องจากความจู้จี้จุกจิกของนายจ้างที่อยากให้สายใจทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกัน ทำให้

บางครั้งก็เกิดความกดดันในการทำงาน ความกดดันดังกล่าวทำให้สายใจไม่อยากจะไปทำงานและรู้สึก ว่าถูกบังคับอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้สายใจไม่สามารถทำงานกับนายจ้างคนนั้นต่อไปได้

มิติสุขภาพ ปัญหาการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในด้านสุขภาพที่สำคัญ คือ สุขภาพ ภายที่จำเป็นต้องใช้กำลังร่างกายทำงานต่อเนื่อง ในขณะที่สุขภาพจิตใจที่ถูกกดดันจากการทำงานกับ นายจ้าง ส่งผลต่อภาวะความเครียดทางใจจากการกดดันของนายจ้างในหลายรูปแบบ อาทิ การบังคับ ให้ทำงานนอกเหนือจากที่ตกลงกันไว้ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพในระยะยาว

มิติสังคมและเทคโนโลยี ปัญหาที่สายใจพบจากการทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน คือปัญหา การเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 รวมถึงไม่มีการทำสัญญาในการจ้างงาน โดยสายใจต้องการให้ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการดูแลเรื่องนี้โดยตรง กำหนดลักษณะการทำงานที่ชัดเจน ปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้าน สร้างความรู้ความเข้าใจทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้างในการ ทำงาน นำปัญหาของลูกจ้างทำงานบ้านที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเป็นนโยบายให้เกิดการต่อ ยอดและสามารถนำนโยบายมาช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาหรือสามารถที่ จะแก้ไขปัญหในระยะยาว

“อยากให้รัฐบาลเข้ามาดูแลเรื่องการดูแลสุขภาพของแรงงาน เพราะบางคนไม่ สามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพได้แบบเรา ถ้ามีสุขภาพดีก็สามารถทำงานได้ดีอยากได้ เงินเดือนที่มีมาตรฐานในการจ้างงานแรงงานแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกันและ สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายในสังคมได้ ถ้าเป็นไปได้ถ้ามีปัญหาอยากได้รับการช่วยเหลือจาก หน่วยงานภาครัฐมากที่สุด”

“สิ่งที่อยากได้มากที่สุด คือ การเข้าประกันสังคมมาตรา 33”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ในฐานะที่อยู่ในสถานะของลูกจ้างทำงาน บ้านมาหลายสิบปีนั้น สิ่งที่สายใจอยากได้มากที่สุด คือ การเข้าไปอยู่ในความคุ้มครองดูแลของ ประกันสังคมมาตรา 33 เหมือนลูกจ้างแรงงานในระบบ โดยเฉพาะเรื่องของสิทธิในการดูแล รักษาพยาบาลที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างสำหรับแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากในปัจจุบันลูกจ้างไม่

สามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพหรือรัฐสวัสดิการในประกันสังคมมาตรฐานดังกล่าวได้ อีกทั้งเพื่อน ๆ ลูกจ้างทำงานบ้านของสายใจก็ยังไม่สามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ สายใจกล่าววว่า หากแรงงานทุกคนมีสุขภาพที่ดี ก็จะสามารถทำงานให้นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษาที่ 6 น้ากรอง (นามสมมติ)

มิติเศรษฐกิจ การทำงานแบบมีนายจ้างหลายคน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านการเดินทางที่สูง ซึ่งทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในกรณีที่บ้านของนายจ้างอยู่ห่างกัน รวมถึงการทำงานแต่ละบ้านของนายจ้าง ไม่ได้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับตนเองในการทำงาน ทำให้บางครั้งต้องพกพาอุปกรณ์ทำความสะอาดไปเอง จึงเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง นอกจากนี้ ปัญหาด้านอายุการทำงานเป็นประเด็นที่ท้าทายลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านมีโอกาสถูกเลิกจ้างเมื่ออายุมากขึ้นและเป็นการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้นหากสามารถผลักดันมาตรการให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและการจ้างงาน มีสวัสดิการเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุก็จะช่วยให้งานลูกจ้างทำงานบ้านมีความมั่นคงมากขึ้น

มิติสุขภาพ การทำงานมักได้รับอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เนื่องจากในแต่ละบ้านมีการปลูกสร้าง และสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน ความไม่คุ้นชินดังกล่าวทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องปรับตัวและมีโอกาสประสบอุบัติเหตุจากการทำงานอยู่ตลอดเวลา ลักษณะอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เช่น การลื่นล้ม มีดบาด ซึ่งการรักษาพยาบาล ภาระการรักษาตัวสร้างภาระค่าใช้จ่ายและรายได้จากการทำงาน โดยนายจ้างไม่ได้เข้ามาช่วยมาสนับสนุนดูแล

มิติสังคมและเทคโนโลยี น้ากรองอยากจะเป็นหนึ่งกระบอกเสียงที่เข้ามาเรียกร้องกับหน่วยงานทางภาครัฐว่า ทางภาครัฐควรมีนโยบายหรือหนทางที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านทั้งในเรื่องของสวัสดิการ สิทธิและสิ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนพึงได้รับในฐานะแรงงานคนหนึ่ง

“อยากเรียกร้องหน่วยงานรัฐให้มีการเข้ามาส่งเสริมในการทำประกันสังคมให้กับ ลูกจ้างทำงานบ้าน ค่าไม่คอยให้ความสนใจ มีการรับเรื่องไว้ แต่ไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร ค่าก็จะขู่ว่าจะลาแล้วและยังไม่ให้คำตอบ ไม่ค่อยใจกลุ่มเราเท่าไรหรอก เรามีความต้องการ สูงสุดคือสิ่งที่เราต้องเข้ามาตรา 33 ให้ได้”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ น้ำกรองเสนอถึงเรื่องของการเข้าถึง ประกันสังคมมาตรา 33 ซึ่งเป็นสวัสดิการและความคุ้มครองที่ลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนปรารถนาที่จะ เข้าถึงและได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมถึงประกันสังคมมาตราดังกล่าว นอกเหนือจากเรื่อง การเข้า ประกันสังคม สิ่งที่ให้ความสำคัญและได้ร่วมเรียกร้องกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย คือ ต้องการให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในระดับ สากล ซึ่งจะเป็นเป็นหลักการที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิเสรีภาพสวัสดิการในการทำงานที่ เทียบเท่ากับอาชีพอื่น รวมถึงเป็นการพัฒนาชีวิตคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านให้สามารถที่จะ ก้าวต่อไปภายใต้สังคมสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในปัจจุบัน

“อยากเรียกร้องต่อทางภาครัฐ ให้มีความสนใจ ความกระตือรือร้นในเรื่องของการให้ ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าสู่ระบบ เพื่อให้กลุ่มแรงงานมีการได้รับสวัสดิการที่ดี การดูแลที่ดี เทียบเท่ากับแรงงานอื่น ๆ

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

กรณีศึกษาที่ 7 ใหญ่ (นามสมมติ)

มิติเศรษฐกิจ การทำงานลูกจ้างทำงานบ้านของใหญ่ ได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย เมื่อ เทียบกับแรงงานที่ทำงานในระบบ รวมถึงลักษณะการทำงานที่ไม่มีความมั่นคงเห็นได้อย่างชัดเจนจาก ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดที่มีโอกาสถูกเลิกจ้างได้ง่าย อันเนื่องมาจากไม่มีตกลงการทำสัญญา การจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร

มิติสุขภาพ การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านมาหลายสิบปี ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความเสื่อมโทรมของสภาพร่างกาย อาการปวดเมื่อยที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อลูกจ้างมีอายุมากขึ้นและไม่สามารถทำงานหนักหรือทำงานเพิ่มเติมได้เท่าเดิม ทั้งยังมีโอกาสที่นายจ้างจะรับเข้าทำงานน้อยกว่าลูกจ้างที่มีอายุน้อยและมีสุขภาพที่ดีกว่า ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีอายุมากจึงมีโอกาที่จะถูกให้ออกจากงานอย่างกะทันหัน

มิติสังคมและเทคโนโลยี พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีอายุเกิน 60 ปี ยังไม่มีสวัสดิการรองรับในยามเกษียณ ทำให้ต้องทำงานต่อไปถึงแม้ว่าจะมีสุขภาพร่างกายหรืออายุที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมากนัก การได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ รวมถึงการคุ้มครองทางสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เข้ามาช่วยสนับสนุนลูกจ้างทำงานบ้านให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

“มันไม่เพียงพออยู่แล้ว ขนาดเงินเดือนเรายังได้น้อยอยู่เลย สวัสดิการอย่างอื่นก็ไม่เคยได้เหมือนคนอื่นเขา ในอาชีพนี้ก็ไม่ได้รับสวัสดิการให้อะไรมากนัก ภาครัฐเราจะไปเรียกร้องอะไรได้ เรามีความรู้น้อย เขาไม่ค่อยสนใจเรา

“ปัญหาในการทำงานบ้าน คือ อาชีพของเรามันไม่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอาชีพอื่น ๆ ทั้งที่เราทำงานหนัก ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตมากนัก เราก็ต้องทำหลายงาน เพื่อหารายได้เพิ่ม แทนที่จะทำงานเดียวแล้วสามารถเลี้ยงชีพได้อย่างเพียงพอ ขนาดเราอายุเยอะแล้วยังหยุดทำงานไม่ได้เลย ปัญหามันก็คืออาชีพเราถูกเขามองข้าม ไม่เห็นความสำคัญ”

(ใหญ่, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ลูกจ้างทำงานบ้านควรมีฐานเงินเดือนที่มีมาตรฐานและเทียบเท่ากับอาชีพอื่น เพราะลูกจ้างทำงานบ้านต้องทำงานหนัก รวมถึงเป็นการทำงานที่สุจริตไม่ต่างจากการประกอบอาชีพอื่น แต่กลับได้รับเงินเดือนน้อย แม้จะอยู่ในอาชีพเดียวกันแต่ก็ได้รับเงินเดือนไม่เท่ากัน ทั้งที่อาชีพนี้มีความสำคัญกับนายจ้างอย่างมาก ลูกจ้างทำงานบ้านจึงควรได้เงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากที่ทำงานในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่ค่อนข้างสูงยังได้รับค่าจ้างรูปแบบการจ้างงานที่ยังไม่เป็นธรรม

กรณีศึกษาที่ 8 คร (นามสมมุติ)

มิติเศรษฐกิจ ครสะท้อนถึงปัญหาที่สำคัญที่สุดของการเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน คือ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคมทั้งจากนายจ้างและทั้งจากทางภาครัฐ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังเป็นแรงงานนอกระบบที่ถูกมองข้าม ลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายยังถูกเอารัดเอาเปรียบไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่ดี ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานะแรงงานที่ทัดเทียมกับอาชีพอื่น ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยไม่สามารถร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

มิติสุขภาพ ลูกจ้างทำงานบ้านยังคงไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ ส่วนใหญ่แล้วใช้สิทธิบัตรทองที่ได้รับในฐานะประชาชนคนหนึ่ง แต่ในฐานะแรงงานยังไม่ได้รับสวัสดิการทางสุขภาพ เพราะไม่สามารถเข้าสู่การประกันสังคมมาตรา 33 ดังเช่นแรงงานที่มีนายจ้างทั่วไปควรได้รับ

มิติสังคมและเทคโนโลยี การรวมกลุ่มทางสังคมของลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับการรับรองทางกฎหมาย แม้จะมีการจัดตั้งกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย แต่เสียงของลูกจ้างทำงานบ้านก็ยังคงไปไม่ถึงผู้กำหนดนโยบายหรือยังไม่สามารถสร้างพลังให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมตามข้อเรียกร้องที่ต้องการได้ ทั้งการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเข้าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ที่กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเรียกร้องมาหลายปี

“งานลูกจ้างทำงานบ้าน ให้ทักษะกับเราหลายอย่างในการดำเนินชีวิต ทำ ถ้าเราได้รับงานที่มีสวัสดิการที่ดีก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ อาชีพนี้ไม่ได้ด้อยค่า เป็นอาชีพที่เข้ามาสร้างรายได้ให้เรา เกิดความมั่นคง เลี้ยงตัวเอง เลี้ยงครอบครัวได้ ถ้าได้รับการดูแลที่ดีจากนายจ้างและภาครัฐ ก็จะทำให้คนในสังคมสามารถที่จะทำอาชีพนี้ได้โดยไม่มียอคติ และเห็นว่าเป็นอาชีพหนึ่งเหมือนกัน”

(คร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

ความคิดเห็นต่อแนวทางในการประกอบอาชีพ ครกล่าวว่า ถ้าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการมองเห็นหรือได้รับการคุ้มครองดูแลเหมือนอาชีพอื่น ๆ อาจส่งผลให้คนที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานบางส่วนให้ความสนใจมาประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมากยิ่งขึ้น เพราะอาชีพนี้ก็มีรายได้

ที่สามารถนำไปสร้างความเป็นอยู่ที่ดี การสร้างความมั่นคง และสร้างความภาคภูมิใจให้กับทั้งตัว ลูกจ้างและครอบครัวได้

“ไม่ค่อยมีสวัสดิการให้นะ ในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน มันมีนโยบายสำหรับเราด้วย หรือ พี่ไม่เคยทราบเลย มีความรู้สึกว่ามีมีการนำอนุสัญญา c189 มาใช้ในการคุ้มครอง ลูกจ้างทำงานบ้านได้จริง มันจะช่วยเหลือเพื่อน ๆ ที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านคนอื่นได้อย่างดี เลยในอนาคต”

(ศร, ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

จากกรณีศึกษาทั้ง 8 ราย สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่ประกอบอาชีพลูกจ้าง ทำงานบ้านอยู่ในปัจจุบัน ล้วนไม่ได้รับการดูแลทางสังคมจากภาครัฐ หรือไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเท่าที่ควรนักถ้าเทียบกับอาชีพอื่น ๆ นอกเหนือไปจากนี้ อาชีพ ลูกจ้างทำงานบ้านยังนับว่าเป็นหนึ่งในอาชีพของแรงงานนอกระบบซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล เทียบเท่ากับแรงงานที่อยู่ในระบบ ทั้งในเรื่องของรูปแบบการจ้างงาน หรือการพัฒนาเรื่องค่าตอบแทน สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการดูแลจากนายจ้างในเรื่องของ การทำงาน ลักษณะการทำงาน หรือชั่วโมงการทำงานที่หนักหน่วงมากจนเกินไป จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างทำงานบ้าน ประกอบกับ ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงบางรายไม่ได้มีสวัสดิการดูแลในเรื่องของการดูแลรักษาสุขภาพ หรือบางราย พอมิรายได้จากการทำงานที่สูงมากกว่าคนอื่น จึงสามารถหาบริการทางสุขภาพจากโรงพยาบาล เอกชน เพื่อเข้ารับการรักษาตัวที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านจะใช้ สวัสดิการด้านสุขภาพในมิติของสวัสดิการบัตรทอง หรือการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นการรับ บริการจากทางโรงพยาบาลภาครัฐ บางครั้งจึงต้องขอหยุดงานกับนายจ้างเพื่อไปเข้ารับการรักษา อันเนื่องมาจากความล่าช้าในการเข้ารับบริการของโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งจะต้องรับผู้ป่วยหลากหลาย อาชีพ และมีการบริหารจัดการเวลาที่ล่าช้ากว่าโรงพยาบาลเอกชน บางครั้งลูกจ้างทำงานบ้านจำเป็นที่ จะต้องลาหยุดงานและโดนหักเงินเดือนในส่วนนั้น หากนายจ้างไม่เข้าใจ และไม่ได้เข้ามาสนับสนุนใน เรื่องของการดูแลรักษาสุขภาพ ทำให้เห็นว่างานบ้านยังคงไม่เข้าข่ายว่าเป็นงานที่มีคุณค่าตามการ จำแนกหรือเกณฑ์ตามอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่า ซึ่งปัญหาและการทำงานที่พบในปัจจุบันยังคง สะท้อนความไม่สอดคล้องกับหลักการตามหลักแรงงานสากลในแทบทุกประเด็น

4.3.2 กรณีศึกษานายจ้าง

กรณีศึกษาที่ 1 จอย (นามสมมติ)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน จอยให้ความเห็นเกี่ยวกับการเข้ามาดูแลหรือแนวทางที่ภาครัฐควรมีส่วนเข้ามาช่วยแรงงานเหล่านี้ว่า รัฐควรเปลี่ยนมุมมองให้เห็นว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องการได้รับการดูแลในฐานะที่แรงงานคนหนึ่ง ทั้งยังเป็นอาชีพที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ อีกทั้งถ้ามองตามมุมของกฎหมายสิทธิแรงงานนั้น แรงงานคนหนึ่งก็สมควรได้รับการดูแลจากทั้งนายจ้างและภาครัฐ ในเรื่องของสวัสดิการพื้นฐานในการทำงาน การดูแลเรื่องสุขภาพ จนไปถึงเรื่องการจ้างงาน รัฐจึงต้องออกมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้าน โดยในฐานะนายจ้างก็พร้อมจะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

นอกจากจอยจะไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายลูกจ้างทำงานบ้านแล้ว นโยบายต่าง ๆ หรือสิทธิทางสากลของลูกจ้างทำงานบ้านที่กำลังเรียกร้องอยู่ในปัจจุบัน ตนเองก็ไม่ได้รับทราบถึงข้อเรียกร้องนั้น เนื่องจากไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภาครัฐ หรือแม้กระทั่งตัวลูกจ้างทำงานบ้านเองก็ไม่ทราบในกฎหมายเหล่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในด้านการศึกษาประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือลูกจ้างทำงานบ้านทุกบ้านเข้าใจและรับรู้ร่วมกันภายใต้กฎหมายนั้นด้วย เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่ถูกต้องและเท่าเทียม จอยยังให้ความเห็นถึงเรื่องการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ของลูกจ้างทำงานบ้าน ในประเด็นของการช่วยจ่ายเงินสมทบ โดยให้ความเห็นว่า ถ้านายจ้างต้องเข้ามาช่วยส่งเงินสมทบของลูกจ้างทำงานบ้านด้วย นายจ้างอาจจะไม่มีทุนมากเพียงพอในการที่จะเข้าไปสนับสนุนในส่วนนั้น เนื่องจากนายจ้างก็เป็นพนักงานออฟฟิศ ซึ่งไม่ได้มีรายได้ทางอื่นหรือทำธุรกิจภายในครอบครัว จึงคิดว่าการที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้เข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 เป็นสิ่งที่ดี แต่ทางภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามาช่วยนายจ้างในส่วนนี้ด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลกัน

กรณีศึกษาที่ 2 นัน (นามสมมติ)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองจากสังคมหรือการคุ้มครองจากทางภาครัฐ อันเนื่องมาจากสังคมยังคงมองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นอาชีพที่ยังคงใช้แรงงานในการประกอบการทำงานไม่มีความก้าวหน้าหรือการเติบโตในหน้าที่การ

ทำงาน ไม่มีผลตอบแทนที่เกิดขึ้นในระยะยาว ไม่มีสวัสดิการเข้ามารองรับในการทำงานและรองรับในอนาคตถ้ามีอายุที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายจึงมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีส่งผลให้คนเลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพดังกล่าว อีกทั้งในปัจจุบันการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นการจ้างแบบเชิงอุปถัมภ์มากกว่า คือ มีการพึ่งพาอาศัยกัน พุดคุยกันได้ ตกลงกันด้วยวาจา ไม่ได้มีการทำสัญญาอย่างจริงจังทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการตามที่ควรจะเป็น เหมือนอาชีพอื่นที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย แรงงาน

ในส่วนของการคิดเห็นที่มีต่อการเข้าประกันสังคมมาตรา 33 ของลูกจ้างทำงานบ้าน นั้น เห็นด้วยที่จะให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้เข้าไปอยู่ในความคุ้มครองส่วนนี้ ในเรื่องของสวัสดิการ การดูแลสุขภาพ สุขภาพ เงินชดเชยต่าง ๆ แต่ในการส่งเงินสมทบของนายจ้าง นั้นกล่าวว่า ไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนได้ เนื่องจาก มีค่าใช้จ่ายหลายอย่างและไม่มีเงินทุนเท่ากับบริษัทที่เป็นนิติบุคคล หน่วยงานของรัฐต้องมีส่วนเข้ามาช่วยในการสนับสนุนลูกจ้างทำงานบ้าน และมีแนวทางร่วมกับนายจ้างในการเข้าประกันสังคมมาตรา 33 ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อีกหนึ่งเหตุผลสำคัญที่ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการพัฒนา คือ การฝึกอบรมในการทำงานบ้านหรือทักษะการทำงานบ้านที่มีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักสากล รวมถึงทักษะการเลี้ยงดูเด็กที่มีความจำเป็นอย่างมากต่อลูกจ้างทำงานบ้านที่รับหน้าที่ในการเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งการอบรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ดีด้านคุณภาพของลูกจ้างทำงานบ้านที่จะรับเข้ามาทำงาน

กรณีศึกษาที่ 3 ลำดวน (นามสมมติ)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน ลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนควรมีสวัสดิการพื้นฐานของแรงงาน โดยทั่วไป แต่ในฐานะของนายจ้าง ตนเองไม่สามารถที่จะให้ทุกอย่างกับลูกจ้างได้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ยังต้องรับผิดชอบ ทำได้เพียงช่วยเหลือบางอย่างตามที่ลูกจ้างร้องขอ ลำดวนให้ความเห็นว่ารัฐควรเข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้านและตัวของนายจ้างเอง ในการออกกฎหมายในการจ้างงานที่มีความเหมาะสมทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ใช่ นายจ้างจะต้องมาแบกรับค่าใช้จ่ายเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งนายจ้างไม่สามารถที่จะแบกรับทั้งหมดได้ แต่ถ้าภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือบางส่วนอย่างเรื่องของการเข้าประกันสังคมที่มีการส่งเงินสมทบร่วมกับทางภาครัฐ ก็อาจจะทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าสู่ประกันสังคม มาตรา 33 ได้ โดยที่ปัญหาไม่ได้ไปตกอยู่ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียว

จากกรณีศึกษานายจ้าง 3 ราย เห็นด้วยกับการที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 เนื่องจากเป็นหลักประกันทางสังคมที่กำลังแรงงานสมควรได้รับในฐานะที่เป็นแรงงานคน หนึ่ง ทั้งยังเป็นหลักประกันทางสังคมที่เข้ามาช่วยดูแลในเรื่องของสวัสดิการการทำงาน อาทิ การดูแลสุขภาพ การจ่ายเงินค่าชดเชยจากการว่างงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับเป็น สวัสดิการขั้นพื้นฐาน แต่ในทางกลับกันนายจ้างมีความรู้สึกที่ตนเองต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแล ลูกจ้างทำงานบ้านมากยิ่งขึ้น เนื่องจากตนเองนั้นไม่ใช่เป็นนิติบุคคล จึงไม่ได้มีงบการเงินในการดูแล ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างจึงมองว่า ทางภาครัฐควรมีส่วนเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนลูกจ้าง ทำงานบ้าน ทั้งช่วยนายจ้างในการจัดการดูแลในส่วนนี้

4.3.3 กรณีศึกษาผู้แทนหน่วยงาน นักวิชาการ

กรณีศึกษาที่ 1 นักวิชาการ

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน การคุ้มครองในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) เป็นผล พวงมาจากการปรับใช้หลักการของอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าหรือ C189 เพื่อเป็นแนวทางในการ คุ้มครองทางสังคมของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ถึงแม้ประเทศไทยและประเทศในเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ส่วนใหญ่จะไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว มีเพียงประเทศฟิลิปปินส์เท่านั้นที่ ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่หลาย หน่วยงานก็ยังคงเอาหลักการสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้กับกลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้ สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวอย่างครอบคลุมที่สุดในห้วงระยะเวลาปัจจุบัน จึงเกิดเป็นกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ขึ้นมา เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านที่สามารถให้ได้ตามตัวบท กฎหมาย อาทิ วันหยุด รายได้ขั้นต่ำ การไม่จ้างแรงงานเด็ก

ปัจจุบันทางกระทรวงแรงงานมีการต่อยอดเพื่อพัฒนากฎกระทรวงดังกล่าวให้มีความคุ้มครอง ในหลากหลายประเด็นเพิ่มมากยิ่งขึ้น อาทิ การคุ้มครองความเป็นมารดา การกำหนดเวลาการทำงาน รวมทั้งสิ้น 11 หัวข้อด้วยกัน ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการในออกกฎหมายเพิ่มในประเด็นดังกล่าว อนึ่ง การที่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้าน ส่งผลให้ ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพในฐานะ

แรงงานคนหนึ่ง ทำให้เกิดข้อเสียเปรียบระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งมีความแตกต่างกับประเทศที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว

นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้มีการรับรู้หรือเข้าถึงข้อมูลความคุ้มครองในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้คุ้มครองจากนายจ้างอย่างที่ควรจะเป็นตามกฎกระทรวง จนถึงการบังคับใช้ที่ไม่ได้มีความเคร่งครัดมากเพียงพอทำให้เกิดช่องว่างในการถูกเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและตัวลูกจ้างทำงานบ้านในการทำงาน การรวมกลุ่มของนายจ้างมีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจาก บางพื้นที่ไม่ได้มีผู้ติดต่อประสานงานกลางที่สามารถจะจัดการรวมกลุ่มได้ ทำให้การรวมกลุ่มค่อนข้างเป็นเรื่องยาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของทางภาครัฐ เข้ามาเป็นตัวกลางในการจัดการเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของนายจ้างในการเข้าถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้าง รวมถึงแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

การให้ประกันสังคมมาตรา 33 ลูกจ้างทำงานบ้านในกลุ่มนายจ้างที่เป็นครัวเรือนมีข้อจำกัดหลายประการ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบตามครัวเรือนที่เป็นเคหะสถานในทุกครัวเรือนของนายจ้างได้ ด้วยข้อจำกัดทางกฎหมาย ทำให้ดำเนินการเรื่องการทำประกันสังคมเป็นไปอย่างยากลำบาก ปัจจุบันมีการนำเสนอเพื่อเปลี่ยนแปลงนโยบาย ปรับปรุงและเพิ่มเติมสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งในระดับรัฐบาลรวมถึงระดับลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านบางรายก็มีจุดอ่อนในเรื่องของการทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง มีสัญญาในการทำงานเสมอเมื่อมีการเริ่มต้นการทำงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในจรรยาบรรณของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งสัญญาจ้างจะเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากประกอบไปด้วยรายละเอียดของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อตกลงในการทำงาน ทำให้สามารถใช้เป็นหลักฐานในการเรียกร้องต่อนายจ้างที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมได้

การส่งเสริมการอบรม เรียนรู้ เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในสิทธิความเป็นแรงงาน สิทธิพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงสามารถสร้างวิทยากรในฐานะของลูกจ้างทำงานบ้านที่สามารถส่งต่อข้อมูลกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านด้วยกัน นอกเหนือจากการอบรมองค์ความรู้ที่ลูกจ้างสมควรได้รับ อาทิ ทักษะการทำงานแม่บ้านแบบมืออาชีพ การบริหารจัดการเงินในการดำรงชีวิต เพื่อส่งต่อข้อมูลเหล่านั้นกับกลุ่มสมาชิกแต่ละกลุ่มให้เกิดความเข้มแข็งในกลุ่มบุคลากรลูกจ้างทำงานบ้าน

การพยายามสร้างเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านเกิดความเข้มแข็งทั้งในกลุ่มลูกจ้างคนไทยและกลุ่มลูกจ้างข้ามชาติ เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มในการเผยแพร่องค์ความรู้และเรียกร้องความเป็นธรรมในการทำงาน รวมถึงช่วยเหลือในการทำงานทั้งในระดับนโยบายและในระดับของปัจเจกบุคคล ตลอดจนสร้างความร่วมมือในระดับสากลเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนความเท่าเทียมกันในฐานะคนทำงานบ้าน

กรณีศึกษาที่ 2 ผู้ประสานงานองค์กร (ภาคประชาสังคม)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน กลไกในการเรียกร้องความคุ้มครองทางสังคม ปัจจุบันนับว่ามีการพัฒนาข้อกำหนดหรือการคุ้มครองทางสังคมกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการพัฒนาพอสมควรและมีประสิทธิภาพมากกว่าแต่ก่อนมาก แต่ถึงอย่างไร แม้ว่ากลไกจะมีความเข้มแข็งมากเพียงใด แต่ก็ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มแรงงานได้หรือกลุ่มแรงงานไม่สามารถใช้สิทธิในกลไกดังกล่าวได้ ความคุ้มครองทางสังคมที่มีก็ยังไม่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทำงานบ้านในหลายกลุ่มของสังคม รวมถึงช่องว่างระหว่างกลุ่มแรงงานและหน่วยงานภาครัฐยังมีอยู่พอสมควรในเรื่องของ การติดต่อสื่อสาร หรือ การเข้าถึงความคุ้มครองจากหน่วยงานภาครัฐ

การที่ประเทศไทยไม่ได้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้าน อาจจะไม่ได้ส่งผลเสียต่อกลุ่มแรงงานมากนัก เนื่องจากตัวของภาครัฐในแต่ละประเทศมีสิทธิที่จะออกกฎหมายได้ตามสิทธิของแรงงานในประเทศตนเองอยู่แล้ว ซึ่งรัฐสามารถออกกฎหมายที่มีประเด็นสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสากลก็สามารถทำได้ โดยไม่ต้องให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือภาครัฐจะให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวมากน้อยเพียงใด เป็นประเด็นที่ควรพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของทางหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบว่ามีเจตจำนงให้เกิดการพัฒนาในตัวบทกฎหมายนั้น ๆ ในระดับใด

การพัฒนาที่ควรจะเป็นในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ในปัจจุบันมีความต้องการคนทำงานบ้านมากขึ้นในการดำรงชีวิตของคนทำงาน แต่ปัญหาในสายอาชีพดังกล่าวคือ ไม่มีการประกันรายได้ที่แน่นอน ค่าตอบแทนต่ำ ทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านอาจจะไม่ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากนัก รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ดี จึงควรมีการนำร่องในส่วนของนายจ้างที่พอมีกำลังและสามารถที่เข้ามาคุ้มครองดูแลลูกจ้างทำงานบ้านของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างในการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยนายจ้างเป็นผู้ที่เข้ามาช่วยในการจ่ายเงินสมทบประจำเดือนด้วย

กรณีศึกษาที่ 3 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ความคิดเห็นต่อการพัฒนางาน ปัจจุบันทางหน่วยงานมีการประสานงานเพื่อเปิดช่องทางให้กับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหรือแรงงานนอกระบบ ให้สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐ ผ่านช่องทางสายด่วน รวมถึงช่องทางออนไลน์ จนไปถึงการประสานงานกับหน่วยงานในระดับจังหวัดเพื่อดูแลและคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้ที่ไม่สะดวกในช่องทางออนไลน์ ทั้งสิ้น 86 หน่วย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองมากขึ้น จากกฎหมายฉบับเดิมเพื่อให้มีความเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ แต่ยังคงมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพไปบ้าง เนื่องจากการคุ้มครองทางสังคมที่เท่าเทียมในทุกประเด็นอาจจะยังเป็นไปได้ยากในปัจจุบัน แต่ทางหน่วยงานภาครัฐก็พยายามที่จะให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ควรได้รับ อาทิ การปรับปรุงและพัฒนากฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ในเรื่องเงินเดือนขั้นต่ำในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน ที่สมควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงโดยเร็ว

การทำสัญญาจ้าง เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีความพิเศษในประเด็นเรื่องของการทำสัญญาจ้าง ทำให้ถึงแม้ว่าจะไม่มีการทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เมื่อมีการพูดคุยหรือทำสัญญาปากเปล่ากันแล้วก็ถือได้ว่ามีสัญญาการจ้างงานเกิดขึ้น เกิดนิติสัมพันธ์ทางกฎหมายและมีผลคุ้มครองทางกฎหมายเทียบเท่ากับการทำสัญญาแบบลายลักษณ์อักษร ทางหน่วยงานให้ความเห็นว่าการทำสัญญาจ้างบางครั้ง อาจทำให้เกิดข้อผูกมัดสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ หากมีการทำสัญญา อาจจะเป็นการกำหนดของเขตของการทำงานมากจนเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้ไม่เกิดผลดี หากมีการผิดสัญญาหรือการถูกเอาเปรียบเกิดขึ้นหลังจากการทำงานโดยไม่มีข้อสัญญาผูกมัด ทางหน่วยงานสามารถที่จะตามสืบหาข้อเท็จจริงจากทั้งฝั่งของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ หากมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาในการทำงาน โดยหน่วยงานจะสามารถเรียกทั้งสองฝ่ายเพื่อมาให้ข้อมูลการทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่ต้นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหากับทั้งสองฝ่ายตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งจะเห็นว่าอย่างแรงงานที่ทำงานภายในโรงงานกฎหมายก็ได้บังคับให้จะต้องมีการทำสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากบางครั้งการทำสัญญาจ้างเกิดขึ้นจากฝั่งของนายจ้าง อาจทำให้เกิดผลเสียต่อตัวลูกจ้างต่อการทำงานและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) มีข้อกำหนดที่ครอบคลุมต่อทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้างในการทำตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยหน่วยงานของภาครัฐ หากไม่ปฏิบัติก็จะเกิดโทษทาง

อาญาต่อผู้ที่ละเมิดกฎหมาย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง หากเป็นประเด็นที่นอกเหนือจาก กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานว่าจะสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ใน ข้อพิพาทที่เกิดขึ้น การปรับใช้ออนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้านกับกฎหมายแรงงาน ไทย ปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความ คุ่มครองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นใน 11 ด้าน ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการในการพัฒนากฎหมายและ ความเห็นชอบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีมีการประกาศใช้เพิ่มอย่างเป็นทางการ ทั้ง การที่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบัน ไม่ได้หมายความว่าทางหน่วยงานภาครัฐจะละทิ้งหรือไม่ดูแลกลุ่ม ลูกจ้างทำงานบ้าน ในหลายประเด็นที่แรงงานสมควรได้รับ ซึ่งหน่วยงานได้นำเอาหลักการสำคัญ รวมถึงข้อแนะที่ปรากฏในอนุสัญญามาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพต่อคนทำงานบ้านมากขึ้นในการ ทำงาน

การพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม นอกเหนือจากการพัฒนากฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงาน บ้าน หน่วยงานยังมีการให้ความรู้ อบรม ส่งเสริมทางกฎหมายกับนายจ้างผู้ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงกับลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องนายจ้างเองจำเป็นที่จะต้องรับทราบว่าตนเองมีหน้าที่ในการปฏิบัติ ต่อลูกจ้างของตนเองอย่างไรบ้างในการทำงาน ทำให้นายจ้างไม่สามารถที่จะปฏิเสธในการรู้กฎหมาย ได้ นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือระหว่างองค์กรทางสังคมต่าง ๆ อาทิ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและ อาชีพ (HOMENET) เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้าน ในการ รับฟังข้อพิพาท ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นำไปสู่การคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ โดย ทางหน่วยงานมีการร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ โดยมีการร่วมมือในการอบรม ทักษะให้ความรู้กับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างมูลค่าในการ ทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการจัดทำสื่อข้อมูลในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกฎหมายที่ควรทราบของลูกจ้าง ทำงานบ้าน เพื่อสร้างการรับรู้ทางสังคมให้เกิดความเข้าใจตรงกันในตัวบทกฎหมายดังกล่าว

ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการคุ้มครองในประกันสังคมมาตรา 33 เนื่องจากมีสิทธิที่แรงงาน ได้รับมากกว่าประกันในสังคมที่ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงได้ อย่างประกันสังคมมาตรา 40 แต่ ในการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 อาจเป็นไปได้ยากในส่วนของนายจ้างที่ไม่ได้ประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย เนื่องจากจะต้องมีภาระเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือน การเข้าประกันสังคม มาตรา 33 จึงส่งผลต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม จึงเป็นหมุดหมายที่จะต้องพิจารณาในประเด็น

ดังกล่าว ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมยังคงมีการพัฒนาและแก้ไขเกี่ยวกับการเข้าประกันสังคม มาตราดังกล่าวอยู่เพื่อรองรับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่มีการคุ้มครองในมาตราดังกล่าว

ข้อจำกัดของกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ประเด็นที่มีช่องโหว่คือ นายจ้าง จำเป็นต้องมีการแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่ในปกครองของตน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ สามารถที่จะเข้าถึงระบบข้อมูลสถิติของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการคุ้มครอง ดูแล ติดตามการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตลอดระยะเวลาการจ้างงาน เพื่อให้เกิดข้อพิพาทและเข้าถึงการช่วยเหลือได้มากที่สุด ปัญหาเรื่องการเข้าถึงลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานอยู่ในเคหสถานส่วนตัวของ นายจ้างซึ่งนับว่าเป็นหนึ่งในประเด็นที่ทำได้ยาก ทำให้หน่วยงานไม่สามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลสถิติที่สำคัญของตัวลูกจ้างทำงานบ้านได้ ทำให้ความคุ้มครองไม่สามารถเข้าถึงลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนได้ และการพัฒนากฎหมายก็เป็นไปได้ยาก เนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เป็นทางการของแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานอยู่ในบ้านนายจ้างทั้งหมด อีกทั้งการทำงานเจ้าหน้าที่มีภาระการทำงานที่ครอบคลุมในหลายประเด็น บางครั้งจึงไม่มีบุคลากรในการดูแลที่ทั่วถึงมากเพียงพอในบางประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงาน

ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน จำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งอาจจำเป็นต้องใช้เวลาหรือระยะเวลา ในการดำเนินการ เนื่องจากต้องมีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ความเป็นธรรมกับทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้าง ด้วยบางประเด็นมีความอ่อนไหว ลูกจ้างทำงานบ้านเองจำเป็นที่จะต้องมีข้อมูลของนายจ้างหรือฝากฝังข้อมูลไว้กับญาติของตนเอง

การพัฒนาเพื่อให้เกิดการประชุมระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้าน ให้สามารถเข้ามาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกันผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในการทำงานและให้ความรู้ นายจ้างในการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านของตน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีความช่วยเหลือจากอาสาสมัครภายใต้แรงงานจังหวัดในการเข้าถึงกลุ่มแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน ที่ประกอบอาชีพภายในชุมชนและพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อเข้าเก็บข้อมูลและเข้าถึงผู้ที่ประกอบอาชีพ ลูกจ้างทำงานบ้านได้ในหลากหลายพื้นที่ สะท้อนว่ากลไกในปัจจุบันมีความเข้มแข็งอยู่ในระดับหนึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน ในการให้ความช่วยเหลือ โดยการประสานงานระหว่างองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายมีความเข้มแข็ง เพียงแต่ขึ้นอยู่กับลูกจ้างทำงานบ้านจะสามารถให้ข้อมูลต่อหน่วยงานภาครัฐได้มากน้อยเพียงใด

การพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญในการทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านในปัจจุบัน หน่วยงานจำเป็นต้องมีข้อมูลพื้นฐานของแรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแผนและวิธีการพัฒนาในการทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องรอการบังคับใช้ทางกฎหมาย แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายโดยเฉพาะนายจ้างที่จะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่ในปกครองของตนเพื่อรายงานให้หน่วยงานทางภาครัฐทราบในเบื้องต้น ซึ่งฐานข้อมูลของคนทำงานบ้านเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม การพัฒนาตัวบทกฎหมายของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะของทางหน่วยงานมีความจำเป็นในเรื่องของการขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้านในเรื่องของฐานข้อมูลลูกจ้างทำงานบ้านที่ประกอบอาชีพในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่ระบบที่เชื่อมต่อกันหรือข้อมูลกลางเกี่ยวกับคนทำงานบ้านในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาต่อไปในการคุ้มครองทางสังคมของกลุ่มแรงงานนอกระบบและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากกรณีศึกษา ผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร ภาคประชาสังคม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ จนไปถึงนักวิชาการที่สนใจในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับเรื่องลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้ง 3 ราย สะท้อนให้เห็นว่า มีทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนางานที่มีคุณค่าในฐานะการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจุบันฝ่ายของภาครัฐยังไม่สามารถที่จะเข้าถึงกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านบางส่วนที่ทำงานภายในครัวเรือนได้ ด้วยข้อกำหนดทางกฎหมายที่ไม่ได้ให้อำนาจเอาไว้ ทำให้ขาดการเข้าถึงกลุ่มสมาชิกที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านในครัวเรือนและไม่สามารถที่จะทำให้การคุ้มครองทางสังคมเข้าถึงกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในครัวเรือนอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกันได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในด้านของสิทธิและความช่วยเหลือที่ควรได้รับ การทำฐานข้อมูลลูกจ้างทำงานบ้านโดยขอความร่วมมือจากนายจ้างในการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านในความดูแลของตนเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าถึงจำนวนที่แท้จริงของลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นหนึ่งในฐานข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนางานที่มีคุณค่าในฐานะการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในอนาคต อีกทั้งการพัฒนากลไกที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงการเรียกร้องปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยสนับสนุนการรวมกลุ่มทางสังคม และช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพการทำงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลไกในการที่จะทำให้การประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ในอนาคต

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อชี้ให้เห็นถึงชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) เพื่อค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีศึกษาที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 8 ราย เพื่อศึกษาถึงข้อมูล ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิตและรูปแบบการทำงาน ตลอดจนปัญหาจากการทำงาน ทั้งในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จนมาถึงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 เพื่อให้เห็นถึงปัญหาเดิมที่ก่อตัวเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในช่วงระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาด รวมถึงปัญหาที่ตอกย้ำซ้ำเติมแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ร่วมค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ ทั้งในมุมมองของลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างและผู้แทนหน่วยงาน/องค์กร จำนวน 3 ราย เพื่อค้นหาความหมายที่อาจกำลังเปลี่ยนแปลงไปภายใต้สถานการณ์หรือบริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการสะท้อนมุมมองและแนวคิดงานที่มีคุณค่าต่อผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้สังคมได้ทราบถึงการให้ความหมายจากทัศนะของกรณีศึกษาในแต่ละกลุ่ม อันจะนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานที่มีคุณค่าบนพื้นฐานแนวทางการดูแลและคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนานโยบายด้านกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้มีหลักประกันหรือการคุ้มครองทางสังคมในฐานะแรงงานที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจเฉกเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ภูมิลำเนาและสภาพชีวิตก่อนการเข้าสู่อาชีพ การเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในทุกกรณีศึกษาเริ่มต้นจากสาเหตุที่จะต้องหาเงินส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัวที่มีภาระทางการเงิน เนื่องจากทางบ้านไม่สามารถที่จะส่งเสียให้ลูกจ้างทำงานบ้านเมื่อครั้งยังอยู่ในวัยเรียนเข้ารับการศึกษาได้ต่อไป ประกอบกับความเชื่อพื้นฐานบางอย่างที่มีความเชื่อว่า ลูกผู้หญิงอาจไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาที่สูงมากนัก เนื่องจากลูกผู้หญิงเหล่านี้เมื่อก้าวเข้าสู่วัยสาว ก็จะแต่งงานออกเรือนไปอยู่กับสามี ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายราย มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับประถมศึกษาและมีทางเลือกที่จำกัดในการประกอบอาชีพที่จำกัด

การเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ในอาชีพ ลูกจ้างทำงานบ้านทั้ง 8 กรณีศึกษา เข้าสู่อาชีพโดยได้รับคำแนะนำและชักชวนจากเครือญาติ รวมถึงคนรู้จักที่สนิทสนมและไว้ใจ ซึ่งมีทั้งการเข้าสู่อาชีพนี้เป็นอาชีพแรกของชีวิตการทำงาน และเข้าสู่อาชีพหลังจากที่ทำอาชีพมาก่อนหน้าซึ่งเป็นอาชีพที่ใช้แรงกายและมีความยากลำบากมากกว่า ในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ กรณีลูกจ้างทำงานบ้านที่นายจ้างมอบหมายให้ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็ก พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีทักษะนี้จากประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากมารดาของตนในการช่วยดูแลน้อง ตั้งแต่ยังไม่เข้าสู่อาชีพ รวมถึงบางส่วนเคยเลี้ยงดูลูกของตนเองด้วย ทั้งนี้ ไม่พบว่ามีการศึกษารายใดเคยเข้ารับการอบรมทักษะนี้จากหน่วยงานหรือองค์กร ด้านทักษะการทำงานบ้านก็เช่นกัน พบว่าเป็นการนำประสบการณ์เดิมจากครอบครัวมาใช้ในการประกอบอาชีพเนื่องจากเป็นความคาดหวังของครอบครัวที่ลูกสาวจะต้องช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของพ่อและแม่ในการดูแลบ้านนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่ไม่มีคุณวุฒิหรือประกาศนียบัตรรองรับ ก็เป็นข้อจำกัดประการหนึ่งในการต่อรองหรือเรียกจ้างเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจากนายจ้าง

สภาพชีวิตและการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโควิด

มิติทางด้านเศรษฐกิจ ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายต้องประสบกับสภาวะการทำงานที่ยากลำบาก อันเนื่องจากการไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องด้วยไม่มีกฎหมายหรือข้อบังคับที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน การเข้าทำงานกับนายจ้าง จึงเป็นเพียงการตกลงด้วยวาจา หรือกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะการทำสัญญาทางใจกันไว้เท่านั้น ส่งผลให้ไม่มีความชัดเจนในด้านค่าตอบแทน รูปแบบการทำงาน วันหยุดพักผ่อนและวันลา รวมถึงชั่วโมงการทำงาน ส่งผลให้ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบ้านถูกใช้งานเกินเวลา หรือมีภาระงานที่หนักเกินไป ลูกจ้างก็ไม่สามารถเรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มได้ อย่างไรก็ตาม แม้มีกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างทำงานบ้าน และมุ่งหมายให้ใกล้เคียงกับอนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 แต่กฎหมายดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึงการทำสัญญาจ้าง มาตรฐานด้านค่าตอบแทน รวมถึงการเข้าถึงประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนที่มีนายจ้าง (มาตรา 33) ที่จำกัดสิทธิลูกจ้างทำงานบ้านที่แม้ว่าจะมีนายจ้างที่ชัดเจน ทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องกำหนดรายละเอียด เงื่อนไขการทำงาน ร่วมจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ตลอดจนปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับลูกจ้างเช่นเดียวกับที่แรงงานในระบบในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้รับความคุ้มครอง

ด้านค่าตอบแทนจากการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน และค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับชั่วโมงการทำงาน ภาระงาน และกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ด้วยวุฒิทางการศึกษาที่ส่วนใหญ่จบเพียงระดับประถมศึกษา อีกทั้งลักษณะของการทำงานที่กรณีศึกษาหลายรายพักอาศัยกับนายจ้าง การจ้างงานไม่ได้มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน ตลอดจนทั้งนายจ้างและผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมยังมองว่างานของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่ไม่ได้ใช้ทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะมากนักในการทำงาน จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย และการต่อรองเพื่อขอปรับค่าตอบแทนทำได้ยากมากเมื่อเปรียบเทียบกับประกอบอาชีพอื่น

ในด้านของรูปแบบการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีนายจ้างประจำเพียงรายเดียว ซึ่งมีทั้งพักอาศัยกับนายจ้างและพักอาศัยเอง โดยส่วนใหญ่จะได้รับความจ้างค่าตอบแทนที่คงที่ และ 2) กลุ่มที่มีนายจ้างหลายราย โดยเป็นการทำงานแบบเป็นครั้งคราว เป็นรายชั่วโมง หรือตามภารกิจที่ตกลงกัน ซึ่งในกรณีนี้ลูกจ้างจะมีรายได้รวมต่อเดือนสูงกว่ากลุ่มที่มี

นายจ้างเพียงคนเดียว และกลุ่มนี้ค่อนข้างมีอิสระในการดำเนินชีวิต เนื่องจากสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสมและความสะดวกของทั้งสองฝ่าย

ลักษณะการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายราย เผชิญปัญหาภาระงานที่ได้รับเพิ่มขึ้นและไม่เป็นไปตามที่พูดคุยตกลงกับนายจ้างตั้งแต่ตอนแรกของการทำงาน เนื่องจากลักษณะการทำงานถูกปรับเปลี่ยนตามบริบทความต้องการของนายจ้างนอกจากหน้าที่ในการทำความสะอาดบ้านหรือดูแลบ้านแล้ว ก็จะต้องรับหน้าที่ดูแลเด็ก (ถ้ามี) หรือกรณีที่มีผู้สูงอายุหรือมีคนที่เจ็บป่วยภายในบ้าน ลูกจ้างจึงต้องรับหน้าที่อื่น ๆ เพิ่มเติมเข้ามาช่วย ซึ่งนับเป็นภาระงานเพิ่มขึ้นที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ ทั้งยังพบว่านายจ้างก็ไม่ได้เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสม ลูกจ้างจึงต้องจำยอมทำงานโดยมีภาระและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นในแต่ละวัน โดยเฉพาะภาระการดูแลผู้ป่วย หรือผู้สูงอายุนั้น ต้องมีการดูแลเกือบตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อนและทำภารกิจส่วนตัว

ด้านสวัสดิการที่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ได้รับเกี่ยวข้องกับความเอื้ออาทรของนายจ้างซึ่งจะได้รับแตกต่างกันไป หรืออาจไม่ได้รับการช่วยเหลือใด ๆ เพิ่มนอกเหนือจากค่าจ้าง เนื่องจากด้วยไม่มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติดูแล เพราะลูกจ้างทำงานบ้านไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ดังนั้น จึงไม่มีการกำหนดวันหยุดที่ชัดเจน ลูกจ้างบางรายต้องทำงานทุกวัน และกรณีที่หยุดงานโดยที่ไม่ได้บอกนายจ้างล่วงหน้าก็จะถูกหักหรือลดเงินเดือน อย่างไรก็ตามลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่จะได้รับอนุญาตให้หยุดหรือสามารถลาหยุดได้เฉพาะช่วงวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดเทศกาลพิเศษ และสำคัญเท่านั้น

ความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญระหว่างกลุ่มที่มีนายจ้างเป็นชาวไทยและชาวต่างชาติจากมุมมองของกรณีศึกษา พบว่า กรณีศึกษาที่มีนายจ้างชาวไทย สะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์กับลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้บางรายรู้สึกว่าคุณเองมีความเป็นครอบครัวเดียวกันกับนายจ้าง รวมถึงการทำงานกันนายจ้างชาวไทยมักปรากฏอยู่ในรูปแบบของการจ้างงานประจำ อย่างในกรณีศึกษาที่ 1, 2, 4 และ 7 ที่ปรากฏให้เห็นถึงการทำงานแบบประจำกับนายจ้างชาวไทย รวมถึงความสนิทสนมที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาหลายสิบปี แต่ในทางกลับกัน ในกรณีศึกษาที่ 3 และ 6 มีนายจ้างเป็นชาวไทย แต่เป็นการจ้างงานแบบชั่วคราว ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานประจำ ทั้งยังมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานและนายจ้างใหม่สูงกว่าคนที่ทำงานประจำ นอกจากนี้รูปแบบค่าตอบแทนที่ได้รับของนายจ้างชาวไทย จากผลการศึกษา มีอัตราที่ต่ำกว่านายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติ

ในขณะที่นายจ้างชาวต่างชาติของกรณีศึกษาที่ 5 และ 8 เป็นลักษณะการทำงานแบบชั่วคราวและมีนายจ้างหลายคนในการทำงาน ทำให้มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานและพบเจอกับนายจ้างคนใหม่อยู่เสมอ ส่งผลให้ความสนิทสนมของแต่ละครอบครัวในการทำงานไม่เท่าเทียมกันในแต่ละช่วงเวลา โดยลูกจ้างที่มีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติมักจะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือดูแลลูกจ้างระหว่างตั้งครรภ์และนายจ้างหลายรายยังคงจ่ายเงินเดือนเต็มจำนวนในช่วงที่ลาคลอดอีกด้วย

ข้อมูลด้านสภาพชีวิตและสภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง จึงสะท้อนให้เห็นว่าในภาพรวมแล้วยังไม่มีความมั่นคงในชีวิตมากนัก เนื่องมาด้วยการทำงานที่ไม่มีสัญญาจ้างในการจ้างงานทั้ง 2 รูปแบบ ที่ไม่ได้มีการระบุขอบเขตหน้าที่การทำงาน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการพื้นฐานที่นายจ้างควรจัดให้มีแก่ลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิในฐานะที่เป็นแรงงานเพศหญิง โดยเฉพาะนายจ้างชาวไทย ในขณะที่นายจ้างชาวต่างชาติมักให้ความสำคัญกับสิทธิเรื่องการลาคลอด วันหยุด เงินโบนัสพิเศษ หรือความอิสระในการทำงาน

มิติด้านสุขภาพ ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 65 ปี กรณีศึกษาหลายรายจึงเริ่มมีโรคประจำตัว เช่น ความดัน โรคเบาหวาน ไช้มันในเลือดสูง แม้ลูกจ้างจะมองว่าอาการเจ็บป่วยและโรคเหล่านี้ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า นายจ้างมักต้องการจ้างงานลูกจ้างที่มีความกระฉับกระเฉงและความคล่องแคล่ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ดังนั้นเมื่อลูกจ้างทำงานมีอายุมากขึ้น จึงมีผลอย่างมากต่อการรับเข้าทำงานของนายจ้าง ในขณะที่อุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน ส่วนใหญ่มักถูกน้ำร้อนลวก ถูกมีดบาด ลื่นหกล้ม ซึ่งไม่รุนแรงมากนัก ในขณะที่การทำงานมีความเสี่ยงที่ต้องขึ้นไปทำความสะอาดบนที่สูง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพของลูกจ้างทำงานบ้านในระยะยาว

มิติด้านเทคโนโลยี ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงชาวไทยที่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 65 ปี ส่วนใหญ่ไม่ค่อยถนัดในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสาร ประกอบกับการทำงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่อเนื่องยาวนานและการใช้เครื่องมือสื่อสารระหว่างการทำงานทำให้นายจ้างไม่พอใจ จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและไม่มีเวลาในการติดตามข้อมูลข่าวสารติดต่อสื่อสาร รวมถึงไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญเข้าร่วมทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยลูกจ้างทำงานบ้านเรื่องของการศึกษาเรียนรู้ทักษะการทำงานบ้านผ่านการอบรมทางออนไลน์ ที่สามารถเข้าร่วมได้โดยสะดวก

ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง นอกจากนี้การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ที่มีลูกจ้างทำงานบ้านรายอื่น ๆ เข้าร่วมจำนวนมากยังทำให้มีโอกาสรับรู้ แลกเปลี่ยนเรื่องราว ประสบการณ์ ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานของลูกจ้างทำงานที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการอบรมออนไลน์นี้จัดโดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้าน เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ รวมถึงช่วยสร้างแพลตฟอร์มเพื่อเป็นช่องทางในการหางานให้กับลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่ได้มีงานทำประจำหรือไม่ได้มีนายจ้างประจำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับลูกจ้างทำงานบ้าน รวมทั้งเพื่อให้มีความรู้ให้เท่าทันกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงไป

มิติด้านสังคม มาตรการของภาครัฐ ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคมจากหน่วยงานภาครัฐ ลูกจ้างทำงานจึงนับเป็นแรงงานนอกระบบ ที่มักถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองดูแลภายใต้กฎหมายแรงงานเทียบเท่ากับอาชีพอื่น ๆ แม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีการตั้งกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านให้มีสิทธิในการทำงานเทียบเท่ากับอาชีพอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการทำงาน เพื่อระบุลักษณะในการทำงาน รวมถึงชั่วโมงในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับ จนถึงสวัสดิการที่ลูกจ้างทำงานบ้านสมควรได้รับ ในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งในเรื่องของ สิทธิ วันหยุดงาน สิทธิการลาคลอด สิทธิที่จะได้รับเงินชดเชยระหว่างการว่างงาน รวมถึงสิทธิในการประกันสุขภาพและรักษาตัวจากอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่นายจ้างก็ยังไม่รับทราบและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนหนึ่งจะรวมกลุ่มกัน เพื่อเรียกร้องให้มีการออกระเบียบกฎหมายที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานการพัฒนาชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมทั้งมีการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยลงนามในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศตามฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้าน ตลอดจนการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนที่ทำงานบ้าน อันเป็นคำแนะนำที่ทุกประเทศสมาชิกควรนำไปปฏิบัติใช้ ซึ่งหากรัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอนุสัญญาและข้อเสนอดังกล่าว ก็จะเป็นการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการรวมกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง ส่วนหนึ่งในกรณีศึกษาที่ 5, 6 และ 8 มีการรวมกลุ่มอยู่ในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย สังกัดมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ โดยทั้ง 3 กรณีศึกษาล้วนได้รับความช่วยเหลือจากการรวมกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในด้านของการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพดังกล่าว โดยเฉพาะการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญที่ทางกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านให้ความสำคัญและต้องการที่จะเข้าถึงความคุ้มครองในกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้สมาชิกภายในกลุ่มมักมีการรวมตัวเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ทั้งทางออนไลน์ และการประชุมของกลุ่มประจำปี อีกทั้งยังสามารถนำข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นกลุ่มแรงงานหนึ่งในสังคมอีกด้วย กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง ทั้งยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งมีแรงกระเพื่อมมากขึ้นในปัจจุบัน ในขณะที่กรณีศึกษาในรายอื่น ๆ มักไม่ได้มีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังในการทำงาน แต่เป็นเพียงการพูดคุยกับเพื่อนลูกจ้างทำงานบ้านในละแวกบ้านของตนเพียงเท่านั้น

สภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด

มิติทางด้านเศรษฐกิจ ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่เป็นแรงงานนอกระบบประสบกับสภาวะความยากลำบากระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งการเดินทางไปทำงาน การมีชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นสำหรับอุปกรณ์ป้องกันโรค ภาชนะลิ้นชักในและนอกระบบที่มีสาเหตุมาจากการถูกลดเงินเดือนหรือถูกลดค่าจ้าง รวมทั้งการถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหันซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เกี่ยวเนื่องกับรูปแบบการจ้างงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านขาดอำนาจในการต่อรอง ไม่สามารถเรียกร้องความช่วยเหลือหรือขอค่าชดเชยจากนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสนใจว่า ลูกจ้างที่ทำงานแบบมีนายจ้างหลายรายในกรณีศึกษาที่ 5 และ 8 โดยมีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ ไม่ได้ประสบกับปัญหาการถูกลดเงินเดือนหรือการตัดเงินเดือนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากนายจ้างไม่ต้องการที่จะหาลูกจ้างคนใหม่ในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว จึงพยายามที่จะรักษาการจ้างงานกับลูกจ้างคนเดิมในช่วงสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง อีกทั้งศักยภาพในการทำงานของลูกจ้างก็ตอบสนองต่อการจ้างงานที่เกิดขึ้นจึงไม่มีเหตุผลที่จะต้องหักเงินเดือนลูกจ้างในการทำงาน ในทางกลับกันลูกจ้างจะมีความยากลำบากในด้าน

การเดินทางและมีความเสี่ยงต่อการติดโรค และกรณีที่ติดเชื้อก็จะไม่สามารถทำงานได้ในช่วงสถานการณ์นั้น

ในขณะที่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่มีนายจ้างเป็นชาวไทยและมีรูปแบบการจ้างงานที่เป็นนายจ้างประจำในกรณีศึกษาที่ 1, 2, 4 และ 7 มักจะมีค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องทำงานเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการทำงานประจำ ทั้งการรับจ้างเป็นที่เลี้ยงเด็ก การรับจ้างซ่อมเสื้อผ้า หรือการออกไปค้าขายของในที่สาธารณะ แต่ในช่วงของสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ที่มีความรุนแรงทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถทำงานเสริมได้ทำให้มีรายได้ที่ลดน้อยลงไปมาก และมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทั้งการเดินทาง อุปกรณ์ป้องกันโรค และค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาด แม้ลูกจ้างจะพยายามบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเข้มงวด แต่ด้วยบางรายมีรายได้ที่ลดลง ตลอดจนการที่ต้องแบกรับภาระดูแลสมาชิกในครอบครัวที่สูญเสียงานและขาดรายได้ในช่วงเวลาดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องประสบปัญหาการเงิน จนต้องจำหน่ายหรือขายทรัพย์สินเพื่อนำเงินมาใช้จ่าย กล่าวได้ว่า การแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เข้ามาซ้ำเติมปัญหาความไม่มั่นคงในชีวิตที่ลูกจ้างทำงานบ้านมีอยู่แต่เดิม ให้ความรุนแรงมากขึ้น

มิติด้านสุขภาพ พบว่าในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายติดเชื้อโควิด-19 และส่งผลให้มีสุขภาพที่ย่ำแย่ลงกว่าเดิม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านบางคนมีอายุที่มากอยู่แล้ว กลับยิ่งทำให้ความสามารถและทักษะในการทำงานบางอย่างลดลง นอกจากนี้ ปัญหาสุขภาพที่สะสมจากการทำงานมาตั้งแต่สมัยยังมีอายุน้อยทำให้ปัจจุบันมีสภาพร่างกายที่ไม่ค่อยสมบูรณ์แข็งแรง เมื่อได้รับเชื้อโควิด ยิ่งทำให้มีสภาพร่างกายเสื่อมถอย และเริ่มมีความคิดว่าอยากจะเลิกทำงาน นอกจากนี้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายจำเป็นต้องใช้สารเคมีเพื่อทำสะอาดบ้านตามคำสั่งของนายจ้างมากยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 กลับยิ่งส่งผลให้สุขภาพร่างกายของลูกจ้างทำงานบ้านมีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น

มิติด้านเทคโนโลยี แม้ว่าปัจจุบันการหางานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์จะเป็นที่นิยมในหลายอาชีพ แต่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ ยังหางานและเลือกทำงานผ่านการบอกปากต่อปากของคนรู้จักที่สนิทมากกว่า เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านหญิงบางรายที่เคยเข้าร่วมการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์กับนายหน้าที่เป็นบริษัทจัดหางานแต่กลับไม่สามารถได้รับงานตามที่ตกลงกันได้ รวมถึงมี

การเสียค่าใช้จ่ายแรกเข้าของการเข้าร่วมแพลตฟอร์มออนไลน์เหล่านี้ ทั้งไม่มีความแน่นอนว่าจะได้งานตามที่ได้ตกลงกันเอาไว้หรือไม่ ทำให้ไม่มั่นใจและไม่สนใจที่จะเข้าร่วมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

มิติด้านสังคม มาตรการของภาครัฐ ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ได้รับการช่วยเหลือตามมาตรการภาครัฐบาลในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น เงินชดเชยจากโครงการเราชนะ โครงการคนละครึ่ง ซึ่งนโยบายหรือมาตรการเหล่านี้ มีขึ้น เพื่อช่วยบรรเทาความทุกข์ยากให้กับเหล่าแรงงานที่กำลังประสบกับปัญหาจากการว่างงานและการปิดเมืองได้บ้าง

กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการรวมตัวในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย สังกัดมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ได้รับการช่วยเหลือจากสมาชิกภายในกลุ่ม อาทิ การหางานในกรณีที่มีการถูกเลิกจ้าง การแนะนำมาตรการการช่วยเหลือของทางภาครัฐที่ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถเข้าถึงได้ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่ควรได้รับในวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ลูกจ้างที่มีการรวมกลุ่มมักได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มของตนในการดำรงชีวิตการทำงาน ทั้งยังสามารถปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น โดยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิก และกลุ่มหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนในการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้มีการรวมตัวหรือสังกัดกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มักประสบกับปัญหาในการทำงานที่หนักหนากว่า บางรายไม่สามารถเข้าถึงมาตรการช่วยเหลือได้ทันท่วงที ทำให้ต้องมีการกู้หนี้ยืมสิน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ซึ่งส่งผลในระยะยาวต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

การปรับตัวในช่วงระหว่างการระบาด รูปแบบการจ้างงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงเปลี่ยนแปลงไปจากแต่ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรณีศึกษาที่ 3, 5, 7 และ 8 เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานแบบชั่วคราวหรือครั้งคราวมากขึ้น นอกเหนือจากการจ้างงานประจำ ดังนั้นลูกจ้างทำงานบ้านที่สามารถบริหารเวลาการทำงานก็สามารถทำงานกับนายจ้างหลายราย และมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันยังส่งผลทำให้เกิดคู่แข่งในสายอาชีพเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพราะทุกคนสามารถเข้าถึงการทำงานหรือสามารถเข้าถึงการเลือกงานได้อย่างเท่าเทียมกัน จึงเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านในปัจจุบัน ที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตามผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านหลายคนตกงานและถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมโดยไม่ได้รับเงินชดเชย เนื่องจากช่องว่างทางกฎหมายที่ยังคงไม่คุ้มครองในมิติดังกล่าวของการทำงาน

5.1.2 ความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ลูกจ้างทำงานบ้านทุกกรณีศึกษาต่างให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เป็นงานที่สามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการในชีวิตของแรงงานคนหนึ่ง แม้จะประกอบอาชีพอยู่ในอาชีพใดก็ตาม รวมถึงในการทำงานยังต้องได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมในการทำงานหรือมีอัตราค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับอาชีพอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้แรงงานสามารถนำเงินค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานไปใช้ดูแลตนเอง ครอบครัว และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นในชีวิตต่อไปได้ตามต้องการ นอกจากนี้ งานที่มีคุณค่ายังต้องเป็นงานที่เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของคนทำงานให้มีความรู้ และทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ นอกเหนือไปกว่านี้งานที่มีคุณค่าในทัศนะของลูกจ้างทำงานบ้านยังคงสะท้อนแง่มุมของการได้รับการดูแลคุ้มครองทางจากทางภาครัฐ ทั้งในเรื่องของการทำงาน การดำรงชีวิต หรือการได้รับการคุ้มครองดูแลทางสุขภาพร่างกาย สวัสดิการด้านวันหยุด วันลาการพักผ่อน เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ความหมายและความคิดเห็นที่คิดว่าผู้อื่นมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

ครอบครัว ลูกจ้างทำงานบ้านสะท้อนว่าส่วนใหญ่แล้วครอบครัวมีความเข้าใจในการประกอบอาชีพนี้เป็นอย่างดี โดยไม่ได้มองว่ามีความต่ำต้อยกว่าอาชีพอื่นแต่อย่างใด และมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างราบรื่น ครอบครัวมองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ไม่ต่างจากการประกอบอาชีพอื่นในสังคม

เพื่อน ลูกจ้างทำงานบ้านสะท้อนว่าการพบปะกลุ่มเพื่อน มักเป็นไปในลักษณะเพื่อพูดคุยสารทุกข์สุขดิบของกันและกัน กรณีศึกษาส่วนใหญ่มีกลุ่มเพื่อนหลากหลายอาชีพ ซึ่งบางครั้งทำให้มักถูกมองว่าดูแลแปลกแยกในกลุ่มเพื่อน แต่ ลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหมดยังคงมีความภูมิใจในอาชีพของตน กล่าว

ที่จะเปิดเผยว่าตนเองประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน และกลุ่มเพื่อนเองก็ไม่ได้ถูกดูถูกเหยียดหยาม ไม่ได้มีมุมมองต่ออาชีพลูกจ้างทำงานบ้านไปในทิศทางลบ ในทางกลับกันกลุ่มเพื่อนให้ความคิดเห็นว่า อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านมีความสำคัญอาชีพหนึ่งในสังคม แต่ละคนจึงมีเส้นทางของตนเองในการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังมองว่าอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เป็นครั้งคราวสามารถที่จะจัดการบริหารเวลาการทำงานของตนได้ตามต้องการ

นายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านอย่างในกรณีศึกษาที่ 1 และ 4 สะท้อนให้เห็นว่า นายจ้างที่เป็นคนไทยบางรายยังมีการแบ่งชนชั้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาทิ การแยกพื้นที่การใช้ชีวิต แยกอุปกรณ์เครื่องใช้จานชาม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณภาพต่ำกว่านายจ้าง ด้วยมุมมองของนายจ้างที่มีการแบ่งชนชั้นในการอยู่อาศัยอย่างชัดเจน และสะท้อนภาพของค่านิยมในสังคมที่มองว่าคนทำงานบ้านเป็นแค่คนใช้ในบ้าน

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีนายจ้างอย่างกรณีศึกษา 2 ที่ปฏิบัติกับลูกจ้างเสมือนคนในครอบครัว ทำให้การจ้างงานมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากการทำงานที่มีลักษณะการตกลงกันด้วยวาจาหรือสัญญาใจ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างจ้างรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนายจ้าง ครอบครัวนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านก็จะถูกปฏิบัติแตกต่างกัน และถือเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านเสียประโยชน์ ในขณะที่ ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ มักได้รับการดูแลที่ดีจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างชาวต่างชาติเข้าใจบริบทการประกอบอาชีพ และให้ความสำคัญต่ออาชีพนี้เทียบเท่ากับอาชีพอื่น อีกทั้งลูกจ้างทำงานบ้านที่มีนายจ้างชาวต่างชาติมักได้รับค่าตอบแทนสูงและมีสวัสดิการในการทำงานที่ดีกว่านายจ้างชาวไทย

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในฐานะนายจ้าง จากการสัมภาษณ์นายจ้างของลูกจ้างทำงานบ้าน 3 คน พบว่า นายจ้างหลายรายต่างให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งานทุกงานล้วนมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง และไม่สามารถที่จะถูกด้อยค่าได้เพียงแค่งานที่คนในสังคมไม่ชอบ หรือเป็นงานที่ไม่ถูกยอมรับในสังคมวงกว้าง ซึ่งงานที่มีคุณค่าคือ งานที่ต้องทำแล้วเหมาะสมกับทักษะหรือความรู้ของตนเอง อันจะช่วยส่งเสริมแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งงานที่มีคุณค่ายังคงต้องเป็นงานที่ได้รับการตอบแทนดูแลในฐานะที่เป็นลูกจ้างอย่างเหมาะสม ทั้ง ค่าตอบแทน สวัสดิการทางสังคม สวัสดิการทางสุขภาพ โดยเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการจ้างงาน นอกจากนี้งานที่มีคุณค่าของนายจ้างยังหมายถึง งานที่สามารถ

ที่จะตอบสนองความต้องการในชีวิตหรือสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตของแรงงานคนหนึ่งได้ อาจกล่าวได้ว่างานที่มีคุณค่าในทัศนะของนายจ้างสอดคล้องกับลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างหลายรายก็อยู่ในฐานะลูกจ้างในธุรกิจหรือกิจการอื่นที่มีความเข้าใจบทบาทและความสำคัญของลูกจ้างเช่นเดียวกัน

การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่าในฐานะตัวแทนของหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่รัฐ/องค์กร ทั้ง 3 คน พบว่า หลายท่านมองว่า งานที่มีคุณค่าไม่ได้มีความหมายเชิงคุณค่าเพียงอย่างเดียว แต่มีความหมายรวมถึงส่งเสริมความต้องการของแรงงานในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมสิทธิของแรงงาน การสร้างงานกับแรงงานและได้รับการคุ้มครองทางสังคม จนถึงการจัดให้มีเวทีเสวนาทางสังคมของกลุ่มแรงงาน นอกจากนี้ ยังให้ความหมายว่างานทุกงานมีคุณค่าอยู่ในตัวเองเสมอ ไม่ควรถูกลดทอนคุณค่าหรือถูกลืม เพราะทุกอาชีพล้วนเป็นฟันเฟืองที่เชื่อมต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสังคม ดังนั้นจึงขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ เพราะทุกส่วนล้วนมีคุณค่าและความสำคัญในอาชีพของตนเอง งานที่มีคุณค่า จึงเป็นงานที่ตอบสนองคนทำงานที่ประกอบอาชีพโดยทำประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้ภายใต้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสามารถเข้ารับการคุ้มครองทางสังคมที่ดีได้ งานบ้านรวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านเป็นหนึ่งในฟันเฟืองในระบบแรงงานของสังคมที่เท่าเทียมกับกลุ่มคนทำงานโดยทั่วไป

ความหมายต่องานที่มีคุณค่าที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปกติใหม่ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นในหลายระลอก ทำให้วิถีชีวิตของลูกจ้างทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจากมุมมองทางสังคมในอดีตที่มองว่า งานบ้านเป็นเพียงงานที่ไม่ได้สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งยังเป็นงานที่ใช้แรงงานในการทำงาน สังคมจึงมองอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นเพียงคนใช้ที่มีหน้าที่ในการทำความสะอาดเพียงเท่านั้น แต่เมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดที่รุนแรงของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นกับหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยเอง ความหมายต่องานบ้านหรืออาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ถูกสังคมมองไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนายจ้างและตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการดูแลคุ้มครองเกี่ยวกับอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ทุกกลุ่มต่างมีมุมมองและให้ความหมายต่องานบ้าน อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็นอาชีพที่สร้างคุณค่าไม่ต่างจากอาชีพอื่นภายในสังคม ทั้งนายจ้างยังมองลูกจ้างทำงานบ้านในความหมายที่เปลี่ยนไป มิได้เป็นเพียงแค่นรับใช้ภายในครอบครัว แต่เป็นลูกจ้างที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวในการช่วยแบ่งเบาภาระในการทำงานบ้าน เพื่อให้ นายจ้างสามารถออกไปทำงาน จัดการธุระอย่างอื่น นอกเหนือจากการทำงานบ้านได้ นอกจากนี้กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านยังถูกมองเห็นว่าเป็นแรงงานมากขึ้นจากแต่

ก่อนที่คนมักมองไม่เห็นถึงความสำคัญในอาชีพดังกล่าว ทั้งละเอียดที่จะมองเห็นว่างานบ้านก็เป็นอีก
หนึ่งงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานได้เฉกเช่นเดียวกัน

ภายใต้แนวคิดงานที่มีคุณค่า การให้ความสำคัญต่องานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ ควรจะมีมุมมองและ
ให้ความสำคัญกับการทำงานทุกงานว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้สังคมสามารถดำเนินไปได้
ภายใต้การทำงานที่มีความแตกต่างหลากหลาย งานทุกงานล้วนมีคุณค่าในตนเอง รวมถึงคุณค่าที่
เกิดขึ้นยังต้องนำไปสู่หลักการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ การได้รับการดูแลในฐานะแรงงาน
รวมถึงความต้องการที่เกิดขึ้นในการทำงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการของแรงงาน
ในแต่ละอาชีพ การให้ความสำคัญต่องานที่มีคุณค่าจึงไม่ควรถูกจำกัดอยู่แค่อาชีพที่สังคมให้การ
ยอมรับ แต่ทุกอาชีพล้วนต้องได้รับการคุ้มครองดูแลภายใต้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียม
กัน

ทั้งนี้ในยุคปกติใหม่จากผลการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญต่องานบ้านในฐานะอาชีพ
ลูกจ้างทำงานบ้านมีการเปลี่ยนแปลงไปในแง่ของบทบาทของการทำงาน กล่าวคือ หน้าที่หลักของ
ลูกจ้างทำงานบ้านมีหน้าที่ในการทำความสะอาดพื้นที่ต่าง ๆ ภายในบ้าน เพื่อให้เกิดความสะอาด
เรียบร้อย ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่หลักของลูกจ้างทำงานบ้านตั้งแต่ครั้งอดีตก่อนเกิดวิกฤติการณ์โรค
ระบาด เมื่อมีสถานการณ์โควิด-19 เข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกคนมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทุก
คนหันมาสนใจการทำงานบ้านที่ต้องเผชิญกับโควิด บทบาทของลูกจ้างทำงานบ้านจึงกลายเป็น ผู้
ปกป้องนายจ้าง จากเชื้อไวรัสที่กำลังแพร่ระบาดอยู่ ณ ขณะนั้น เนื่องจากในช่วงสถานการณ์การแพร่
ระบาดของโควิด-19 ลูกจ้างทำงานบ้านเปรียบเสมือนด่านหน้าที่จะต้องพบเจอกับเชื้อโรคในการ
ทำงานประจำวัน ลูกจ้างทำงานบ้านจึงถูกฉายภาพว่าทำงานอยู่ในเชิงสาธารณสุขควบคู่ไปด้วย รวมถึง
เป็นคนป้องกันโรคติดต่อให้คนในบ้าน เป็นผู้รับหน้าที่ในการใช้สารเคมีเพื่อจัดการต่อเชื้อโรคที่
เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ภายในบ้านของนายจ้าง ทำให้บทบาทของลูกจ้างทำงานบ้านนอกเหนือจากการที่
เป็นผู้ทำความสะอาด กลับกลายมาเป็น “ผู้ปกป้อง” ในฐานะของการทำงานบ้านในยุคปกติใหม่

5.1.3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่า

การพัฒนางานของลูกจ้างบ้านในฐานะงานที่มีคุณค่า จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจาก
หลายฝ่ายหลายฝ่าย แม้กระทั่งตัวของลูกจ้างทำงานบ้านก็เป็นหนึ่งในกลุ่มที่สะท้อนถึงปัญหาการ
ทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนางานที่มีคุณค่าจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาด

การบูรณาการจากทุกหน่วยงาน รวมถึงการเห็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการดูแลและคุ้มครองทางสังคม การพัฒนางานของลูกจ้างทำงานบ้านจึงเป็นอีกหนึ่งจุดหมายสำคัญที่จะก่อให้เกิดต้นแบบของการพัฒนาในเชิงนโยบายของกลุ่มแรงงานนอกระบบในกลุ่มอาชีพอื่น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเท่าเทียมในการประกอบอาชีพ รวมถึงการคุ้มครองดูแลทางสังคมในฐานะแรงงานคนหนึ่ง

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงที่ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ในปัจจุบัน ล้วนไม่ได้รับการดูแลทางสังคมจากภาครัฐหรือไม่ได้รับสวัสดิการทางสังคมเท่าที่ควร ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านมีปัญหาที่เกิดขึ้นในหลากหลายมิติ อีกทั้งจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากกลุ่มของนายจ้าง รวมถึงการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งสามารถแบ่งแนวทางการพัฒนาตามข้อเสนอของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ดังนี้

1) การพัฒนามาตรฐานการทำงาน จากการศึกษางานของลูกจ้างทำงานบ้าน ไม่มีสัญญาจ้างงาน ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดวันลา และรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายมีรูปแบบการทำงาน ค่าตอบแทนที่มีความแตกต่างกันออกไป ตามที่ได้มีการตกลงกับนายจ้าง บางรายได้รับอัตราค่าจ้างที่สูง จึงทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ แต่บางรายได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าให้การจ้างงานของลูกจ้างทำงานบ้านมีมาตรฐานที่แน่นอนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน ทั้งในเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก และบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เป็นธรรม

อนึ่งการทำสัญญาการจ้างงานนอกจากจะมีข้อดีที่เกิดขึ้นต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน แต่ในอีกทางหนึ่งการทำสัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง บางครั้งอาจทำให้เกิดข้อผูกมัดสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ หากมีการทำสัญญาอาจจะเป็นการกำหนดของเขตของการทำงานมากเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้ไม่เกิดผลดีต่อตัวของลูกจ้างแรงงานเอง ดังนั้นการทำสัญญาจ้างจึงต้องเกิดการบูรณาการร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้ง ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างทำงานบ้าน หน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างสัญญาการจ้างงานที่เป็นมาตรฐานให้กับทุกฝ่าย เกิดสัญญาที่เป็นธรรมในการทำงาน

2) **หลักประกันทางสังคม** จากกรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้าน 5 ใน 8 คน ให้ความสำคัญกับการผลักดันนโยบายการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ซึ่งเป็นหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมต่อความต้องการในการทำงานของลูกจ้างแรงงานในหลายประเด็น ทั้งยังเป็นหลักประกันทางสังคมที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลที่ปรากฏในการคุ้มครองแรงงานในหลายประเทศทั่วโลก แต่ในประเทศไทยแรงงานนอกระบบอย่างลูกจ้างทำงานบ้านกลับไม่ได้การคุ้มครองภายใต้ประกันสังคมมาตราดังกล่าว เทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ทำให้เกิดปัญหาการเรียกร้องที่เกิดขึ้นในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน สะท้อนภาพของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นแรงงานที่มีนายจ้างชัดเจนแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามประกันสังคมมาตรา 33 ลูกจ้างทำงานบ้านหลายรายมีความต้องการที่จะเข้าเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคมมาตรา 33 เนื่องจากเป็นหลักประกันทางสังคมที่ให้สิทธิประโยชน์สำคัญ เทียบเท่ากับผู้แรงงานในระบบที่มีนายจ้าง ได้แก่ สิทธิประโยชน์ค่าชดเชยรายได้จากการเจ็บป่วย ลา งาน หรือหยุดงาน สิทธิประโยชน์เรื่องการเลี้ยงดูบุตร อีกทั้งยังสามารถได้รับการดูแลคุ้มครองทางสังคมจากทางภาครัฐในด้านของการเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้การเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 จะทำให้แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น การได้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายดังกล่าว ยังเป็นอีกหนึ่งจุดหมายที่ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านจึงถูกมองเห็นมากขึ้นจากการคุ้มครองในมาตราดังกล่าว

นอกจากนี้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากแนวนโยบายดังกล่าว คือ การให้ประกันสังคมมาตรา 33 ของลูกจ้างทำงานบ้านในกลุ่มนายจ้างที่เป็นครัวเรือนมีข้อจำกัดหลายประการ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบตามครัวเรือนที่เป็นเคหสถานในทุกครัวเรือนของนายจ้างได้ ด้วยข้อจำกัดทางกฎหมาย ทำให้ดำเนินการเรื่องหลักประกันทางสังคมเป็นไปอย่างยากลำบาก อีกทั้งนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่พร้อมที่จะเข้ามาเป็นผู้ช่วยในการจ่ายเงินสมทบในส่วน of ลูกจ้าง เนื่องด้วยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นข้อคำนึงถึงในการพัฒนาแนวนโยบายดังกล่าว

“สิ่งที่อยากได้มากที่สุด คือ การเข้าประกันสังคมมาตรา 33”

(สายใจ, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“เรามีความต้องการสูงสุดคือการที่เราต้องเข้ามาตรา 33 ให้ได้”

(น้ำกรอง, กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ได้รับสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลตามสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงบางรายสมัครเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคมมาตรา 40 ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ฉะนั้นการผลักดันให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 ซึ่งเป็นหลักประกันทางสังคมที่มีการคุ้มครองมากกว่าในหลายประเด็น ทั้งยังมีการจ่ายค่าสมทบไม่แตกต่างกันมากนัก ตามข้อเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนทั่วไป เพื่อร่วมกันผลักดันให้งานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่า และคนทำงานได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของวิกฤตโควิด-19 ที่สะท้อนภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านภายใต้การคุ้มครองทางสังคมที่ยังเข้าไม่ถึงกลุ่มคนดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพมากนัก ดังนั้นการเพิ่มความคุ้มครองหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพอย่างการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ นอกเหนือจากที่ทำให้เห็นว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านถูกยอมรับในฐานะแรงงานคนหนึ่งแล้ว การได้รับประกันสังคมมาตราดังกล่าวสามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้เพื่อสร้างการคุ้มครองทางสังคมที่เท่าเทียมสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากล ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการรวมกลุ่มภายใต้กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาได้แสดงถึงศักยภาพที่สามารถจ่ายเงินสมทบในการเข้าประกันสังคมมาตราดังกล่าว

3) การส่งเสริมการรวมกลุ่มทางสังคม จากผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงส่วนใหญ่ไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้ ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายมีความเห็นว่าการรวมกลุ่มทางสังคมของลูกจ้างทำงานบ้าน ช่วยส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีความเข้มแข็ง ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ ให้สามารถพูดคุย ปรึกษาหารือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รับเรื่องราวร้องเรียนปัญหาที่เกี่ยวกับงานลูกจ้างทำงานบ้าน ฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงช่วยสร้างแรงกระตุ้นต่อหน่วยงานและการรับรู้ของสังคมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายของแนวคิดงานที่มีคุณค่าซึ่งปรากฏอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้านฉบับที่ 189 เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของหลากหลายฝ่ายในสังคมไม่ว่าจะเป็น นายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้าน หรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการหาทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างทำงานบ้านให้เกิดสวัสดิการที่เหมาะสมและครอบคลุมต่อการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ตลอดจนส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนสำคัญในการช่วยนายจ้างและมีการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

เนื่องด้วยกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านบางรายไม่ได้มีการสังกัดอยู่ในกลุ่มแรงงาน ส่งผลให้ไม่มีโอกาสในการเข้าถึงการอบรมที่ต่อยอดในการประกอบอาชีพเหมือนลูกจ้างทำงานบ้านที่สังกัดในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทย ดังนั้นหน่วยงานรัฐและนายจ้าง จึงมีความจำเป็นต้องเข้ามาช่วยส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการทำงานบ้าน เพื่อต่อยอดให้กับการทำงานอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือใช้ในการทำงานบ้านสมัยใหม่ น้ำยาเคมีที่อาจเป็นอันตราย ช่วยให้งานของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีมาตรฐาน และลูกจ้างทำงานบ้านมีโอกาสเข้ารับการทำงานที่มากกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น และสามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนามาตรฐานค่าจ้างในอนาคต อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีอายุมาก และสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมอาชีพใหม่ หรืออาชีพเสริมอื่น ๆ ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การพัฒนางานที่มีคุณค่าในมุมมองของนายจ้าง พบว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างในการดูแลอุปการะล้วนมีความต้องการให้ลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งที่ได้เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิต โดยนายจ้างหลายรายเห็นว่ามิติในการพัฒนาดูแลงานลูกจ้างทำงานบ้านหรือสวัสดิการที่ควรได้รับการดูแลอันดับแรก คือ การมีเกณฑ์ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นมาตรฐานทั่วไป ซึ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทน เนื่องจากในปัจจุบันนายจ้างไม่ได้ทราบถึงเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจึงเป็นการตกลงตามความพอใจของทั้งสองฝ่าย

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน พบว่า นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้มีการรับรู้หรือเข้าถึงข้อมูลความคุ้มครองในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองจากนายจ้างอย่างที่ควรจะเป็นตามกฎกระทรวง ทำให้เกิดช่องว่างในการทำงาน การเอาผิดเอาเปรียบในบางราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง มีสัญญาในการทำงานเสมอเมื่อมีการเริ่มต้นการทำงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในจรรยาบรรณของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งสัญญาจ้างจะเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากประกอบไปด้วยรายละเอียดของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อตกลงในการทำงาน ทำให้สามารถใช้เป็นหลักฐานในการเรียกร้องต่อนายจ้างที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมได้ แต่ในอีกนัยหนึ่งการทำสัญญาจ้างอาจทำให้เกิดข้อผูกมัด ข้อเสียเปรียบต่อลูกจ้าง เนื่องด้วยนายจ้างอาจจะมีการเขียนสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานตามข้อตกลงที่เกิดขึ้น การทำสัญญาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการตรวจสอบหรือมีสัญญากลางที่ถูกร่างขึ้นจากหน่วยงานที่มีอำนาจในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการจ้างงานที่เกิดขึ้น

การพัฒนางานที่มีคุณค่าในฐานะตัวแทนหน่วยงาน ปัจจุบันมีการนำเสนอเพื่อเปลี่ยนแปลงนโยบาย ปรับปรุงและเพิ่มเติมสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งในระดับรัฐบาล รวมถึงระดับลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านบางรายก็มีจุดอ่อนในเรื่องของการทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้การทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง มีสัญญาในการทำงานเสมอเมื่อมีการเริ่มต้นการทำงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในจรรยาบรรณของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานบ้าน

1) การจัดทำฐานข้อมูลของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของลูกจ้างทำงานบ้านอาทิ อายุ แหล่งที่อยู่ สถานที่ทำงาน รูปแบบการทำงาน นายจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ช่วยทำให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นถึงปัญหา ความท้าทาย และแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านในอนาคต ซึ่งสามารถขอความร่วมมือจากนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ในปกครอง เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านของตนเอง เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านบางรายไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ อีกทั้งนายจ้างยังมีศักยภาพในการดำเนินการที่เข้าถึงการจัดการข้อมูลกับหน่วยงานได้โดยการบูรณาการร่วมกัน

นอกจากนี้การเข้าถึงกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานในครัวเรือนส่วนบุคคลเป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือ เช่น การจัดตั้งกลุ่มไลน์ลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งสามารถดึงลูกจ้างทำงานบ้านที่ยังไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มให้เข้าร่วมกลุ่มได้ ทำให้สามารถถึงการมีส่วนร่วมจากลูกจ้างทำงานบ้านได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ที่ผ่านมามีเมื่อนายจ้างกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง ก็ยังไม่ได้รับโทษทางกฎหมาย อีกทั้งลูกจ้างก็ไม่มีศักยภาพมากเพียงพอที่จะฟ้องร้องต่อนายจ้างเนื่องจากอาศัยในครัวเรือนเดียวกัน การเอาผิดเอาเปรียบจึงยังมีอยู่ รวมถึงลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะกำหนดเวลาในการทำงานได้ ซึ่งปัญหาการทำงานเกินเวลาเป็นปัญหาที่พบมากในกลุ่มลูกจ้างที่ทำงานและอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง

2) การเพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนปัญหาที่เกิดจากการทำงาน แม้ลูกจ้างทำงานบ้านจะสามารถร้องเรียนกรณีที่เกิดปัญหาได้ที่หน่วยงานของรัฐอย่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในพื้นที่ แต่ในทางปฏิบัติพบว่า เกิดปัญหาในกระบวนการการร้องเรียน ทั้งการติดต่อสื่อสาร การให้บริการของเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์ อีกทั้งการร้องเรียนจำเป็นต้องแจ้ง ชื่อนามสกุล ของนายจ้างเพื่อสืบทราบข้อมูล แต่ลูกจ้างทำงานบ้านบางรายก็ไม่ได้ทราบข้อมูลของนายจ้าง รวมทั้งไม่มีสัญญาการจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ความไม่ครบถ้วนของข้อมูล ทำให้ไม่สามารถดำเนินการร้องทุกข์ตามกระบวนการได้

3) ส่งเสริมการประชุมระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้อำนาจทางกฎหมาย ความร่วมมือจากนายจ้าง เพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทุกฝ่ายสามารถเข้ามาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความต้องการ รวมถึงการฝึกอบรมให้นายจ้างและลูกจ้างรับรู้ข้อมูลความคุ้มครองในกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง และตัวลูกจ้างทำงานบ้าน

4) สร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม กฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 ฉบับปัจจุบันยังคงมีบางส่วนไม่สอดคล้องตามหลักการและเจตนารมณ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับสิทธิตามหลักการของอนุสัญญา อาทิ การคุ้มครองรายได้ขั้นต่ำ การกำหนดเวลาการทำงาน วันหยุด การคุ้มครองความเป็นมารดา การไม่จ้างแรงงานเด็ก การผลักดันการคุ้มครองตามกฎกระทรวงฉบับที่ 14 อย่างเป็นทางการ โดยการเพิ่มการคุ้มครองในประเด็นสำคัญที่ปรากฏในหลักการสากล จึงเป็นหมุดหมายสำคัญของการสร้างระบบการคุ้มครองแรงงานที่เป็นรูปธรรมสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

5.2 อภิปรายผล

ผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านเป็นแรงงานนอกระบบที่ต้องประสบกับปัญหา ผลกระทบในการทำงาน ตลอดจนไม่ได้ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการทางสังคมในฐานะแรงงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมาตั้งแต่ก่อนการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งปัญหาและความทุกข์ยากของผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ได้ปรากฏชัดเจนขึ้นเมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

5.2.1 ชีวิตและพลวัตการทำงานของผู้หญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19 เมื่อมองย้อนหลังไปก่อนหน้านี้ อายุเริ่มต้นของการเข้าสู่อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นตอนต้น คือ ระหว่าง 13 ถึง 15 ปี หรือเมื่อจบการศึกษาระดับประถมศึกษา ข้อค้นพบด้านอายุนี้ อีกนัยหนึ่งได้สะท้อนถึงภาพของการใช้แรงงานเด็กในกลุ่มอาชีพนี้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิแรงงานและเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่สามารถจะกระทำได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สอดคล้องกับรายงานการศึกษาของ มูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็ก (2553) ที่แสดงให้เห็นว่า แรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งมาจากครอบครัวยากจนในชนบท อีกทั้งขาดการเข้ารับการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นผู้ดูแล ควบคุมในหลายด้าน อาทิ ที่อยู่อาศัย สิ่งของอุปโภค บริโภค บางครั้งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับภาระงาน เนื่องจากนายจ้างมองว่าเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบของการพักอาศัยกับนายจ้างที่นายจ้างมองว่าได้ให้การอุปถัมภ์ทั้งที่อยู่อาศัยและอาหารระหว่างการทำงานด้วยแล้ว ซึ่งทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านไม่กล้าที่จะต่อรองกับนายจ้าง เพราะเกรงว่าจะถูกไล่ออกจากงาน (ตุลาพร ศรียาบ, 2556) ในทิศทางเดียวกันนั้นงานศึกษาเรื่อง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน ของ รัชต์ บุราทร (2557) ยังพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานลูกจ้างผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15-35 ปี สำหรับประเทศไทยไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน แต่ด้วยภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำทำให้แรงงานเด็กถูกจ้างอย่างผิดกฎหมายเพิ่ม

มากยิ่งขึ้น เพื่อแลกกับค่าเล่าเรียนในอนาคตแต่เมื่อไม่มีเงินจ่ายค่าเทอมก็ต้องลาออกมาทำงานเต็มเวลา การเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของแรงงานเด็กถูกนายจ้างบังคับจ่ายแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานทำงานบ้านผู้ใหญ่อย่างชัดเจน มีการควบคุมที่ต่ำกว่าและมีโอกาสที่จะหนีออกจากที่ทำงานด้วยโอกาสที่น้อยมากประกอบกับที่เป็นเด็กและไม่มีที่ไป

การทำงานในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่าการศึกษาชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงใน 4 มิติ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี ทำให้เห็นว่างานบ้าน เผชิญปัญหาสำคัญในด้านค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับการทำงาน ไม่มีสวัสดิการวันหยุด วันลา หรือสวัสดิการเข้ามารองรับ งานหนักและเสี่ยงอันตราย รวมถึงไม่มีการตกลงทำสัญญาการจ้างงานที่มีความชัดเจน ทำให้รายได้ ชั่วโมงการทำงาน รายละเอียดการทำงาน อาจถูกบดบังเล็กน้อยได้ตลอดเวลาการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของวิกฤติการณ์โควิด-19

สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาเรื่อง ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ ของ สถาบันวิจัยสังคม (2551) ที่พบว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านถูกจัดว่าเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและทางสังคม ตามสิทธิที่แรงงานคนหนึ่งพึง ทำให้ต้องประสบปัญหาในการประกอบอาชีพใน 3 ด้านหลัก 1) ด้านเศรษฐกิจ การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ไม่มีสวัสดิการเข้ามารองรับ โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่มีนายจ้างชาวไทย ซึ่งส่วนใหญ่การจ้างงานจะไม่มีการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจน 2) ด้านสังคม วัฒนธรรม และนโยบายภาครัฐ แม้หน่วยงานภาครัฐได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) แต่กลับยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอเทียบเท่ากับอนุสัญญาในระดับสากลอยู่หลายประการ และ 3) ด้านสุขภาพของลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพสะสม ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในบางกรณีคนทำงานยังขาดความตระหนักรู้ เอาใจใส่เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสุขภาพ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว นอกจากนี้ ในมิติด้านสังคม ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงหลายรายยังคงต้องประสบกับสภาวะยากลำบากในการทำงานทั้งการเอาใจเปรียบจากนายจ้างหรือการปฏิบัติไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยเฉพาะเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและยาวนานเกินไปในแต่ละวัน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาเรื่อง สาวใช้: แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ ของ เอกชัย เอื้อธารพิสิฐ (2554) ได้อธิบายถึงงานบ้านในแง่ของการถูกครอบงำทางสังคมทุนนิยมกับลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างในครัวเรือนยังคงมีอำนาจเข้มแข็งใน

การกดขี่ข่มเหง เอาเปรียบ ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้อาณัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้านความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างหรือเจ้านายกับลูกจ้างก็ทำให้ลูกจ้างปราศจากอำนาจในการต่อรอง อีกทั้งมุมมองที่สังคมมองว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างจึงมีความสัมพันธ์ในลักษณะของการอุปถัมภ์ คำจูน ช่วยเหลือกันเองตามค่านิยมและความสมัครใจ โดยไม่มีกฎเกณฑ์สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่เข้ามาช่วยควบคุมการปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เหล่าลูกจ้างทำงานบ้านจึงไม่มีสิทธิ์และเสียงในการเรียกร้องสิทธิของตน นอกจากนี้ งานศึกษาเรื่องแนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน ของ ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) ยังพบว่ากลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านหญิงถูกทำให้มองไม่เห็นและถูกละเลยจากทั้งภาครัฐและสังคม ทำให้พวกเขาต้องทนทุกข์กับการถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในสารพัดรูปแบบ ทั้งที่พวกเขาเป็นฟันเฟืองสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจแฉกเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น ๆ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยนายจ้างในการแบ่งเบาภาระการดูแลบ้านที่ถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าและด้อยค่าสถานะของพวกเธอให้อยู่ในสถานะที่ต่ำภายในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานคนหนึ่งไม่พึงได้รับในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

ทั้งนี้ผลการศึกษาจากกรณีศึกษาทั้ง 8 ราย ยังสะท้อนว่า ลูกจ้างทำงานบ้านประสบปัญหาในการทำงานที่สะสมมาตั้งแต่ก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 รวมทั้งเผชิญบริบทพื้นฐานใกล้เคียงกับแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น ๆ โดยสอดคล้องกับ ผลสำรวจแรงงานนอกระบบ ของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) ที่พบว่า แรงงานนอกระบบประสบปัญหาจากการทำงาน ในเรื่องค่าตอบแทน งานขาดความต่อเนื่อง และงานหนัก ในขณะที่ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงงานนอกระบบประสบปัญหาไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงาน ในขณะที่การศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ของ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (2564) ซึ่งศึกษาจากแรงงานนอกระบบอาชีพรับจ้างทั่วไปมากที่สุดในการสำรวจ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย รวมถึงมีภาระหนี้สิน ไม่มีสวัสดิการการทำงาน ไม่ได้รับการคุ้มครองประกันสังคม ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐ และปัญหางานไม่ต่อเนื่อง ในด้านสุขภาพ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพจากอาการปวดเมื่อย นอกจากนี้ งานศึกษาเรื่อง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน ของ รัชต์ บุราทร (2557) ยังพบว่า ในประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลเท่าที่ควร ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่ทำงานแล้วไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายในหลายมิติของการทำงาน การจ้างงานมีลักษณะการทำสัญญาปากเปล่าไม่มีการทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่มีการ

ระบุระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงวันลา ที่มีความชัดเจน จึงถูกเอาเปรียบจากนายจ้างของตนเอง แต่ในปัจจุบันพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านสัญชาติไทยมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งมากขึ้น ทำให้มีอำนาจต่อรองในบางประเด็นที่เพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อน

ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สถานะการทำงานที่มีปัญหาสะสมมานานหลายสิบปีจนส่งผลต่อเนื่องมาถึงสภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบของลูกจ้างทำงานบ้านในระหว่างสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านประสบกับสภาวะความยากลำบากระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งการเดินทางไปทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซ้ำอุปสรรคป้องกันโรค การดูแลค่าใช้จ่ายและสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเอกสาร งานวิจัย รวมถึงบทความที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของโรคโควิด-19 ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทำงานบ้าน และแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น ๆ ดัง เสนวนาเรื่อง ผลกระทบการรับมือ และการฟื้นฟู ชีวิตความเป็นอยู่และงานของแรงงานนอกระบบกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ของสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) ที่พบว่าสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ยังคงทำงานอยู่ต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม ถูกให้เพิ่มหรือลดเวลาทำงาน ในขณะที่ได้รับค่าแรงเท่าเดิม นายจ้างไม่อนุญาตให้เดินทางกลับบ้าน หรือออกจากบ้านนายจ้าง เกิดความเครียด ความวิตกกังวลจากการกักตัวในที่พักอาศัยร่วมกับนายจ้าง มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ในกลุ่มลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง มีความกดดันจากภาระค่าครองชีพ และความยากลำบากในการหางานใหม่ในช่วงที่มีการระบาด สอดคล้องกับ บทความเรื่อง ผลกระทบและการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในกลุ่มอาชีพนักดนตรี ของ ธิดาพร สันดี (2564) ที่พบว่าผลกระทบของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อทำงาน การดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ มีภาระค่าใช้จ่าย และต้องปรับตัวจากการปิดสถานบันเทิง การว่างงานทำให้ของนักดนตรีที่จำเป็นต้องหางานเพิ่มหรือสร้างอาชีพเสริมอื่น เช่นเดียวกับ บทความเรื่อง การปรับตัวของแรงงานนอกระบบภายใต้วิกฤตทางสังคมจากการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา กลุ่มคนขับรถรับจ้าง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ของ วรณิภา สูงสุมาลัย และ พิมพ์ชนก ไพรีพินาศ (2564) ที่พบว่าคนขับรถรับจ้างต้องประหยัดค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนมากขึ้น ทำอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ มีการติดตามข่าวสาร สวมใส่หน้ากากอนามัย การล้างมือด้วยเจลล้างมือแอลกอฮอล์และน้ำเปล่าหลังจากการสัมผัสสิ่งของเครื่องใช้ และการปรับตัวทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ งานศึกษาเรื่อง วิกฤตโควิด-19 และเศรษฐกิจนอกระบบ: แรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ของ WIEGO (2564) ยังพบว่า ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ใน เดือนเมษายน ปี 2563 ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่สามารถออกไปทำงานในอาชีพของตนได้แม้แต่วันเดียว แรงงานนอกระบบหลายรายมีการกู้ยืมเงิน ขายหรือจำหน่ายทรัพย์สิน ของมีค่า เพื่อนำมา

จับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันของตนและครอบครัว บางรายมีความจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนและครอบครัวหรือมีความจำเป็นต้องให้ครอบครัวย้ายถิ่นฐานจากเดิม นอกจากนี้รายได้ของครัวเรือนมีอัตราลดลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 รวมถึงมีความรับผิดชอบภายในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น อาทิ การทำความสะอาด การทำอาหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดสิทธิขั้นพื้นฐานในการเป็นแรงงาน เช่นเดียวกับ งานศึกษาเรื่อง งานดูแลและงานบ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้างของหญิงไทยและผลกระทบต่อการจ้างงานที่มีคุณค่า ของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (2565) ที่ชี้ให้เห็นถึงสิทธิความเป็นแรงงานที่ถูกพรากไปของลูกจ้างทำงานบ้าน การเข้าไม่ถึงการคุ้มครองขั้นพื้นฐานในสังคม ซึ่งเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นและถูกเรียกร้องโดยมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพมานานหลายปี คนทำงานรับใช้ในบ้านประสบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีความเสี่ยงต่อสุขภาพที่ย่ำแย่ การบังคับใช้แรงงานในอัตราค่าจ้างต่ำ บางรายได้รับความรุนแรงจากนายจ้างในการทำงานโดยไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองทางสังคมได้ แม้ว่าโดยหลักการแล้วจะมีสิทธิเทียบเท่าแรงงานที่อยู่ในระบบ ซึ่งสาเหตุหลักที่เกิดปัญหาในการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน มักมีสาเหตุจากนายจ้างบางราย ไม่ได้คำนึงถึงสิทธิแรงงานที่แรงงานนอกระบบอย่างลูกจ้างทำงานบ้าน ควรได้รับ อย่าง สิทธิลาคลอด เงินชดเชยระหว่างการว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบันงานทำงานบ้านเป็นหนึ่งในงานที่มีคุณค่าของคนทำงานบ้านที่สมควรได้รับการดูแลเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ นอกจากนี้การให้ความสำคัญและมองเห็นถึงคุณค่าในงานบ้านเป็นอีกหนึ่งจุดหมายที่หลายฝ่ายพยายามชี้ให้เห็นถึง ข้อเรียกร้อง และความยากลำบากที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องประสบพบเจออย่างเลี่ยงไม่ได้

5.2.2 ความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

ลูกจ้างทำงานบ้านหญิง นายจ้าง รวมถึงนักวิชาการ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม ต่างมีมุมมองการทำงานเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้านในฐานะงานที่มีคุณค่า ซึ่งมองว่างานที่มีคุณค่าต้องเป็นงานที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของแรงงานที่พึงได้รับ รวมถึงควรได้รับการดูแลคุ้มครองทางสังคมจากทั้งตัวของนายจ้างและจากทั้งมาตรการของนโยบายของภาครัฐ นอกจากนี้ยังมองว่างานที่มีคุณค่าต้องเป็นงานที่ควรได้รับสวัสดิการในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคม ตลอดจนการคุ้มครองดูแลทางสุขภาพ และได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มีความเหมาะสม โดยความหมายของงานที่มีคุณค่าดังกล่าวสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของ อนุสัญญาฉบับที่ 189 Domestic Worker Recommendation, 2011 จากงานรายงานการศึกษาของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2561) ที่กำหนดให้การคุ้มครองผู้ทำงานบ้านโดยให้มีสิทธิในการรวมกลุ่มและ

การเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับ การห้ามการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานบ้านได้ และต้องมีมาตรการให้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีไม่ให้เสียโอกาสในการเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และการฝึกอบรม มีมาตรการคุ้มครองการกระทำที่รุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ และมีสัญญาจ้างงานที่เป็นธรรม โดยเฉพาะในเรื่องวันเวลาทำงาน ลักษณะงานที่ให้ทำ ค่าจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำปี สัปดาห์ เวลาพัก การจัดที่พัก (ถ้ามี) และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง รวมถึงสอดคล้องตาม ข้อเสนอฉบับที่ 201 Domestic Worker Recommendation, 2011 ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดอุปสรรคต่าง ๆ ในการใช้สิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านในเรื่องของการจัดตั้ง และการเข้าเป็นสมาชิกองค์การ การคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้างทำงานบ้าน การห้ามการตรวจการเป็นโรคเอดส์ หรือการตั้งครรภ์ การให้ข้อมูลถึงการเข้ารับการตรวจสุขภาพโดยสมัครใจ การป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพัก การเข้ารับการศึกษาศึกษาและการฝึกอบรม การติดต่อครอบครัว การห้ามทำงานกลางคืน การห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจ รวมทั้ง มีกลไกการตรวจแรงงาน สัญญาจ้างคนงานทำงานบ้านควรระบุถึงลักษณะงานที่ทำ การลาป่วย การลาภิก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งของ การจัดที่พัก และการหักค่าจ้าง โดยประเทศสมาชิกควรกำหนดรูปแบบสัญญา การจ้างงานแรงงานทำงานบ้าน และเผยแพร่ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ ประเทศสมาชิกควรจัดให้มีกลไก ป้องกันแรงงานทำงานบ้านจากการถูกเอาเปรียบ ถูกทำร้ายด้วยกำลังหรือถูกล่วงเกินทางเพศ ด้วยการรับข้อร้องเรียนผ่านโทรศัพท์สายด่วน หรือวิธีการอื่น รวมทั้งควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างทำงานบ้านเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน ซึ่งรวมการทำงานล่วงเวลา เวลาพัก อัตราค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงานกลางคืน วันหยุดประจำปี สัปดาห์ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน การจัดที่พักที่เป็นส่วนตัวพร้อมอุปกรณ์ภายในห้อง เงื่อนไขการกระทำผิดที่นายจ้างอาจเลิกจ้าง การกำหนดเงื่อนไขความปลอดภัยในการทำงาน การเก็บข้อมูลหรือสถิติอันตราย และการเจ็บป่วยในการทำงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำถึงใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การฝึกอบรม และการเข้าร่วมในระบบการประกันสังคมของลูกจ้างทำงานบ้าน ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามอนุสัญญาดังกล่าว แต่ได้มีการออกกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) เพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้กับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม งานศึกษาของ รัชต์ บุราทร (2557) เรื่องอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า สำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบ ทางกฎหมาย ในการที่

ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน ตั้งข้อสังเกตว่า กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ยังคงมีหลักการ รายละเอียด และการปฏิบัติการแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 เช่น ในเรื่อง การทำสัญญาจ้าง มาตรฐานด้านค่าตอบแทนค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน สิทธิความเป็นมารดา สิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างทำงานบ้านก็ไม่ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั้งสองฉบับอีกด้วย (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคประจําภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก, 2564)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นทัศนคติ และอคติทางสังคมที่มองงานของลูกจ้างทำงานบ้านในทางลบ มีถูกดูถูกเหยียดหยามจากกลุ่มคนในสังคมบางกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) ซึ่งกล่าวถึงความไร้อัตนของลูกจ้างทำงานบ้านที่ผู้คนบางกลุ่มในสังคมมองว่าเป็นแรงงานที่มีสถานภาพต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ อีกทั้งยังมีการทำงานที่ไม่มีคุณค่าในเชิงระบบเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานศึกษาของ กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์ (2561) ที่กล่าวถึง งานบ้านซึ่งเป็นกิจกรรมภายในครัวเรือนมักถูกเหมารวมว่าไม่มีคุณค่า โดยถูกหลบเลี่ยงที่จะใช้คำว่างานแต่เรียกว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิงพึงกระทำในฐานะที่เป็นภรรยาและแม่ แต่ในอีกด้านหนึ่งแรงงานผู้หญิงโดนกดขี่ ขูดรีด แต่ไม่ได้รับแม้กระทั่งค่าตอบแทนเพราะถูกมองว่าไม่ใช่งาน

ทั้งนี้จากผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิด มุมมอง การให้คุณค่าต่องานบ้านในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกลุ่ม ที่มองว่างานทุกงานล้วนมีคุณค่า ทั้งยังต้องได้รับการคุ้มครองดูแลทางสังคมที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน งานบ้านถูกมองต่างออกไปจากเดิมที่สังคมมองว่าเป็นเพียงงานที่ใช้แรงงาน ลูกจ้างทำงานบ้านเปรียบเสมือนคนรับใช้ในบ้าน แต่ในปัจจุบัน อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านกลับกลายเป็นหนึ่งในอาชีพที่นายจ้างมองว่าเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระของการทำงานบ้าน มีความสำคัญในการทำงานทำให้นายจ้างสามารถนำเวลาไปประกอบอาชีพการทำงานหรือธุระอื่น นอกเหนือจากการทำงานบ้าน นอกจากนี้ อาชีพลูกจ้างทำงานบ้านยังเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ คุณค่า ให้กับคนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในชีวิตได้เช่นเดียวกับการประกอบอาชีพอื่นภายในสังคม ภายใต้ยุคปกติใหม่ที่ทุกคนมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงบทบาทของลูกจ้างทำงานบ้านภายหลังการเกิดสถานการณ์โควิด-19 มีบทบาทที่เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากการทำงานทำความสะอาด คือ บทบาทในการเป็น “ผู้ปกป้อง” นายจ้างจากเชื้อโรคที่เกิดขึ้นกับพื้นที่ภายในบ้าน

ทั้งนี้ แม้การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง และประชาชนทั่วไปเริ่มมองเห็น ตระหนักถึงการมีตัวตนและความสำคัญของงานของแรงงาน นอกระบบ และลูกจ้างทำงานบ้านที่มีบทบาทในเศรษฐกิจ และสังคมมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลง ภายหลังการระบาดกับลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอคติทางสังคม กฎหมาย และ นโยบายของหน่วยงานภาครัฐยังคงเป็นความท้าทายหลังจากนี้ด้วยเช่นกัน อาทิ การปรับมุมมอง ทศ คติต่อกลุ่มแรงงานนอกระบบว่าแรงงานนอกระบบไม่ได้เป็นภาระของสังคม โดยมองว่ากลุ่มแรงงาน ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นหนึ่งในกลุ่มที่สมควรได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาค ในฐานะที่เป็นแรงงานที่ ร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ เพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่ยั่งยืน อีกทั้ง ความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในแง่ของการทำงานของอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านอย่างการพัฒนาด้าน เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ในเรื่องโอกาสการเข้าทำงาน การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อภาวะการแย่งงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องด้วยกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ พบว่า อยู่ในช่วงอายุ 40 – 65 ปี บางรายไม่ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน อีกทั้งไม่มีทักษะในการเข้าถึงการทำงานผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ จึงมีความเสี่ยงต่อการตกงานในอนาคต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการ ทำงาน รูปแบบการจ้างงานที่มีความซับซ้อน เกิดการจ้างงานครั้งคราว (Gig economy) ส่งผลต่อ ความเสี่ยงของแรงงานนอกระบบกับปัญหาการไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่เหมาะสมตาม กฎหมาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.2.3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่า

การศึกษาแนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่า พบว่า สิ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงต้องการใน การประกอบอาชีพการทำงาน คือ การพัฒนางานของลูกจ้างทำงานบ้านให้สามารถได้รับความ คุ้มครองดูแลจากทางสังคมแบบเสมอภาคและการคุ้มครองจากภาครัฐ โดยเฉพาะการทำสัญญาจ้าง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน สิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิก จ้าง และการเข้าเป็นสมาชิกประกันสังคมมาตรา 33 ในกลุ่มของลูกจ้างทำงานบ้านที่มีการสังกัด รวมตัว ทั้งนี้ การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมผ่านการเข้าสู่ประกันสังคม มาตรา 33 สอดคล้องกับ รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน (กิ่ง กาญจน์ จงสุขไกล และคณะ, 2559) ได้พบผลการศึกษาที่สำคัญว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่

เหมาะสมในการขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมในระยะสั้นที่ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับ คือ การคุ้มครองประกันสังคมสำหรับการทำงานบ้านภาคสมัครใจ มาตรา 40 ซึ่งครอบคลุมด้วยสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทำงานบ้านมีความต้องการ จากนั้นในระยะกลางควรให้การคุ้มครองประกันสังคมสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านโครงการพิเศษ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม มาตรา 33 จนถึงระยะยาว โดยการขยายความคุ้มครองประกันสังคมภาคบังคับสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านแบบเต็มเวลา เนื่องจากผลการศึกษาทั้งตัวของนายจ้างและลูกจ้างเอง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคมมาตรา 33 รวมทั้งยังไม่มีความพร้อมในการร่วมจ่ายเพื่อเข้าสู่การประกันสังคมภาคบังคับในมาตราดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานแม่บ้านข้ามชาติในประเทศไทยและปัจจัยกำหนดค่าตอบแทนจากมุมมองของนายจ้างไทย ของ อาทิตยา รัตนพันธ์ (2559) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยยังไม่ได้ร่วมลงนามสัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้ขาดการส่งเสริมในแง่ของมนุษยธรรมในกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย งานศึกษาเรื่อง การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย ของ สาทิณี ศิริไพบูลย์ (2561) ที่ระบุว่า สิทธิประโยชน์ของระบบการประกันสังคมไทยดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองดูแลแรงงานในฐานะที่เทียบเท่ากับมาตรฐานของ ILO การผลักดันให้ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าถึงประกันสังคมจึงเป็นการคุ้มครองลูกจ้างอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากเพียงพอ ประกอบกับ รายงานการศึกษาฉบับกลาง เรื่อง โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ของ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2566) ได้นำเสนอถึงมาตรการในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งพบว่าในต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีนโยบายตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการขยายการคุ้มครองทางสังคมไปสู่แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบเรียกว่า “การขยายการคุ้มครองทางสังคมผ่านการทำให้เป็นทางการโดยเน้นกลไกการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่เป็นหลัก” (Extend Social Protection Through Formalization) ซึ่งเป็นการนำแนวทางการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วเข้ามาปรับใช้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความสามารถในการสมทบเงินประจำเดือน เพื่อให้ช่องว่างของการคุ้มครองทางสังคมลดน้อยลง เกิดการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อกลุ่มแรงงานนั้น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อเทียบกับประเทศไทยจะเห็นว่าหลักประกันทางสังคมอย่างประกันสังคมมาตรา 33 มีประสิทธิภาพมากเพียงพอต่อประเด็นการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมต่อการดำเนินชีวิตของกลุ่มแรงงาน ทั้งยังสามารถขยายความคุ้มครอง

ในหลักประกันดังกล่าวไปสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ที่มีกำลังในการจ่ายเงินสมทบ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างหลักประกันแบบใหม่ เนื่องจากมีหลักประกันที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่าในระดับสากลเป็นหลักอยู่แล้ว

นอกจากนี้ การยกระดับเพื่อให้งานของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าในด้านอื่น ๆ เช่น การทำสัญญาจ้างงาน การสร้างมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่ม การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของลูกจ้างทำงานบ้าน ยังสอดคล้องกับ งานศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร ของ ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์ (2554) พบว่า แรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน ไม่ว่าจะเป็นคนชนชาติใดก็ตาม มีศักดิ์และสิทธิ์ที่จะได้รับการคุ้มครอง ดูแล โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทั้งยังเป็นหน้าที่ของรัฐไทย จำเป็นที่จะต้องเข้ามากำกับดูแล ปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิที่ถูกรับประกันตามกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล อาทิ การทำสัญญาจ้าง เนื่องจากการทำงานในอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการและไม่มีการตกลงทำสัญญาจ้างงาน ทั้งการส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกลุ่มแรงงาน การตระหนักถึงการถูกคุกคามและการร้องทุกข์ที่มักเกิดขึ้นกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในครัวเรือนของนายจ้าง นอกจากนี้ งานศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ของ กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ (2558) ยังพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านสมควรได้รับการพัฒนาในการทำงานด้านมิติของ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน และวันหยุดอื่น ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการและการปฏิบัติที่ลูกจ้างสมควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามกฎหมายกำหนด

นอกจากนี้การยกระดับมาตรการคุ้มครองทางสังคมแบบเสมอภาคภายใต้แนวคิดงานที่มีคุณค่าเป็นหนึ่งในกลไกที่เข้ามารองรับโอกาส และความท้าทาย อันจะเกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ในมิติต่าง ๆ หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อาทิ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งได้รับผลกระทบเชิงลบมากกว่าเชิงบวกจากการทำงานในระบบเศรษฐกิจที่ไม่ได้สร้างความคุ้มครองแบบเสมอภาคให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้ กลุ่มแรงงานนอกระบบแต่เดิมไม่ได้มีหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับแรงงานในระบบหลากหลายด้านในการทำงาน แม้กระทั่งการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบในหลากหลายกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาตนเองในการดำรงชีวิต การประกอบชีวิตการทำงาน ภายใต้ภาระหน้าที่ในการดูแล

ครอบครัว ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตที่สูงมากขึ้น ความเสี่ยงด้านสุขภาพ ลูกจ้างหลายรายกำลังก้าวเข้าสู่ขั้นปลายชีวิตในสังคมผู้สูงอายุ แบกรับความเสี่ยงโดยไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้เสมือนแต่ก่อน รวมถึงยังไม่มีเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนไปเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ จึงเป็นอีกหนึ่งความท้าทายของการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ นอกจากนี้รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ความท้าทายในการปรับเปลี่ยนงาน การพัฒนาความรู้และการพัฒนาทักษะ การพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเข้าถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ งานรูปแบบใหม่ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้ ส่งผลต่อมั่นคงในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่สามารถปรับตัวได้ตามพลวัตที่ไม่หยุดนิ่ง ความท้าทายอันจะเกิดขึ้นเหล่านี้เป็นหนึ่งในหมุดหมายสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเล็งเห็นและหันมาให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานที่เป็นหนึ่งในฟันเฟืองขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างแรงงานนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมมาตรการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคม การปฏิรูปนโยบายแรงงานนอกระบบหลังโควิด-19 เพื่อเสริมสร้างระบบหลักประกันทางสังคมแบบเสมอภาคที่แรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปฎิวัติใหม่: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า แม้อุปการะทำงานบ้านจะมองว่างานของตนเองเป็นงานที่มีคุณค่า แต่ในด้านสวัสดิการนั้น กลับยังไม่ได้รับการดูแลและคุ้มครองจากนายจ้างและภาครัฐอย่างเท่าเทียมกับแรงงานที่อยู่ในระบบ ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอจากการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การจัดทำสัญญาจ้างแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ควรมีการตกลงทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นสัญญาในการแสดงลักษณะข้อตกลงในการทำงานของทั้งสองฝ่าย อาทิ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ชั่วโมงในการทำงาน อนึ่งการทำสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถกระทำได้ภายใต้บทบัญญัติทางกฎหมายที่รองรับ รวมถึงเป็นสิ่งที่แรกที่สามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องรอนโยบายหรือการบังคับจากทางภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการจ้างงานระดับพื้นฐาน
2. หน่วยงานรัฐโดยกระทรวงแรงงานควรขอความร่วมมือจากกลุ่มนายจ้างในการแจ้งรายชื่อตนเองในฐานะนายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้านในพื้นที่ส่วนบุคคล เพื่อเป็นการสร้างฐานข้อมูลกลางด้านสถิติจำนวนของการจ้างงานและมีข้อมูลเพียงพอในกรณีที่เกิดปัญหาหรือมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้นจากการทำงาน และสร้างความเป็นธรรมจากการจ้างงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน ควรมีการรวบรวมฐานข้อมูลของแรงงานที่จัดอยู่ในประเภทของแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการส่งเสริมข้อมูลองค์ความรู้ที่สร้างความตระหนักถึงในสิทธิและสวัสดิการที่แรงงานควรได้รับในขั้นพื้นฐาน รวมถึงมีการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านรวมถึงแรงงานประเภทต่าง ๆ ที่จัดอยู่ในประเภทของแรงงานนอกระบบให้ตรงตามความต้องการของแรงงานเหล่านั้น
2. การส่งเสริมและรับรองการรวมกลุ่ม เพื่อให้เกิดการรวมตัวของลูกจ้างทำงานบ้านแห่งประเทศไทยฯ อย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดช่องทางการร้องเรียนหรือสหภาพแรงงานที่มีความเข้มแข็งในการต่อรองการทำงาน รวมถึงการต่อรองการได้รับสวัสดิการที่ดี

3. การสนับสนุนและส่งเสริมในการจัดการอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำงานหรือทักษะการทำงานบ้านในฐานะการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อเป็นใบเบิกทางในการทำงานให้กับลูกจ้างทำงานบ้านทุกคนในการต่อรองการทำงานกับนายจ้างหรือเพิ่มเงินเดือนในโอกาสการทำงาน
4. การประกอบอาชีพในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการดูแลทางสังคม ผ่านหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ คือ ลูกจ้างทำงานบ้านควรได้เข้าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ตามสิทธิแรงงานที่พึงได้ เพื่อให้มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน ซึ่งการเข้าถึงประกันสังคมมาตรา 33 สามารถขยายความคุ้มครองให้แรงงานนอกระบบเข้ามาเป็นแรงงานในระบบได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาพื้นที่กลุ่มเป้าหมายนอกเหนือจากเขตการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในบริบทการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน
2. การศึกษาสิทธิประกันสังคมมาตรา 33 ในเชิงลึก เพื่อชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่สำคัญ เช่น ขอบเขตความคุ้มครองที่เหมาะสมและสอดคล้อง สิทธิสวัสดิการและความสามารถในการจ่ายที่ลูกจ้างทำงานบ้านต้องการ เป็นต้น
3. ควรศึกษารูปแบบการทำสัญญาจ้าง รวมถึงลักษณะรายละเอียดการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านในแต่ละราย เพื่อให้เห็นแนวทางการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าในอนาคต
4. การศึกษาข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานการทำงาน ว่ามีความเป็นไปได้อย่างไร ในลักษณะการพัฒนาแต่ละบริบท

บรรณานุกรม

- WIEGO. (2562). แร้งงานนอกระบบในเขตเมืองของไทย: ข้อมูลสรุปทางสถิติ. Retrieved from shorturl.at/cetFZ
- WIEGO. (2564). วิกฤตโควิด-19 และเศรษฐกิจนอกระบบ : แร้งงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย. Retrieved from <https://www.homenetthailand.org/archives/1656>
- กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน. (การวิจัยค้นคว้าอิสระ). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์. (2561). ผู้หญิง ชนชั้นและคาร์ล มาร์กซ์. Retrieved from <https://prachatai.com/journal/2018/04/76677>
- กรมการจัดหางาน. (2563). ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-19. วารสารจัดหางานโคราช, 3, 2-3.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). รายงานผลการศึกษาสภาพการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม (บ. บ. แมเนจเม้นท์จำกัด Ed.). กรุงเทพมหานคร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal). Retrieved from <https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2562). 20 ปีของงานที่มีคุณค่าและการอภิบาลแรงงานในห่วงโซ่อุปทานโลก. วารสารวิชาการของสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์, 14, 124-146.
- กาญจนา บุญรักษา และคณะ. (2548). "รูปแบบและการให้บริการของหน่วยงานให้บริการลูกจ้างทำงานบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร". รายงานการวิจัย โครงการแรงงานเด็กมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพต.) ร่วมกับสาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กึ่งกาญจน์ จงสุขไกล. (2564). สถานการณ์ความเสี่ยงและความเปราะบางของแรงงานนอกระบบกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กึ่งกาญจน์ จงสุขไกล และคณะ. (2559). การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน. กองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม.
- กุศล สุนทรธาดา วรชัย ทองไทยและสุรีย์พร พันพิง. (2550). ความหลากหลาย สุขภาวะ และหลักประกันของแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- กฤษมา โกเศษโยธิน. (2526). "แบบแผนการเข้าสู่อาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของสตรีที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานใน

- กรุงเทพฯ: ศึกษากรณีสตรีที่ประกอบอาชีพคนรับใช้ คนงานก่อสร้าง คนงานในโรงงานและแม่ค้าหาบเร่. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกอิสระสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์., ปทุมธานี. เข็มพร วิรุณราชพันธ์. (2544). “ชีวิตของแรงงานเด็กทำงานบ้าน”.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566). โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ.
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2565). งานดูแลและงานบ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้างของหญิงไทยและผลกระทบต่อการทำงานที่มีคุณค่า.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2549). แนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิง. (สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ชญานุช เรื่องจันทร์. (2564). ความปกติใหม่ (New Normal). Retrieved from <https://www.nsm.or.th/nsm/th/node/5730>
- ชาคร เลิศนิทัศน์ พุทธิพันธ์ุ หิรัณยตระกูล สถาพร น้อยจิ้น และสมชัย จิตสุชน. (2563). ประสบการณ์ต่างประเทศของการระบาด และมาตรการคุมการระบาดไวรัสโควิด-19: 5 ข้อสังเกต 4 บทเรียน 3 ความสำเร็จ 2 จุดเปลี่ยน 1 เปิดเมือง. Retrieved from <https://tdri.or.th/2020/04/how-countries-worldwide-are-fighting-covid-19/>
- ณัฐวรรณ คำแสน. (2564). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, 4(1).
- ตะวัน วรรณรัตน์. (2557). การศึกษาเศรษฐกิจนอกระบบทางการในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และศิลปะ, 34, 137 – 159.
- ตุลาพร ศรียาบ. (2556). อนุสัญญาองค์การแรงงาน ฉบับที่ 189 ว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน: กรณีศึกษาการนำหลักการมาเพื่อปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ธนวัฒน์ รื่นวงศ์. (2562). สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์). วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). แรงงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19. Retrieved from shorturl.at/sAF07
- ธิดาพร สันดี. (2564). ผลกระทบและการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในกลุ่มอาชีพนักดนตรี วารสารจันทร์เกษมสาร, 27(2). Retrieved from <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/crujournal/article/view/251381/173276>
- เนตรธิดา บุญนาค. (2565). เปิดรายงาน Sustainable Development Report 2022 และ SDG Index 2022. Retrieved from <https://www.sdgmove.com/2022/06/02/sdg-updates->

[sustainable-development-report-sdg-index-2022/](https://www.bangkokbiznews.com/social/940144)

บวร ทรัพย์สิงห์. (2564). "โควิด" ระบาดกระทบ 'แรงงานนอกระบบ' อย่างไร. Retrieved from

<https://www.bangkokbiznews.com/social/940144>

บวร ทรัพย์สิงห์ และวิชา โกมินทร์. (2563). ชีวิตและงานลูกจ้างทำงานบ้านก่อน ระหว่าง และหลังโควิด-19.

บัณฑิต ผังนรินทร์. (2539). การศึกษาเรื่องงานบ้านของสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาเศรษฐศาสตร์). คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

บุญเสริม หุตะแพทย์ และคณะ. (2545). ลักษณะการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ความรุนแรงในครอบครัว. Retrieved from <https://bit.ly/3Fee077>

บุษกร เชี่ยวจินดาภานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 13.

เบญจพรรณ ชินวัตรและคณะ. (2531). บทบาทของชายและหญิงในระบบการทำฟาร์ม อำเภอร้าว จังหวัดเชียงใหม่ (ศ. ค. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Ed.). เชียงใหม่.

ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์. (2557). การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า: กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ภิญญาพันธุ์ พจนะลาวัฒน์. (2560). สถานะที่มองไม่เห็นของแม่บ้านและภารโรงในพื้นที่ทำงานกรณีศึกษา สถาบันอุดมศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 13.

มณฑล กปิลกาญจน์ และ วันใหม่ นนทบุรีพิงศ์. (2564). แรงงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19. Retrieved from shorturl.at/hyJN6

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรมาธิราช. (2548). ความเหมาะสมในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (โ. สาขาวิชารัฐศาสตร์ Ed.). นนทบุรี.

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. (2564). นิยามของแรงงานนอกระบบ. Retrieved from <https://bit.ly/3DaD5cg>

มูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็ก. (2553). สถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน: ปัญหา อุปสรรคและการขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2563). ผลกระทบ โควิด-19 ที่มีต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน: กรณีศึกษาแรงงานหญิง.

Retrieved from <https://tdri.or.th/2020/10/the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-womens-employment/>

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2555). การศึกษาแบบกรณีศึกษา: Case Study. วารสารศึกษาศาสตร์, 33(4). Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/49867/41266>

รัชต์ บุราทร. (2557). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในการที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน.

- (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, วรณิภา สูงสุมาลย์ และ พิมพ์ชนก ไพรีพินาศ. (2564). การปรับตัวของแรงงานนอกระบบภายใต้วิกฤตทางสังคมจากการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา กลุ่มคนขับรถรับจ้าง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด *Journal of Modern Learning Development*, 6(6). Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/250559/171203/915726>
- วิษยานนท์ สุทธิโส. (2563). นโยบายตัวแบบบนนำร่องในการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ภายใต้บริบทประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า ภายใต้กรอบ ASEAN Socio Cultural Community (ASCC). วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 11(2).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2561). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. วารสารนิติศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1).
- ศุภิมา นฤมล. (2530). กระบวนการกลายเป็นหมอนวด: กรณีศึกษาหญิงบริการในสถาน อาบ อบ นวด. (วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยา มหาบัณฑิต). คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). โครงการศึกษาวิจัยเรื่องระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. Ed.). กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). เสวนาออนไลน์ หัวข้อ “ผลกระทบ การรับมือ และการฟื้นฟูชีวิตความเป็นอยู่ และงานของแรงงานนอกระบบ”. Retrieved from <https://shorturl.at/ksFM9>
- สาทิณี ศิริไพบูลย์. (2561). การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2564. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5492
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2564). “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work). Retrieved from <https://bit.ly/3uK50By>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สถิติจำนวนแรงงานนอกระบบประจำปี 2563. Retrieved from <https://bit.ly/3AaN0g3>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). การสำรวจแรงงานนอกระบบ. Retrieved from shorturl.at/rBCLP
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565. Retrieved from <https://shorturl.at/inJ47>
- สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ Retrieved from <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-10-12-1634022496.pdf?fbclid=IwAR1v07qHKw18zZjqMOS5n5Umw6bolFEWYvja8jw9zx0>

[Y3Z4XduutAuovnpk](#)

สมิตร สุวรรณ. (2554). การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ. Retrieved from <https://bit.ly/3a6S3Dx>

เสกสรร สังขวิสุทธิ. (2547). การศึกษาความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อการเข้าสู่การประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2564a). แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. 2562-2564. Retrieved from shorturl.at/kstTX

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2564b). “ไอแอลโอ” เผยโควิดกระทบแรงงานหญิงมากกว่าชาย. Retrieved from <https://siamrath.co.th/n/263787>

องค์การอนามัยโลก ประเทศไทย. (2563). โควิด-19. Retrieved from shorturl.at/eknK5

อนุกรรมการฝ่ายวิจัย สำนักงานประกันสังคม. (2546). เอกสารประกอบการประชุมด้านแรงงานสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม Ed.). กรุงเทพมหานคร.

อังคณา เตชะโกเมนท์. (2564). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO). Retrieved from <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>

อาทิตยา รัตนพันธ์. (2559). การบริหารจัดการแรงงานแม่บ้านข้ามชาติในประเทศไทยและปัจจัยกำหนดค่าตอบแทนจากมุมมองของนายจ้างไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติเศรษฐศาสตร์การค้ำระหว่างประเทศ). คณะนิติศาสตร์และคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

เอกชัย เอื้อธารพิสิฐ. (2554). สาวใช้: แรงงานข้ามชาติในครัวเรือนไทยกับการคุ้มครองของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง). คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย

การให้ความหมายและแนวทางการยกระดับงานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านในยุคปกติใหม่:
กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับ

“ลูกจ้างทำงานบ้าน”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบ การปรับตัว สภาพการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง ก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงร่วมค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ ตลอดจนนำข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบเพื่อหาข้อเสนอแนะ หนทาง แนวทางพัฒนาและแก้ไขส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านให้เกิดความยั่งยืนในการประกอบอาชีพดังกล่าว ทั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามมูลความจริงให้ครบถ้วนทุกประการ อนึ่งเพื่อให้เกิดข้อมูลสำหรับการประเมินผล การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว นำไปสู่การเสริมสร้างมาตรการ นโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการประกอบอาชีพดังกล่าว โดยข้อมูล/ความคิดเห็นทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว แต่ในทางกลับกันจะเป็นการสร้างประโยชน์ต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งยังเป็นแนวทางแบบอย่างต่อกลุ่มแรงงานอื่นในภาพรวมของประเทศอีกด้วย

ด้วยความเคารพอย่างสูง

บุรสิทธิ์ เหมะใจ

ติดต่อ: 090-898-8423

แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ตอนที่ 3 การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. อายุ ปี
2. ศาสนา
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. สถานภาพสมรส
5. จำนวนบุตร/ธิดา และข้อมูลของบุตร-ธิดา (การศึกษา การทำงาน การพึงพิงลูกจ้างทำงานบ้านในปัจจุบัน)

.....

6. ที่อยู่ปัจจุบัน ลักษณะของที่อยู่อาศัย และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

.....

7. ภูมิลำเนาเดิม (รายละเอียดของครอบครัวเดิม, บิดามารดา, ญาติพี่น้อง)

.....

8. การประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน (ช่วงอายุที่เริ่มทำงาน, อาชีพเดิม, วิธีทางการเข้าสู่อาชีพ, ทักษะ)

.....

9. รูปแบบการจ้างงาน (เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ)

.....

10. การเป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายทางสังคม และการเข้าถึงทุนหรือการสนับสนุนช่วยเหลือทางสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

.....

11. สิทธิการรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

.....

ตอนที่ 2 ชีวิตและพลวัตการทำงานของผู้จ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

คำชี้แจง แบ่งช่วงเวลาของการระบาดของโรคโควิด-19 ออกเป็น 2 ช่วงเวลา คือ 1) ช่วงก่อนการระบาด 2) ช่วงระหว่างการระบาด

ก่อนการระบาด: ช่วงระยะเวลาก่อนเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

ช่วงระหว่างการระบาด: ช่วงระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 ถึง เมษายน 2565

มิติทางด้านเศรษฐกิจ

(1) คำถามสำหรับสมาชิกภายในครอบครัว

จำนวนผู้ที่มีงานทำในครอบครัว คน (อายุ, อาชีพ, รายได้, ประสบการณ์ช่วงโควิด)

1. จำนวนวันที่ทำงานต่อเดือนหรือจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
2. ลักษณะการจ้างงานของท่านมีลักษณะอย่างไร (สัญญาการจ้างงาน, สวัสดิการการทำงาน)
3. อาชีพเสริม นอกเหนือจากการทำงาน
 - 3.1. สมาชิกภายในครอบครัวถูกลดวันทำงาน/หยุดงานชั่วคราว
 - 3.2. สมาชิกภายในครอบครัวถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจากงาน
 - 3.3. สมาชิกภายในครอบครัวมีการทำงานมากขึ้นและเสี่ยงอันตราย

(2) คำถามสำหรับผู้จ้างทำงานบ้าน

1. ที่มาของการเป็นผู้จ้างของนายจ้างคนปัจจุบัน
2. จำนวนนายจ้างหรือจำนวนบ้านที่ทำงาน
3. งานที่ทำก่อนมาประกอบอาชีพผู้จ้างทำงานบ้าน
4. ลักษณะการจ้างงานของท่านมีลักษณะอย่างไร (มีสัญญาการจ้างงานหรือไม่, สวัสดิการการทำงาน)

5. อาชีพเสริม นอกเหนือจากการทำงานของท่าน
6. ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง
7. การลาพักผ่อนประจำปีหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ของท่าน

(3) คำถามเชิงการปรับตัว (ระหว่างการระบาด)

1. จำนวนวันที่ทำงานต่อเดือนหรือจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
2. อาชีพเสริม นอกเหนือจากการทำงาน
3. รายได้ที่ได้จากการทำงาน เงินเดือน หนี้สิน
 - 3.1. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวต้องกู้ยืมเงินกู้ยืมเงินกู้ยืมระบบ ต้องนำเงินออกมาใช้
 - 3.2. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวต้องขาย จำนำ ทรัพย์สิน เช่น ของมีค่า รถ บ้าน
4. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวมีการกักตัว
5. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวกลับไปทำงานหรือพักอาศัยที่ภูมิลำเนา
6. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวถูกเลิกจ้าง ชั่วโมงการทำงานลดลง หรือ ทำงานหนักขึ้น
7. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวไม่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนหรือมีการเลื่อนการจ่ายค่าจ้าง
8. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวเกิดรูปแบบการจ้างงานชั่วคราว
9. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวประสบปัญหาสถานการณ์การเรียนของบุตรหลาน
10. ท่านหรือสมาชิกภายในครอบครัวมีการดูแลสมาชิกที่เป็นผู้สูงวัยเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

มิติทางสุขภาพ

1. โรคและการเจ็บป่วย (โรคประจำตัวหรือโรคที่เกิดจากการการประกอบอาชีพ)
 - การเจ็บป่วยจากการทำงาน
 - การติดโรคหรือใช้หวัดจากนายจ้าง
 - การบังคับตรวจโรค
 - อากการป่วยที่นายจ้างไม่ชอบ ไม่รับเข้าทำงาน
 - อายุที่มากขึ้นของลูกจ้างมีผลต่อการทำงานหรือไม่กับนายจ้าง
 - ประสบการณ์ติดโควิด - 19 จากนายจ้าง (อาการ Long Covid-19)

2. การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน (จำนวนครั้ง, รายละเอียดของอุบัติเหตุ, ผลกระทบต่อการหยุดงาน, ค่ารักษาพยาบาล)

- อุบัติเหตุจากการทำงาน (ไฟดูด, สุนัขกัด, มีดบาด)
- การได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง
- ผลกระทบต่อสุขภาพ

3. การลาคลอดในระหว่างการทำงาน (การถูกให้ออกจากการทำงาน, สิทธิและสวัสดิการ) อาจจะเป็นเรื่องเล่าของเพื่อนหรือคนรู้จัก)

- นายจ้างปฏิบัติต่อเราอย่างไร
- การวางแผนการมีลูก
- การดูแลลูกหลังจากคลอด
- ประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่
- ถ้าไม่มีลูกมีการนำทักษะการเลี้ยงเด็กมาจากที่ไหน นายจ้างจะไว้วางใจเราได้อย่างไร

4. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

- จำนวนครั้งในการตรวจ
- สถานที่ที่ไปตรวจบ่อยที่สุด

5. สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย (ภาวะเสี่ยงจากนายจ้าง)

- ความปลอดภัยของที่พัก
- ความลำบากในการเดินทาง

6. ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางสาธารณสุข (การตรวจสุขภาพเพื่อเข้าทำงาน การฉีดวัคซีน การตรวจโควิด)

- ถ้าเราหรือครอบครัวติดโควิดจะบอกนายจ้างหรือไม่
- ความคาดหวังของนายจ้าง
- ความเข้มงวดของนายจ้าง
- ค่าใช้จ่าย

มิติทางสังคมวัฒนธรรม

1. การเข้าถึงการช่วยเหลือจากมาตรการและนโยบายของทางภาครัฐ (เงินช่วยเหลือระหว่างการทำงาน, สิทธิและสวัสดิการทางสุขภาพ, การทำงาน)
2. การเข้าถึงกลไกการติดตาม ตรวจสอบ รับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสังคม
 - เคยร้องเรียนต่อหน่วยงานใด/การเข้าถึงการได้รับความช่วยเหลือจากเรื่องที่ร้องเรียน
 - ประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน
3. ความรู้ความเข้าใจ การเข้าถึงประกันสังคมภาคบังคับ (มาตรา 39,33,40)

4. การพัฒนาทักษะฝีมือและฝีมืออบรม

- เคยเข้ารับการอบรมด้านใด (มีเวลาหรือไม่, อบรมแล้วได้อะไรกลับมาบ้าง, ค่าจ้างเพิ่มขึ้น)
 - นายจ้างมีการสนับสนุนในการเข้ารับการอบรมหรือไม่
 - ข้อจำกัดอุปสรรคที่พบ
5. สังคมมองงานลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไร (เชิงดูถูกหรือเชิงคุณค่า)
 6. มีทัศนคติอย่างไรต่อการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน

7. ครอบครัวมองว่าการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของเราเป็นอย่างไร

8. นายจ้างมองว่าการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของเราเป็นอย่างไร

9. คิดว่าเพื่อนที่ทำอาชีพอื่นมองการประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านของเราอย่างไร

10. มีวิธีจัดการต่อการดูถูกเหยียดหยาม หรือ ทัศนคติด้านลบของคนอื่นอย่างไร

มิติทางด้านเทคโนโลยี

1. การรวมกลุ่มสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้านแบบออนไลน์
 - มีการแนะนำงานกันเองหรือผ่านการหางานทางออนไลน์
 - การช่วยเหลือหรือการร้องเรียนผ่านช่องทางออนไลน์
 - การรวมกลุ่มแบบออนไลน์ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและมีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้นจากเดิมหรือไม่
2. ความท้าทายในการปรับเปลี่ยนงาน
3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานออนไลน์
 - การหางานในรูปแบบปกติแตกต่างกับหางานผ่านทางออนไลน์หรือไม่
 - นายจ้างมีความแตกต่างกันหรือไม่
 - รายได้แตกต่างกันหรือไม่
 - ทักษะการใช้อุปกรณ์
4. การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
 - มีการเก็บค่าแรกเข้า ค่าหัวคิว
 - รายได้เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากเดิม
5. ความท้าทายในการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (มีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้นหรือไม่)
6. โอกาสในการหางานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
7. ความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียนผ่านแพลตฟอร์ม
8. การเข้าถึงแอปพลิเคชันในระบบดิจิทัล
9. เทคโนโลยีมีผลต่อลูกจ้างทำงานบ้านหรือไม่
 - กลุ่มไหนได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากเทคโนโลยี
10. การพัฒนาทางเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุปกรณ์ช่วยเหลือในการทำความสะอาดทำให้บทบาทการทำงานของเราลดลงหรือไม่

.....

ตอนที่ 3 ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

1. งานที่มีคุณค่าในทัศนะของท่านคืออะไร

- ทัศนะระหว่างตัวเรา ครอบครัว นายจ้าง เพื่อน ต่อการทำงาน
- อะไรคือคุณค่าของงานที่เราทำงานอยู่ (งานของเรามีประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างไร ต่อใครบ้าง)
- งานที่เราทำตามที่เราคาดหวังแต่แรกหรือไม่

2. ทัศนคติต่อการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน (สรรพนามที่ใช้เรียกแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง)

.....

3. การรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับกลุ่มคนทำงานบ้าน

.....

4. ท่านคิดว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าหรือไม่อย่างไรในทัศนะของท่าน

- ปัจจัยใดบ้างที่ขับเคลื่อนท่านให้ประกอบอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านต่อไปในยามท้อแท้
- งานที่เราทำช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายในชีวิตของเราหรือไม่

5. คิดเห็นอย่างไรกับคำกล่าวที่ว่า ”งานบ้านเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าและไม่สร้างมูลค่าทางมิติทางเศรษฐกิจ”

.....

6. ความคิดเห็นต่องานในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านที่อยากสะท้อนต่อสังคม

.....

7. คิดว่างานที่มีคุณค่า ต้องเป็นงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ อาทิ การมีโอกาสรายได้, ความมั่นคงของครอบครัว, การได้รับความยุติธรรม, การมีความเท่าเทียมทางเพศ

.....

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

1. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการหรือการดูแลที่ได้รับจากทางหน่วยงานภาครัฐในช่วงการประกอบอาชีพการทำงานลูกจ้างทำงานบ้าน
.....
2. ความเห็นต่อการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับอาชีพอื่น ๆ (ค่าตอบแทน, สวัสดิการ)
.....
3. ความคุ้มครองทางสังคมที่ต้องการได้รับในการทำงาน (นายจ้าง, หน่วยงานรัฐ)
.....
4. ปัญหาที่ต้องพบจากการทำงาน และปัญหาที่คิดว่าสำคัญมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน
.....
5. ผู้ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และ ประสบการณ์การร้องทุกข์ต่อหน่วยงานภาครัฐ
.....
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานบ้าน
.....
7. คิดว่าการรวมกลุ่มของแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองมีความสำคัญอย่างไรในสายอาชีพ
.....
8. การได้รับความช่วยเหลือระหว่างการทำงาน
.....
9. ความต้องการด้านการงานที่ยากได้มากที่สุดในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน
.....
10. อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน
.....

สำหรับ
“นายจ้าง”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบ การปรับตัว สภาพการทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงชีวิตและพลวัตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงร่วมค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ ตลอดจนนำข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบเพื่อหาข้อเสนอแนะทาง แนวทางพัฒนาและแก้ไข ส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านให้เกิดความยั่งยืนในการประกอบอาชีพดังกล่าว ทั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามมูลความจริงให้ครบถ้วนทุกประการ อนึ่งเพื่อให้เกิดข้อมูลสำหรับการประเมินผล การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว นำไปสู่การเสริมสร้างมาตรการ นโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการประกอบอาชีพดังกล่าว โดยข้อมูล/ความคิดเห็นทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว แต่ในทางกลับกันจะเป็นการสร้างประโยชน์ต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งยังเป็นแนวทางแบบอย่างต่อกลุ่มแรงงานอื่นในภาพรวมของประเทศอีกด้วย

ด้วยความเคารพอย่างสูง
บุรสิทธิ์ เหมะใจ

ติดต่อ: 090-898-8423

แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง ทางเลือก
2. อายุ ปี
3. อาชีพ
4. ศาสนา พุทธ ศาสนาอื่น / ระบุ
5. ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา มัธยมต้น
 มัธยมปลาย หรือ ปวส. ปวส./อนุปริญญา ป.ตรีหรือสูงกว่า
6. รายละเอียดของสมาชิกในครอบครัว (รวมตัวท่าน) จำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัว คน
7. ระยะเวลาในการจ้างงาน ปี

ตอนที่ 2 ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

1. งานที่มีคุณค่าในทัศนะของท่านคืออะไร
.....
2. ทัศนคติต่องานลูกจ้างทำงานบ้าน (สรรพนามที่ใช้เรียกแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง)
.....
3. การรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับกลุ่มคนทำงานบ้าน, กฎหมาย
ในการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน, กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555)
.....
4. ท่านคิดว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าหรือไม่อย่างไรในทัศนะของท่าน
.....
5. คิดเห็นอย่างไรกับคำกล่าวที่ว่า”งานบ้านเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าและไม่สร้างมูลค่าทางมิติทาง
เศรษฐกิจ”
.....

6. คิดว่างานที่มีคุณค่า ต้องเป็นงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ อาทิ การมีโอกาสและรายได้, การมีสิทธิ, ความมั่นคงของครอบครัว, การได้รับความยุติธรรม, การมีความเท่าเทียมทางเพศ

.....

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

1. เหตุผลที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้าน

.....

2. มีเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติแรงงานอย่างไร

.....

3. รูปแบบข้อตกลงในการจ้างงาน มีสัญญาการจ้างงานหรือไม่

.....

4. รับทราบถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานลูกจ้างเหล่านี้ควรได้รับหรือไม่

.....

5. การดูแลเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย

.....

6. การให้สวัสดิการการทำงาน (การลาคลอด, ลาหยุด, หักเงินเดือน)

.....

สำหรับ
“ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบ การปรับตัว สภาพการทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงชีวิตและพลวัตการทำงานของผู้จ้างทำงานบ้านหญิงก่อนและระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงร่วมค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่ ตลอดจนนำข้อมูลการสัมภาษณ์ที่พบเพื่อหาข้อเสนอแนะทาง แนวทางพัฒนาและแก้ไข ส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้จ้างทำงานบ้านให้เกิดความยั่งยืนในการประกอบอาชีพดังกล่าว ทั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามมูลความจริงให้ครบถ้วนทุกประการ อนึ่งเพื่อให้เกิดข้อมูลสำหรับการประเมินผล การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว นำไปสู่การเสริมสร้างมาตรการ นโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการประกอบอาชีพดังกล่าว โดยข้อมูล/ความคิดเห็นทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว แต่ในทางกลับกันจะเป็นการสร้างประโยชน์ต่อกลุ่มผู้จ้างทำงานบ้าน ทั้งยังเป็นแนวทางแบบอย่างต่อกลุ่มแรงงานอื่นในภาพรวมของประเทศอีกด้วย

ด้วยความเคารพอย่างสูง
บุรุษิณี เหมะใจ

ติดต่อ: 090-898-8423

แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การให้ความหมายต่องานที่มีคุณค่า

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง ทางเลือก
2. อายุ ปี
3. อาชีพ
4. หน่วยงาน
5. ศาสนา พุทธ ศาสนาอื่น / ระบุ
6. ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา มัธยมต้น
 มัธยมปลาย หรือ ปวส. ปวส./อนุปริญญา ป.ตรีหรือสูงกว่า
7. ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับลูกจ้างทำงานบ้าน ปี

ตอนที่ 2 ค้นหาความหมายของงานที่มีคุณค่าในยุคปกติใหม่

1. งานที่มีคุณค่าในทัศนะของท่านคืออะไร
.....
2. ทัศนคติต่องานลูกจ้างทำงานบ้าน (สรรพนามที่ใช้เรียกแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง)
.....
3. การรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับกลุ่มคนทำงานบ้าน รวมถึงการนำรายละเอียดในอนุสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายแรงงานไทย กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555)
.....
4. ท่านคิดว่างานลูกจ้างทำงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าหรือไม่อย่างไรในทัศนะของท่าน
.....
5. คิดเห็นอย่างไรกับคำกล่าวที่ว่า”งานบ้านเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าและไม่สร้างมูลค่าทางมิติทางเศรษฐกิจ”
.....

6. คิดว่างานที่มีคุณค่า ต้องเป็นงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ อาทิ การมีโอกาสและรายได้, การมีสิทธิ, ความมั่นคงของครอบครัว, การได้รับความยุติธรรม, การมีความเท่าเทียมทางเพศ

.....

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนางานที่มีคุณค่าของลูกจ้างทำงานบ้านหญิง

1. หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการพัฒนาและดูแลลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไร ในมิติด้านใดบ้าง

.....

2. กฎหมายหลักที่นำมาบังคับใช้ ช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน

.....

3. หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือแนวทางที่เข้ามาดูแลกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไรบ้าง

.....

4. ข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่พบในการพัฒนาแนวทางการดูแลกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน

.....

5. ปัญหาที่พบเกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน

.....

6. แนวทางการนำข้อปฏิบัติในอนุสัญญามาปฏิบัติใช้ในกฎหมายแรงงานไทยสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

.....

7. ความเข้มแข็งของกลไกเพื่อคุ้มครองจากการล่วงละเมิด คุกคาม และความรุนแรง

.....

8. ปัญหาจากการทำงานลูกจ้างทำงานบ้านควรได้รับการติดต่อช่วยเหลือจากใคร

.....

9. ข้อบังคับหรือกฎหมายที่ใช้ดูแลกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการประกอบอาชีพหรือไม่

.....

10. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	บุรสิทธิ์ เหมาะใจ
วัน เดือน ปี เกิด	10 กรกฎาคม 2539
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต (การวิจัยทางสังคม) มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	7/10 หมู่ 7 หมู่บ้านทิพย์มณฑล ซอยบรมราชชนนี 64 แยก 10-2 เขตทวีวัฒนา แขวงศาลาธรรมสพน์ กรุงเทพมหานคร 10170



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY