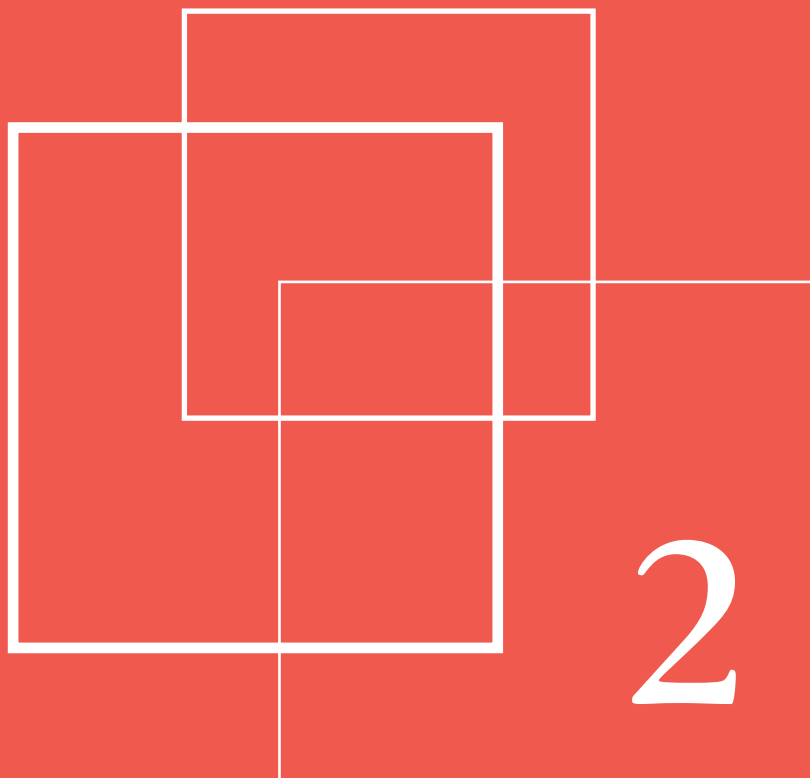


งานรับใช้ในบ้าน



บทที่ 2 งานรับใช้ในบ้าน

สารบัญ

1. บทนำ	64
1.1) ความเป็นมา	64
1.2) พื้นที่ในการศึกษาวิจัย	64
2. ระเบียบวิธีวิจัย	65
2.1) ข้อมูลเชิงปริมาณ	65
2.2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ	66
2.3) ข้อมูลประกอบการวิจัย	67
3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย	67
3.1) ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง	67
3.2) ลักษณะทั่วไปของแรงงาน	68
3.3) สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ	70
ก) สถานะการจดทะเบียนและคุณลักษณะอื่นๆ	70
ข) เหตุผลของการไม่ไปจดทะเบียน	71
ค) ทศนคติของแรงงานข้ามชาติและนายจ้างต่อการจดทะเบียน	72
3.4) ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์	73
ก) แรงงานบังคับ	73
ข) การจำกัดไม่ให้ออกจากงานและการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก	74
ค) การเก็บ (และยึด) เอกสารแสดงตน	75
ง) เสรีภาพในการเดินทาง	76
จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน	77
ฉ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว	78
ช) การจ่ายค่าแรง	79
ซ) การจ่ายค่าแรงล่าช้า และการหักเงินเดือนเมื่อทำงานผิดพลาด	80
ฌ) ชั่วโมงทำงานและวันหยุด	81
ญ) สัญญาจ้างงาน	83
3.5) การจ้างงาน	84
ก) วิธีที่ใช้หางานและการจ่ายเงิน: มุมมองของนายจ้าง	84
ข) วิธีและการจ่ายเงินในการหางาน: มุมมองของแรงงาน	87
3.6) ประวัติการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ	88

3.7) ทศนคติ/ความพึงพอใจของนายจ้างต่อตัวแรงงานข้ามชาติ	89
ก) ทศนคติต่อการจ้างงานและแรงงานข้ามชาติ	89
ข) ความพึงพอใจในชาติพันธุ์ของแรงงาน	90
ค) ทศนคติในเรื่องอายุของแรงงาน	92
ง) ทศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ	94
3.8) กลไกสนับสนุน	95
ก) ผู้ที่แรงงานพักอาศัยอยู่ด้วยและสภาพความเป็นอยู่	95
ข) ปัญหาในที่ทำงาน	96
ค) ผู้ที่แรงงานพึ่งพิงยามเจ็บป่วย	97
ง) การติดต่อกับชุมชน (นอกที่ทำงาน)	98
จ) การติดต่อกับครอบครัวที่หมู่บ้านเดิม	98
ฉ) การส่งเงินกลับบ้าน	98
ช) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม	99
ซ) การศึกษา	100
4. บทสรุป	100
4.1) ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์	100
4.2) สถานะทางกฎหมายและการจดทะเบียน	100
4.3) เงื่อนไขในการทำงาน	101
4.4) แรงงานเด็กรับใช้ในบ้าน	101
4.5) กลไกสนับสนุนการทำงาน	102
5. ข้อเสนอแนะ	102
5.1) เงื่อนไขในการทำงาน	102
5.2) เงื่อนไขในด้านความเป็นอยู่	103
5.3) การคุ้มครองแรงงาน	103
5.4) ความรู้และการสร้างความตระหนัก	103
5.5) กลไกการร้องเรียน	104
5.6) การจดทะเบียน	104
5.7) การศึกษาและวันหยุดประจำ	105
5.8) เด็กรับใช้ในบ้าน	105
เอกสารอ้างอิง	106

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม	67
ตารางที่ 2	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม	68
ตารางที่ 3	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการใช้ภาษาไทยและอายุ	69
ตารางที่ 4	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามงานที่ได้รับมอบหมาย	69
ตารางที่ 5	ร้อยละของงานที่นายจ้างมอบหมายให้แรงงานทำ	70
ตารางที่ 6	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามสถานะการจดทะเบียน และอายุ	70
ตารางที่ 7	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียนแรงงาน	73
ตารางที่ 8	ร้อยละของแรงงานที่ถูกควบคุมการติดต่อกับโลกภายนอกโดยนายจ้าง จำแนกตามสถานะการจดทะเบียน	74
ตารางที่ 9	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการถือบัตรอนุญาตทำงาน	75
ตารางที่ 10	ร้อยละของแรงงานที่ถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้าย และการรับแขก จำแนกตามสถานะการจดทะเบียน	76
ตารางที่ 11	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน	77
ตารางที่ 12	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้ในเรื่องสิทธิของแรงงาน	77
ตารางที่ 13	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน อายุ และสถานะ การจดทะเบียน	78
ตารางที่ 14	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน อายุ และสถานะการจดทะเบียน	79
ตารางที่ 15	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวัน วันหยุด อายุ และสถานะการจดทะเบียน	81
ตารางที่ 16	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน	83
ตารางที่ 17	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติ และความรู้เกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษร	83
ตารางที่ 18	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงานที่ใช้	85
ตารางที่ 19	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท) ที่นายจ้างจ่ายให้นายหน้า	85
ตารางที่ 20	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานที่ชอบ	85
ตารางที่ 21	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของนายจ้างรายอื่น	86
ตารางที่ 22	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการหาเงินเพื่อใช้ในการเดินทางมาประเทศไทย	87
ตารางที่ 23	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามอายุเมื่อมาประเทศไทยครั้งแรก และอายุปัจจุบัน	89
ตารางที่ 24	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติต่อการจ้างงาน	89
ตารางที่ 25	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ	90

ตารางที่ 26	ร้อยละของนายจ้างที่จ้างคนรับใช้ จำแนกตามชาติพันธุ์ของคนรับใช้	91
ตารางที่ 27	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความต้องการจ้างงานชาติพันธุ์เฉพาะ	91
ตารางที่ 28	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความพึงพอใจในการจ้างแรงงาน อายุต่ำกว่า 18 และ 18-25 ปี	93
ตารางที่ 29	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความไม่พึงพอใจในการจ้างแรงงาน อายุต่ำกว่า 18 และ 18-25 ปี	94
ตารางที่ 30	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการมีสิทธิเท่าเทียมกันของแรงงาน และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน	95
ตารางที่ 31	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการอยู่อาศัย	96
ตารางที่ 32	ร้อยละของคนงาน จำแนกตามการได้รับการดูแล/ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย	97
ตารางที่ 33	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการส่งเงินกลับบ้าน	99

2. งานรับใช้ในบ้าน

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมา

เมื่อเอ่ยถึงคนรับใช้ในบ้าน มักจะหมายถึงผู้ที่ เป็น ‘ผู้ช่วย’ หรือ ‘เด็กผู้หญิง’ การใช้ถ้อยคำเหล่านี้แสดงนัยว่าคนรับใช้ในบ้านนั้นเป็นอาสาสมัคร และงานที่พวกเขาทำนั้นเป็น เรื่องเล็กน้อยหรือไม่มีคุณค่าใด ๆ ในกรณีนี้งานรับใช้ในบ้านไม่ถือว่าเป็นงานที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตมวลรวมในประเทศ (GDP) ของไทย ทั้งที่จริงแล้ว คนรับใช้ในบ้านนั้นมีส่วนในการช่วยผลักดันกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ด้วยการสนับสนุนครอบครัวของนายจ้าง และในทางวัฒนธรรมแล้ว คนรับใช้ในบ้านยังมีส่วนช่วยสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่และทำให้บ้านดูดีขึ้น²⁵ แต่กฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ก็ยังไม่ครอบคลุมพอที่จะคุ้มครองสิทธิของคนรับใช้ในบ้านแต่อย่างใด

กระทรวงแรงงานไทยนิยามคนรับใช้ในบ้านว่าหมายถึง ‘บุคคลที่ทำงานบ้าน เช่น ทำความสะอาดบ้าน ล้างจาน ซักรีดเสื้อผ้า’ หากคนรับใช้ในบ้านทำงานอย่างอื่นให้นายจ้างด้วย เช่น ร้านอาหาร ร้านขายก๋วยเตี๋ยว หรือร้านขายของชำ ก็ไม่ถือว่าเป็นคนรับใช้ในบ้าน²⁶

ในงานศึกษานี้ “คนรับใช้ในบ้าน” หมายถึงแรงงานหญิงข้ามชาติที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี (หรือชายอายุต่ำกว่า 21 ปี) ทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน ซึ่งปัจจุบันทำงาน (หรือเคยทำ) ในบ้านของนายจ้างอย่างน้อย 2 เดือน ในการศึกษานี้ไม่พบคนรับใช้ในบ้านที่เป็นเพศชาย งานรับผิดชอบ

ของคนรับใช้ในบ้านนั้นได้แก่ งานบ้านทั้งหมด และ/หรืองานดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ

1.2 พื้นที่ในการศึกษาวิจัย

ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในกรุงเทพฯและเขตปริมณฑล ทำให้ประชากรจำนวนมากหลังไหลไปสู่ภาคธุรกิจอื่น ๆ นอกเหนือภาคเกษตรกรรม และยังคงส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวจากการเป็นครอบครัวขยายสู่ครอบครัวเดี่ยว หากพิจารณาถึงครอบครัวชนชั้นกลางรุ่นใหม่แล้ว คู่สมรสต่างออกทำงานนอกบ้าน จึงยังต้องการผู้ช่วยดูแลเด็กและดูแลบ้านมากขึ้น และด้วยความที่กรุงเทพฯเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยซึ่งดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลสองประการนี้จึงยังทำให้กรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความต้องการแรงงานคนรับใช้ในบ้านมากยิ่งขึ้น

การวิจัยนายจ้างและการสัมภาษณ์ระดับลึกคนรับใช้ในบ้านครั้งนี้ดำเนินการในเขตกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง เช่น นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านในจังหวัดเชียงใหม่และอำเภอแม่สอด จ.ตาก โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในปี พ.ศ. 2545-2546 ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย²⁷

²⁵ Zaveri, 2002.

²⁶ คำอธิบายข้อ 2 ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 ของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน, 2547

²⁷ ดูหัวข้อ 2.3 ข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิจัย

2. ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ²⁸

นายจ้างของคนรับใช้ในบ้านที่สำรวจมีจำนวนทั้งสิ้น 62 คน อยู่ในกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดปริมณฑล คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร โดยนักวิจัยได้ใช้รายชื่อ นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกระทรวงแรงงาน ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2547 ถึงเดือนมิถุนายน 2548 เป็นกรอบในการกำหนดตัวอย่าง เช่นเดียวกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มเลือกอำเภอเป็นขั้นตอนแรก และสุ่มเลือกตำบลเป็นขั้นตอนที่สอง

แม้สถาบันวิจัยประชากรและสังคมจะได้รายชื่อ นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนจ้างงานผู้รับใช้ในบ้านจากกระทรวงแรงงาน แต่เมื่อนักวิจัยโทรศัพท์ติดต่อเพื่อนัดหมายนายจ้างเหล่านั้น ส่วนใหญ่มักได้ข้อมูลว่าคนงานลาออกไปแล้ว คณะนักวิจัยคิดว่าอาจเป็นเพราะนายจ้างไม่ต้องการให้สัมภาษณ์

ในบางกรณี นายจ้างยินดีที่จะตอบคำถามทางโทรศัพท์ และส่วนใหญ่อยากจะทำแบบสอบถามด้วยตัวเองแล้วส่งคืนมาให้ นักวิจัยที่สถาบันฯ แต่คณะนักวิจัยพบว่าแบบสอบถามที่นายจ้างตอบเองนั้นไม่สมบูรณ์ จึงไม่เลือกใช้วิธีนี้และไม่นำผลมาวิเคราะห์หรือรวม แต่ยังคงใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในบางกรณี

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สามารถสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้เพียง 16% เท่านั้น โดยกรุงเทพฯ เป็นพื้นที่ที่พบปัญหามากที่สุด เนื่องจากผู้ตอบไม่มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันอัตราการปฏิเสธที่จะตอบก็สูงมากเช่นกัน เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมาย จึงทำการสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2 ในกรุงเทพฯ และสมุทรปราการ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน กรอบที่ 1) ในที่สุดสัมภาษณ์นายจ้างคนไทยได้ทั้งหมด 62 คน

²⁸ ข้อมูลเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจตัวแรงงานข้ามชาติ ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.3 ข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิจัย

กรอบที่ 1: การกระจายของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง

จังหวัด	อำเภอ/เขต	ตำบล	ขนาดตัวอย่าง	สัมภาษณ์
กรุงเทพมหานคร	การสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 1			
		พญาไท	30	1
		บางกะปิ	30	5
		พระโขนง	30	5
	การสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2			
		ราชเทวี	30	6
		คันนายาว	30	5
		ประเวศ	30	3
		ตลิ่งชัน	30	2
		หนองแขม	30	5
	การสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 3			
		จอมทอง	30	2
นครปฐม	พุทธมณฑล	ศาลายา	30	5
นนทบุรี	บางใหญ่	บางม่วง	30	5
ปทุมธานี	ลำลูกกา	คูคต	30	5
สมุทรปราการ	พระประแดง	การสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 1		
		สำโรงกลาง	30	2
		การสุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2		
	สำโรงใต้	30	2	
สมุทรสาคร	กระทุ่มแบน	อ้อมน้อย	30	9
รวม				62

2.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

นักวิจัยได้เลือกนายจ้างที่ยินดีให้สัมภาษณ์ระดับลึก โดยมีนายจ้างคนไทยที่ยินดีให้สัมภาษณ์เพียง 15 คน นอกจากนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานรับใช้ในบ้าน อายุระหว่าง 10-24 ปี ทำงานในกรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑล เชื้อชาติ พม่า มอญ กะเหรี่ยง และไทใหญ่ ลาว และ เขมร อีก 19 คน

การเข้าถึงตัวแรงงานรับใช้ในบ้านผู้หญิงที่เคยถูกค้ามนุษย์ หรือถูกแสวงประโยชน์นั้น คณะนักวิจัยได้ติดต่อกับทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิผู้หญิง สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี โรงเรียนสอนภาษาไทยให้กับแรงงานพม่า และ “บ้านเกร็ดตระการ” (บ้านพักฉุกเฉินสำหรับผู้หญิงซึ่งเป็นหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) โดยได้สัมภาษณ์ระดับลึกเด็กและผู้หญิงที่เคยถูกเอารัดเอาเปรียบแรงงาน จำนวน 8 คน มาจากลาวและกัมพูชา

2.3 ข้อมูลประกอบการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ได้จากโครงการ “ประเมินประสบการณ์ชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติและเด็กสาวจากพม่าที่ทำงานเป็นแรงงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทย (Assessing the life experiences of migrant girls and young women from Burma who work as domestic workers in Thailand)” ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เครือข่ายปฏิบัติการงานสตรีไทใหญ่ (SWAN) และกลุ่มผู้หญิงกะเหรี่ยง (KWO) ในปี พ.ศ. 2545-2546 ซึ่งเก็บข้อมูลในจังหวัดเชียงใหม่และ อ.แม่สอด จ.ตาก โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมูลนิธิรีออคกีเฟลเลอร์และโครงการความร่วมมือสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (UNIAP)

การสำรวจข้างต้นนี้ สัมภาษณ์แรงงานรับใช้ในบ้านรวม 528 คนและสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 133 คน (ทั้งหมดเป็นคนงานหญิงอายุมากกว่า 13 ปีขึ้นไป) ในรายงานนี้ใช้เฉพาะข้อมูลของเด็กและผู้หญิงที่มีอายุระหว่าง 13-24 ปี จำนวน

320 คน จากการสำรวจ และสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 46 คน โดยได้เลือกใช้เฉพาะผลการสำรวจที่หัวข้อตรงกับการศึกษาในภาคการจ้างงานอีก 3 ภาคเท่านั้น ในส่วนที่คำถามในการสำรวจของ ปี 2546 ไม่ได้ครอบคลุม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานรับใช้ในบ้าน ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดปริมณฑล

3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย

3.1 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ในภาคการจ้างงานนี้ประมาณสองในสามเป็นผู้หญิง ซึ่งทั้งหมด (ทั้งหญิงและชาย) เป็นคนไทย ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง คือจบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยกว่าครึ่ง (52%) เมื่อพิจารณาในด้านรายได้พบว่านายจ้างเกือบ 40% มีรายได้ของครอบครัวมากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน ขณะที่นายจ้าง 45% มีรายได้ 20,000-60,000 บาทต่อเดือน (ตาราง 1)

ตารางที่ 1: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม

คุณลักษณะของนายจ้าง	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	35.5	22
หญิง	64.5	40
การศึกษา		
มัธยมหรือต่ำกว่า	48.4	30
ปริญญาตรี	38.7	24
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	12.9	8
รายได้ครัวเรือนต่อเดือน (บาท)		
< 20,000	12.9	8
20,000-40,000	30.6	19
40,001-60,000	14.5	9
>60,000	38.7	24
ไม่ตอบ	3.2	2
รวม	100.0	62

3.2 ลักษณะทั่วไปของแรงงาน

แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่สำรวจมาจากประเทศพม่า²⁹ จากแรงงานรับใช้ในบ้านทั้งหมด 320 คนเป็นชาติพันธุ์พม่าประมาณ 40% ประมาณหนึ่งในสามเป็นไทใหญ่ ที่เหลือเป็นพะโอ กะเหรี่ยง มอญ และอื่น ๆ สำหรับจังหวัดเชียงใหม่มีคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มาจากรัฐฉาน แต่ใน

แม่สอด จังหวัดตาก คนรับใช้ในบ้านประมาณครึ่งหนึ่งมาจากรัฐกะเหรี่ยงหรือรัฐมอญ³⁰ แรงงานที่สำรวจมีอายุระหว่าง 13-24 ปี โดยพบว่ามีอายุไม่ถึง 15 ปี 3% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี ประมาณ 19% และ 78% มีอายุระหว่าง 18-24 ปี และเมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาพบว่าแรงงาน 14% ไม่ได้รับการศึกษา และ 56% จบเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น (ตาราง 2)

ตารางที่ 2: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม

คุณลักษณะของนายจ้าง	ร้อยละ	จำนวน
ชาติพันธุ์		
พม่า	40.9	131
ไทใหญ่	30.6	98
พะโอ	14.7	47
กะเหรี่ยง	6.6	21
มอญ	5.6	18
อื่นๆ	1.6	5
อายุ		
< 15 ปี	3.1	10
15-17 ปี	18.5	59
18-24 ปี	78.4	251
ระดับการศึกษา		
ไม่มีการศึกษา	14.1	45
ประถมศึกษา (1-6 ปี)	55.6	178
มัธยมศึกษาตอนต้น (7-9 ปี)	23.8	76
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือสูงกว่า (10+ ปี)	6.6	21
รวม		320

ความสามารถในการพูดภาษาไทยเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างไม่น่าเชื่อ หากการใช้ภาษาอยู่ในระดับต่ำหมายถึงค่าจ้างที่ถูกลงและเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากขึ้น³¹ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

จำนวนมากสามารถพูดได้มากกว่าหนึ่งภาษา เช่น ภาษาพม่า กะเหรี่ยง และไทใหญ่ สำหรับความสามารถพูดภาษาไทยนั้น พบว่าพูดได้แตกต่างกัน เกือบหนึ่งในสามพูดภาษาไทยไม่ได้เลย และไม่น่าแปลกใจที่เกือบ 90% ไม่สามารถอ่านหรือเขียนภาษาไทยได้ และพบว่าอายุของแรงงานมี

²⁹ การสำรวจแรงงานรับใช้ในบ้านที่เป็นฐานเชิงปริมาณของการศึกษาค้นคว้านี้ กำหนดเป้าหมายว่าเป็นคนงานรับใช้ในบ้านชาวพม่าเท่านั้น

³⁰ สุรีย์พร พันthing และคณะ 2548

³¹ สุรีย์พร พันthing และคณะ 2548

ความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับทักษะในการใช้ภาษาไทย นั่นคือ แรงงานที่สูงวัยกว่าสามารถพูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้มากกว่า ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับระยะเวลาของการเข้ามา

อยู่ในเมืองไทยด้วย และแรงงานอายุไม่ถึง 18 ปีเกือบ 47% พูดภาษาไทยไม่ได้เลย (ตาราง 3)

ตารางที่ 3: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการใช้ภาษาไทยและอายุ

ความสามารถในการใช้ภาษาไทย	อายุ (ปี)			รวม
	<15	15-17	18-24	
การพูด				
พูดได้ดี	10.0	11.9	18.3	16.9
พูดได้บ้าง	40.0	42.4	60.6	56.5
พูดไม่ได้เลย	50.0	45.8	21.1	26.6
การอ่านและการเขียน				
อ่านและเขียนได้ดี	0.0	5.1	1.2	1.9
อ่านและเขียนได้บ้าง	10.0	3.4	12.4	10.6
อ่านและเขียนไม่ได้เลย	90.0	91.5	86.4	87.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(10)	(59)	(251)	(320)

แรงงานรับใช้ในบ้านได้ระบุประเภทของงานที่นายจ้าง มอบหมายให้ทำว่าเป็นการทำความสะอาดบ้าน ซักรีดเสื้อผ้า ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุหรือคนป่วย ดูแลสัตว์เลี้ยง และล้างรถ ในหลายกรณีพบว่างานบ้านนั้นหมายรวมถึง

การทำความสะอาดร้านค้า และช่วยธุรกิจของนายจ้างด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าคนรับใช้ในบ้านหนึ่งในสามต้องบีบขวด นายจ้างอีกด้วย (ตาราง 4)

ตารางที่ 4: ร้อยละของแรงงานจำแนกตามงานที่ได้รับมอบหมาย

งานที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ*	จำนวน
ทำความสะอาดบ้าน	95.9	307
ซักรีดเสื้อผ้า	84.7	271
ทำอาหาร	64.7	207
ดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ หรือคนป่วย	48.1	154
ทำความสะอาดรถ	48.1	154
ดูแลสัตว์เลี้ยง	37.8	121
ทำความสะอาดร้านค้าขายของ	35.6	114
ทำงานบ้าน และช่วยธุรกิจของนายจ้าง	32.5	104
บีบขวด	33.4	107
ทำสวน	26.6	85
จำนวน		320

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ขณะที่สำหรับนายจ้างแล้วเห็นด้วยว่างานที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นหน้าที่ของคนรับใช้ในบ้าน ยกเว้นก็แต่การช่วยธุรกิจของนายจ้าง ทั้งที่เป็นงานซึ่งคนรับใช้ในบ้านเกือบหนึ่งในสามบอกว่าได้รับมอบหมายให้ทำ นายจ้างมากกว่า 90%

คิดว่าคนรับใช้ในบ้านต้องทำความสะอาดบ้าน 87% ต้องซักรีดเสื้อผ้า รองลงมาคือทำอาหาร (56%) และดูแลทารก/เด็ก (31%) (ตาราง 5)

ตารางที่ 5: ร้อยละของงานที่นายจ้างมอบหมายให้แรงงานทำ

งานที่มอบหมายให้แรงงานทำ	ร้อยละ*	จำนวน
ทำความสะอาดบ้าน	91.9	57
ซักรีดเสื้อผ้า	87.1	54
ทำอาหาร	56.5	35
ดูแลเด็ก	30.6	19
ทำสวน	21.0	13
ดูแลผู้สูงอายุ	19.4	12
ทำความสะอาดรถ	12.9	8
ดูแลสัตว์เลี้ยง	11.3	7
ปีบนวด	3.2	2
จำนวน		62

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3.3 สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

ก) สถานะการจดทะเบียนและคุณลักษณะอื่น ๆ

ในจำนวนแรงงานที่สำรวจทั้งหมด เป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานกว่าครึ่ง (55%) และมีความแตกต่างที่เห็นได้

ชัดเจนระหว่างกลุ่มอายุ คือ แรงงานที่จดทะเบียนนั้นจำนวน 62% มีอายุมากกว่า 18 ปี ขณะที่อีก 36% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และไม่มีแรงงานที่อายุไม่ถึง 15 ปีคนใดจดทะเบียนมีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นเพราะกฎหมายไม่เปิดรับจดทะเบียนนอกใบอนุญาตทำงานแก่ผู้ที่ยังไม่ถึง 15 ปี (ตาราง 6)

ตารางที่ 6: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามสถานะการจดทะเบียน และอายุ

สถานะการจดทะเบียน	อายุ (ปี)			รวม
	<15	15-17	18-24	
จดทะเบียน	0.0	35.6	62.2	55.3
ไม่จดทะเบียน	100.0	64.4	37.8	44.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(10)	(59)	(251)	(320)

ขณะที่ข้อมูลเชิงปริมาณสอดคล้องกับข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐในเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงาน แต่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ให้เห็นว่า มีเด็กจำนวนไม่น้อยที่ต้องโกหกอายุตัวเองเพื่อให้จดทะเบียนได้ใบอนุญาตทำงานได้

“หนูมีบัตรสี (ชมพู) ค่ะ เป็นใบอนุญาตทำงาน เจ้านายหนูเขาออกค่าจดให้ แล้วก็ไม่ได้หักเงินเดือนคืนด้วย หนูอายุแค่ 10 ปี แต่ก็มีบัตรทำงานแล้ว”

(BL, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 10 ปี)

“หนูก็มีใบอนุญาตทำงาน เจ้านายเขาออกตั้งค่าทำให้ก่อนแล้วก็มาหักจากเงินเดือน ก็ต้องบอกเขาว่าอายุ 16 ไม่งั้นเขาไม่ให้ทำ เจ้านายเขาจะเก็บตัวจริงไว้แล้วให้หนูถือใบที่ถ่ายเอกสาร ตอนที่ได้บัตรทำงาน ก็ดีใจมาก เพราะรู้ว่าว่าจะออกไปไหนก็ได้ ไม่ต้องกลัวตำรวจจับ”

(S, แรงงานเด็กชาวมอญ อายุ 13 ปี)

นายจ้างส่วนใหญ่จ่ายเงินค่าจดทะเบียนให้ก่อน แล้วจึงหักคืนจากเงินเดือนของคนงานในบ้าน แต่ในบางกรณี คนรับใช้ในบ้านหรือญาติต้องจ่ายค่าจดทะเบียนแรงงานเอง

“ตั้งแต่ได้บัตรทำงาน ก็ไม่ต้องกลัวตำรวจจะเรียกตรวจหรืออะไรแล้ว...ตอนนี้เก็บไว้ติดตัว ตอนไปจดทะเบียนป้าเขาจ่ายให้”

(U, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

“ตอนมากรุงเทพฯ นายจ้างเขาจัดการเรื่องจดทะเบียนบัตรอะไรให้ ตอนนั้นเขาก็ว่าจะออกให้ด้วย พอลาออกเขาไม่ยอมจ่ายเงินเดือนให้เลยทีนี้ ก็ไม่ค่อยเข้าใจเหมือนกัน เขาเอาบัตรไปเก็บไว้เอง ไม่ยอมคืน ก็เลยลำบาก”

(M, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 18 ปี)

คนรับใช้ในบ้านจำนวนมากไม่เห็นประโยชน์ของการจดทะเบียน แต่กลับมองว่าเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย หรือเป็นการจำกัดเสรีภาพของตัวเอง แรงงานบางคนกล่าวว่าอัตราเงิน

เดือนที่ได้ไม่เกี่ยวข้องกับสถานะการจดทะเบียนแต่อย่างใด หลายคนทำงานอยู่ในบ้านจึงมองว่าไม่มีใบอนุญาตทำงานก็ไม่ใช่ไร แรงงานหลายคนกลับรู้สึกว่าการมีใบอนุญาตทำงานทำให้ไม่สามารถออกจากงานได้ เพราะต้องผูกมัดอยู่กับนายจ้างคนนั้นเท่านั้น

“มีใบอนุญาตทำงานค่ะ ที่จริงไม่ได้ตั้งใจจะมีหรอก เพราะว่าไม่มีเงิน แต่ว่าเจ้านายเขาบอกว่าถ้าไม่ไปจด ก็ไม่ให้เข้าบ้าน เพราะถ้าตำรวจรู้ก็โดนจับทั้งเราทั้งเขา ก็เลยโทรไปหาแม่ แกก็เลยออกเงินให้ แต่ว่ามีแล้วก็ไม่เคยใช้ ไม่ได้ออกไปไหน เวลาไปต่อก็จ่ายเงินเอง ที่จริงแล้วมีบัตรไม่มีบัตรก็เหมือนกัน เพราะไม่ได้ออกข้างนอก ตอนไม่มีบัตรได้เงินเดือนพันกว่าบาท ตอนนี้มีบัตรแล้วก็ยังได้เท่าเดิม เขาเพิ่งบอกเองว่าเขากลัว ไม่อยากให้ไปที่อื่น”

(Q, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

แรงงานบางคนไม่มีบัตรแรงงานฉบับจริง ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งไม่เคยไปทำ หรือถูกยึดไว้ขณะเดินทาง หรือสูญหาย หรือเป็นเพราะนายจ้างเก็บบัตรไว้ ซึ่งหลายคนดูเหมือนไม่รู้ลึกกังวลอะไรที่นายจ้างเก็บบัตรตัวจริงของเขาไว้

“นายจ้างเก็บบัตรให้ เพราะว่าถ้าเอาไว้เอง กลัวหาย ยิ่งไม่ได้ออกไปไหนก็ไม่จำเป็นต้องถือไว้เอง ถ้ามีอะไร นายจ้างเขาก็เอาให้”

(W, แรงงานกะเหียงโป อายุ 15 ปี)

ข) เหตุผลของการไม่จดทะเบียน

แรงงานที่ไม่ไปจดทะเบียนนั้นเป็นเพราะสถานการณ์บีบบังคับ เช่น อายุไม่ถึง ปัญหาจากนายจ้าง หรือข้อเท็จจริงที่ว่าไม่ได้อยู่ในประเทศขณะที่เปิดรับจดทะเบียน

“ไม่มีบัตรอะไร พอตีตอนที่เขาเปิดให้ไปจดทะเบียนกันฉันกลับไปบ้านที่พม่า”

(P, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 19 ปี)

“ฉันไม่มีบัตรทำงาน เพราะว่าตอนเขาเปิดให้ไปจด ตอนนั้นทำงานกับนายจ้างที่รายเหนื่อย แกก็บอกว่า ไม่ต้องไปจดหรอกเพราะทำงานอยู่แต่ในบ้าน ไม่ได้ออกไปไหน พอทำอยู่ได้ 8 เดือนก็เปลี่ยนไปทำที่อื่น แต่ตอนนั้นจะไปจดก็ทำไม่ได้แล้ว เพราะว่าหมดเวลาแล้ว”

(O, แรงงานชาวพม่า อายุ 23 ปี)

“ก็ไม่รู้เรื่อง เขาไม่ได้ทำบัตรทำอะไรให้ ก็กลัวเหมือนกัน ไม่กล้าออกไปไหน เวลาออกไปเที่ยว ถ้าเห็นตำรวจก็ต้องรีบวิ่งกลับเข้าบ้านเลย”

(G, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 15 ปี)

นายจ้างบางรายเห็นว่าควรจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพื่อการตรวจสอบข้อมูลส่วนตัว และนายจ้างสามารถแจ้งได้หากตัวแรงงานนั้นหลบหนีไปหรือสร้างปัญหาให้ แต่ตัวนายจ้างเองก็ร้องเรียนเรื่องขั้นตอนการจดทะเบียนเช่นกัน โดยเฉพาะการเสียเวลา ยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายเยอะ พร้อมทั้งเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการจดทะเบียน เช่น เปิดให้แรงงานรายใหม่สามารถจดทะเบียนได้ และสามารถจดทะเบียนได้ตลอดปี

“ค่าจดทะเบียนแพงไป แล้วก็ต้องเตรียมต้องกรอกเอกสารเยอะแยะไปหมด ที่จริงคนที่ไม่มีบัตรเก่าอยู่ก่อนแล้วนะ ไม่เห็นต้องมาเริ่มกระบวนการใหม่เลย เพราะมันยุ่งยาก จนบางคนเลี้ยงไม่จดไปเลยก็มี แต่ของเรา ยิ่งไงก็ต้องจด เมื่อมีอะไรผิดพลาด จะได้ตามได้ เพราะว่ามีรูป มีประวัติอยู่”

(D, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

“ขั้นตอนมันน่าเบื่อมากเลย จดทะเบียนเนี่ย กว่าเสร็จ 3 วัน เทียวไปเที่ยวมาอยู่ 5 รอบ แล้วเจ้าหน้าที่ที่บริการเรื่องจดทะเบียนนี้ก็แย่ ทำไม่ต้องเปลี่ยนบัตรทุกปีก็ไม่รู้ ที่จริงเขาน่าจะเก็บทุกอย่างไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ ไม่เข้าใจเลยว่าทำไมต้องเสียเงินกันทุกปี แล้วก็เสียเวลา

(B, นายจ้างหญิง อายุ 39 ปี)

“ถ้าอยากจะปรับปรุงนะ บอกให้แก้เรื่องระบบจดทะเบียนก่อนเลย มันน่าจะเป็นแบบทำที่จุดเดียวไปเลย ที่เขาเรียก one stop service นะ จะได้ไม่ต้องไปหลายเขต แล้วก็ต้องรู้อีกนะว่าโรงพยาบาลไหนตรวจสุขภาพแรงงานบ้าง ไม่ใช่ว่าโรงพยาบาลไหนก็ได้ ถ้าไม่คิดว่าผิดกฎหมายนะ ไม่ทำหรือจดทะเบียนเนี่ย แต่มันก็ดีกว่าคนงาน ไปไหนมาไหนได้ ทำงานได้”

(J, นายจ้างหญิง อายุ 29 ปี)

ค) ทศนคติของแรงงานข้ามชาติและนายจ้างต่อกรจดทะเบียน

แรงงานบางคนมีทัศนคติที่ดีต่อกรจดทะเบียนและต้องการจด แต่ไม่สามารถทำได้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน

“ตอนที่เขาเปิดให้พาแรงงานไปจด คนที่หนุอยู่ด้วยที่กรุงเทพฯเขาบอกว่าหนุยังเด็กเกินไป ก็เลยไม่มีบัตร แต่ก็ไม่มีปัญหาอะไร ตำรวจเขาก็ไม่เคยมายุงแถวบ้านที่ทำงาน”

(AE, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 16 ปี)

“ตอนที่ให้จดทะเบียน หนุพอติดกลับบ้าน ก็เลยไม่ได้จด ที่นี้พอกลับมาเขาก็ไม่ให้คนใหม่จดอีก เขาให้เฉพาะคนเก่าไปต่ออายุเท่านั้นเอง”

(BA, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 21 ปี)

จากนายจ้างทั้งหมด 62 คน เกือบครึ่งหนึ่ง (43%) เห็นว่าขั้นตอนการจดทะเบียนนั้นมีความยุ่งยาก และหากหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า ขณะเดียวกัน นายจ้างส่วนใหญ่ (66%) เห็นว่า การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ทำให้กิจการดีขึ้น (ตาราง 7)

ตารางที่ 7: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียนแรงงาน

ทัศนคติต่อการจดทะเบียนแรงงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า	46.8	53.2	0.0	100.0 (62)
การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดการดีขึ้น	66.1	29.0	1.6	100.0 (62)

3.4 ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

ก) แรงงานบังคับ

ผู้รับใช้ในบ้านบางรายมีความกังวลต่อโอกาสที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือถูกบังคับใช้แรงงานในบ้าน ซึ่งมีความเสี่ยงสูง

“ก็ไม่ได้ว่าอยากทำงานนี้นะ มันก็รู้สึกแปลก ๆ ว่าทำงานอยู่ในบ้านคนอื่น อยู่คนเดียวด้วยถ้าเกิดอะไรขึ้นก็ไม่มีใครช่วย นายจ้างเขาจะพูดจะทำอะไรไม่ดีก็ต้องทน ทำโรงงานส่วนใหญ่ก็คนบ้านเดียวกัน มีอะไรก็ช่วยกันได้ก็ไม่่น่ากลัวเท่าไร มีเพื่อนมีอะไรก็ปรึกษากันได้”

(A, แรงงานชาวมอญ อายุ 22 ปี)

เด็กและผู้หญิงจำนวนมากที่ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าตัวเองหรือคนรู้จักถูกบังคับทำงาน ตกอยู่ในสภาพที่เลวร้าย ไม่ได้รับค่าจ้าง และยังถูกบังคับให้ทำงานในที่อื่น ๆ โดยไม่ได้ถามความสมัครใจก่อน

“หนูทำงานที่นี่ได้ 2 ปีแล้ว แต่ไม่เคยได้ค่าจ้างเลย หนูต้องทำงานทั้งวัน กว่าจะได้นอนก็ตี 2 แล้วก็ต้องตื่นอีกที่ตอนตี 5 วัน ๆ นอนไม่ค่อยพอ นายผู้ชายเขาใจร้ายมาก ไม่ใช่แค่ไม่จ่ายค่าแรงนะ บางทีเขายังตบข้าง ทูบข้าง หยิกข้างอีก เมียเขาก็ยื่นหัวเราะเวลาเขาตี ไม่เคยช่วยหนูเลย ลูก ๆ เขา 3 คนก็ชอบตีหนูเหมือนกัน แล้วก็ชอบไปพูดโกหกกับพ่อแม่เขา หาเรื่องให้หนูเรื่อย”

(C, แรงงานชาวกัมพูชา อายุ 17 ปี)

“พออยู่บ้านนี้ได้สักเดือนหนึ่ง นายผู้หญิงเขาก็อยากให้หนูไปอยู่บ้านน้องสะใภ้เขา ไปช่วยดูแลเขา แล้วก็ซักผ้ากวาดบ้านดูบ้าน อะไรพวกนั้น แกก็ไม่ได้ถามว่าอยากจะไปหรือเปล่า ก็พาไปส่งเลย (เหมือนลูกไก่ในกำมือเขาอะ) พออยู่กับน้องสะใภ้เขาได้สักพัก ไม่นานเท่าไรแกก็มารับกลับ บอกว่ามีงานอื่นให้ทำ แล้วก็ส่งไปที่อื่นอีก”

(D, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

“ทำงานจริง ๆ ก็อาทิตย์ละ 7 วัน งานที่นั่นหนักมาก เพราะต้องตื่นตั้งแต่ตีสี่ทำงาน ยืนขายของจนหกโมงเย็น ไม่ได้นั่งเลย ที่จริงทำมาหลายที่แล้วเหมือนกัน แต่ไม่มีที่ไหนดีเลย ก่อนมาอยู่ที่นี่ ก็ทำที่ร้านขายก๋วยเตี๋ยวทำอยู่ 2 เดือน เดือนแรกคนจ้างบอกว่าหนูทำงานไม่เต็มเดือนก็เลยไม่จ่ายค่าแรงให้ พอเดือนที่สอง เขาก็ว่าหนูทำงานไม่ดี เขาเลยจ่ายให้แค่ครึ่งเดียว เวลาทำดี ๆ เขาก็ว่าจะขึ้นเงินเดือนให้ ถ้าไม่รวมอันนี้ หนูก็ได้เดือนละ 1,000 บาท”

(B, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 20 ปี)

บางคนไม่มีทางเลือกชนิดของงานที่ทำ และจำนวนไม่น้อยต้องทำงานเพื่อใช้หนี้คืนแก่นายหน้า

“หนูถูกหลอกมาขาย ตอนแรกทำงานในร้านซักรีด คนพามา (นายหน้า) เขาหางานให้ เขาว่าหนูจะได้เดือนละ 400 แต่ก็ได้ ผู้หญิงที่เป็นคนพามาเขาเอาเงินเดือนไป”

(E, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 14 ปี)

“ตอนมาครั้งแรกเลยนี่ต้องจ่ายเงินให้คนที่พามา ล่วงหน้าก่อน หนูมาทำงานในกรุงเทพฯ 2 หน หนแรก ทำอยู่ได้สักปีหนึ่ง นายหน้าที่พามาทำงานกรุงเทพฯ เขา ได้เงินจากนายจ้างแล้วก็ไป พอทำไปได้ 4 เดือน 5 เดือน ก็ได้เดือนละ 500 ไร่ชื่อของชื่ออะไรเอง เพราะนายจ้าง เขาไม่ชื่อให้พวกเรา (ในบ้านมีคนรับใช้มากกว่าหนึ่งคน) เขาบอกว่า ‘แกได้เดือนละ 500 นี่โชคดีแล้วรู้มั๊ย เพราะ ว่าถูกหลอกมาขาย’ หนูก็ไม่รู้ว่าคนที่พามาเขาได้เงินค่า ขายหนูไปเท่าไร”

(F, แรงงานชวกะหญิง อายุ 22 ปี)

การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเด็กและผู้หญิงจำนวนมากที่ ทำงานรับใช้ในบ้านเป็นแรงงานบังคับ อย่างไม่มีทางเลือก และตกอยู่ในสภาพเป็นหนี้ พวกเขาถูกบังคับให้ทำงาน หลายชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด บ้างก็ไม่ได้เงินค่าจ้าง บ้าง ก็ได้ค่าจ้างไม่แน่นอน และบางคนได้ค่าจ้างถูกมาก

ตารางที่ 8: ร้อยละของแรงงานที่ถูกควบคุมการติดต่อกับโลกภายนอกโดยนายจ้าง จำแนกตามสถานะ การจดทะเบียน

กิจกรรมที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ทำ	สถานะการจดทะเบียน		รวม*	จำนวน
	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน		
ใช้โทรศัพท์	45.1	54.9	80.4	255
รับโทรศัพท์	35.3	64.7	50.8	161
ส่งจดหมาย	43.7	56.3	35.0	111
รับจดหมาย	40.9	59.1	34.4	109
จำนวน				317**

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** มีคนรับใช้จำนวน 3 คน ที่ไม่ตอบคำถามนี้ ดังนั้นการคำนวณร้อยละคำนวณจากจำนวน 317 คน.

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกเองก็สอดคล้องกับข้อ ค้นพบจากการสำรวจดังนี้

“นายผู้หญิงไม่ชอบเวลาที่มีเพื่อนหรือมีญาติมาหา อย่าง เวลาแม่มาหา ทุกครั้งก็ต้องพาไปอยู่ที่อื่น นายเขาไม่ ชอบ เวลาแม่หรือเพื่อนโทรมาหา เขาก็ไม่ได้รับ...แต่หนู ออกข้างนอกได้ตอนบ่าย ๆ เวลาเขาให้ไปซื้อกับข้าว

ข) การจำกัดไม่ให้ออกจากงานและการติดต่อกับโลกภายนอก

ข้อจำกัดสำคัญต่อแรงงานรับใช้ในบ้านคือ การถูกจำกัด เรื่องการติดต่อกับเพื่อนและครอบครัว นายจ้างส่วนใหญ่ (80%) ไม่อนุญาตให้คนงานในบ้านใช้โทรศัพท์ และนายจ้าง ที่สำรวจเกือบครึ่งหนึ่งไม่อนุญาตให้รับโทรศัพท์ ผู้รับใช้ในบ้านเกือบ 35% ให้ข้อมูลว่านายจ้างไม่อนุญาตให้รับหรือส่ง จดหมาย และพบว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนนั้นมีข้อห้าม จากนายจ้างมากกว่าแรงงานที่จดทะเบียน ดังเช่นที่พบว่า คนรับใช้ในบ้านที่ไม่ได้จดทะเบียนประมาณ 65% ไม่ได้รับ อนุญาตให้รับโทรศัพท์ ขณะที่แรงงานจดทะเบียนมีเพียง 35% เท่านั้น (ตาราง 8)

แถวตลาด ไม่นั่นก็ไม่ได้ออกไปไหนเลย”

(J, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 21 ปี)

“นายจ้างเขาไม่ยอมให้รับโทรศัพท์เวลาแม่หนูโทรมาหา บางทีเขาก็ยอมให้คุยกับเพื่อนได้ 2-3 คำ (แล้วก็จะบอก ให้วาง) เขาเก็บเบอร์โทรเพื่อนหนูไว้ด้วย หนูไม่เคยโทร หาพ่อหาแม่ที่ลาวเลย (สัก 7-8 เดือนได้แล้ว)”

(BJ, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 14 ปี)

“เวลาญาติผู้ใหญ่โทรมา เขาก็ไม่ได้รับ เขาบอกว่าถ้าหนูติดต่อกับคนอื่น หรือออกข้างนอกบ่อย ๆ เขาจะเรียกตำรวจมาจับ”

(M, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 18 ปี)

ข้อมูลข้างต้นนี้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ระดับลึก นายจ้างเช่นกัน นายจ้างส่วนใหญ่กล่าวว่าอนุญาตให้คนงานออกไปเยี่ยมคนรู้จักได้ แต่ไม่อนุญาตให้ใครมาเยี่ยมที่บ้าน ทั้งยังระบุว่าพวกคนรับใช้ในบ้านออกข้างนอกบ้าง เช่น ไปซื้อของ แต่ไม่ได้พาไปต่างจังหวัด เนื่องจากระเบียบที่จำกัดเขตเดินทางของคนงานข้ามชาติ นายจ้างบางคนกล่าวว่าอนุญาตให้คนงานใช้โทรศัพท์ได้ แต่ต้องเสียเงินเอง

ในปี 2548 หลังจากที่เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเสร็จสิ้น แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งแม้จะเพิ่มค่าใช้จ่าย แต่ก็ยังเป็นช่องทางในการติดต่อกับคนอื่น ๆ และช่วยลดปัญหาการเอาผิดเอาเปรียบและความไม่สบายใจได้

ค) การเก็บ (และยึด) เอกสารแสดงตน

แรงงานรับใช้ในบ้านที่สำรวจประมาณครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานจดทะเบียนได้ใบอนุญาตทำงาน ซึ่งนายจ้างจำนวนมากเก็บเอกสารฉบับจริงของตัวแรงงานไว้ และบางรายให้ถือสำเนาเอกสาร ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีการรับใช้ในบ้านเพียง 27% จากทั้งหมด 320 คนเท่านั้นที่ถือเอกสารตัวจริง ขณะที่แรงงาน 28% ถือสำเนาเอกสาร แรงงานจำนวนที่เหลือ ประมาณ 20% ถือบัตรอื่น ๆ เช่น บัตรสี (เป็นชนกลุ่มน้อยที่ยังไม่ได้สัญชาติในประเทศไทย) หรือบัตรพม่า และอีก 25% ไม่มีบัตรอะไรเลย แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึง 15 ปีส่วนใหญ่ (90%) ไม่มีบัตรอะไรเลย ขณะที่หนึ่งในสามของแรงงานวัยผู้ใหญ่ (อายุ 18-24 ปี) มีใบอนุญาตทำงานตัวจริง (ตาราง 9)

ตารางที่ 9: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการถือบัตรอนุญาตทำงาน

การถือบัตรอนุญาตทำงาน	อายุ (ปี)			รวม
	<15	15-17	18-24	
ถือบัตรจริง	0.0	11.9	32.7	27.8
ถือสำเนาบัตร	0.0	20.3	29.5	26.9
ถือบัตรสีของไทยหรือบัตรพม่า	10.0	13.6	22.7	20.6
ไม่มีบัตร	90.0	54.2	15.1	24.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(10)	(59)	(251)	(320)

แรงงานจำนวนมากเชื่อว่า การมีใบอนุญาตทำงานช่วยให้หางานง่ายขึ้น โดยลืมนึกไปว่าต้องทำงานกับนายจ้างที่จดทะเบียนเท่านั้น แรงงานจดทะเบียนบางรายกล่าวว่ายังคงถูกรังแกและส่งกลับบ้าน ทั้งที่จดทะเบียนแล้ว อย่างไรก็ตาม ค่าสัมภาษณ์ของแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนแสดงให้เห็นความกลัวและการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางว่ามีอยู่สูง

“เราไม่มีบัตร ก็เลยกลัวไปหมด ทุกครั้งที่ออกข้างนอกจะกลัวมาก เวลาขออนายจ้างออกนอกบ้าน เขาก็จะบอกว่าไม่มีบัตร แล้วก็ไม่ให้ออก เราไม่มีบัตรจะหางานก็ยาก อยู่ที่นี่ก็ไม่เยอะเลย แต่ก็ต้องอยู่”

(N, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 25 ปี)

“ตอนนี้ไม่มีบัตรแล้ว ก็เลยหางานยาก ถ้าไม่มีบัตร นายจ้างเขาก็ไม่ยอมรับ เคยแย่มาก ๆ เพราะว่า นายจ้างเขาสัญญาว่าจะให้ค่าจ้างแล้วก็ไม่ให้”

(O, แรงงานชาวพม่า อายุ 23 ปี)

ผู้รับใช้ในบ้านมีสิทธิที่จะถือบัตรแสดงตนฉบับจริงติดตัวไว้ เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติทุกคน นายจ้างนั้นไม่เข้าใจว่า ไม่มีสิทธิเก็บบัตรของแรงงานไว้เอง บางรายให้เหตุผลที่เก็บบัตรแรงงานไว้ว่าเพื่อช่วยตัวแรงงานในเวลาที่ถูกตำรวจจับ บางรายกังวลว่าแรงงานเสี่ยงต่อการถูกส่งตัวกลับแม้จะจด

ทะเบียนแล้วก็ตาม ขณะที่บางรายเก็บบัตรแรงงานไว้ เนื่องจากกลัวแรงงานจะหลบหนี ซึ่งดูจะเป็นเหตุผลแรก ๆ ของนายจ้างที่เก็บบัตร มากกว่าจะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกจับหรือส่งตัวกลับ

ง) เสรีภาพในการเดินทาง

แรงงานประมาณ 60% ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปพบใคร หรือให้คนมาเยี่ยมที่บ้าน เนื่องจากแรงงานทุกคนพักอยู่ในบ้านนายจ้าง และส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำ (ตาราง 10)

ตารางที่ 10: ร้อยละของแรงงานที่ถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้ายและการรับแขก จำแนกตาม สถานะการจดทะเบียน

แรงงานไม่ได้รับอนุญาตให้	สถานะการจดทะเบียน		รวม	จำนวน
	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน		
ออกไปพบปะกับผู้อื่น	52.4	47.6	60.3	191
ให้แขกมาเยี่ยมที่บ้าน	53.5	46.5	59.3	188
จำนวน				317**

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** มีคนรับใช้จำนวน 3 คน ที่ไม่ตอบคำถามนี้ ดังนั้นการคำนวณร้อยละคำนวณจากจำนวน 317 คน.

แรงงานจดทะเบียนนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องเสรีภาพในการเดินทางมากกว่า ซึ่งที่จริงแล้วสัดส่วนการไม่อนุญาตให้ออกข้างนอกระหว่างแรงงานไม่จดทะเบียนกับแรงงานจดทะเบียนนั้นไม่ต่างกันมากนัก (52% เทียบกับ 48%) และหากนายจ้างอนุญาตให้ออกข้างนอกได้ ก็มักจะกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม

นายจ้างมากกว่าครึ่ง (57%) เห็นว่ามีสิทธิที่จะห้ามแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืน (โดยการขังไว้ในบ้าน) มีนายจ้างเพียงหนึ่งในสี่ที่เห็นว่าแรงงานสามารถออกจากที่ทำงานโดยไม่ต้องขออนุญาต (นอกเวลาทำงาน) และ 30% ของนายจ้างที่คิดว่าเป็นสิทธิของแรงงานภายใต้กฎหมายไทย (ตาราง 11 และ 12)

“หนูออกข้างนอกไม่ได้ เพราะนายจ้างเขาเอาบัตร (ใบอนุญาตทำงาน) ไป อยากจะออกเขาก็ไม่ให้ เขาห้ามออกไปไหนไกล ๆ ไม่งั้นเดี๋ยวตำรวจจับ หนูเคยหนีไปหาเพื่อนครั้งหนึ่ง”

(BL, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 10 ปี)

ตารางที่ 11: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน

ทัศนคติของนายจ้าง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
ควรขังแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี	56.5	43.5	0.0	100.0 (62)

ตารางที่ 12: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้ในเรื่องสิทธิของแรงงาน

สิทธิของแรงงาน	ควรมีกฎหมาย				มีภายใต้กฎหมายไทย			
	ควรมี	ไม่ควรมี	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
สามารถออกจากที่ทำงานนอกเวลางานโดยไม่ต้องขออนุญาต	24.2	75.8	0.0	100.0 (62)	29.5	54.1	16.4	100.0 (61)

จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน

โดยทั่วไปแล้ว คนรับใช้ในบ้านเผชิญกับการละเมิดทางคำพูดและทางร่างกายจากนายจ้างของตัวเอง

“จำไม่ได้ว่านายผู้หญิงเขาตีหนูกี่หน แต่เขาชอบบ่นชอบตีหัว บางทีก็ทุบเอา เวลาเขาเอาไม้ตี ก็จะเป็นรอยแดง ๆ แต่ 3-4 วัน ก็หาย ไม่เคยเป็นอะไรมาก เขาอาจจะคิดว่าหนูยังเด็กก็ได้เลยตี แต่หนูก็น้อยใจนะ เขาก็ไม่ใช่พ่อใช่แม่หนู ชาติเดียวกันก็ไม่ใช่ กลัวก็กลัว เสียใจด้วย ไม่ได้พูดอะไร ก็พูดภาษาเขาก็ไม่ได้ เกิดพูดอะไรไปแล้วเดี๋ยวเขาจะยิ่งตี หนูกลัวเขาฆ่าเอาแล้วไม่มีใครรู้ไม่รู้จะไปบอกใครด้วย”

(G, แรงงานสาวกะเหียง อายุ 15 ปี)

“นายจ้างเคยดั่งผมแรง ๆ เวลาทำงานไม่สะอาด หนูก็กลัวเขาจะส่งไปทำงานที่อื่น ก็ต้องทำงานดี ๆ ไม่มีเกียจจะได้ไม่โดนทำโทษ”

(BL, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 10 ปี)

ในงานรับใช้ในบ้านนั้น พบว่ามีการละเมิดทางวาจาด้วยคำพูดในระดับสูง แรงงานที่สำรวจมากกว่าครึ่งหนึ่งถูกตะโกนด่า/แสบเสียงใส่ มากกว่าหนึ่งในสามถูกด่า เท่ากับจำนวนแรงงานที่ถูกคุกคาม/ข่มขู่ และเกือบหนึ่งในห้าถูกลอกโดยการโกหก เช่น นายจ้างบอกว่าเก็บเงินไว้ให้ การละเมิดทางร่างกายนั้นพบว่าอยู่ในระดับที่สูงเช่นเดียวกัน กล่าวคือแรงงานเกือบหนึ่งในห้า (17%) ถูกละเมิดทางเพศหลายระดับ คือ ถูกลวนลามทางเพศ 8% และถูกข่มขืน 1% คนรับใช้ในบ้านกล่าวถึงความรู้สึกไร้อำนาจที่จะหยุดการละเมิดเหล่านั้น เนื่องจากกลัวตักงานและถูกส่งกลับบ้าน

ปัจจัยด้านอายุส่งผลสำคัญต่อการละเมิดในระดับต่าง ๆ ไม่น้อยทีเดียว กล่าวคือ แรงงานอ่อนวัยกว่าจะมีประสบการณ์ถูกละเมิดด้วยคำพูดมากกว่า คนรับใช้วัยเด็กที่อายุไม่ถึง 15 ปีนั้น 60% เคยถูกตะโกน/แสบเสียงใส่ 50% ถูกด่า 30% ถูกละเมิดทางเพศ/ข่มขู่ และ 20% ถูกละเมิดทางเพศมากกว่า (อายุ 18-24 ปี) จะเผชิญกับการละเมิดทางเพศมากกว่า (8%) ถูกละเมิดทางเพศโดยไม่ขออนุญาต (17%) ถูกละเมิดทางเพศ (1%) ถูกล่วงละเมิดด้วยการโกหก (16%) และถูกโกหก/เก็บเงิน (14%) (ตาราง 13)

ตารางที่ 13: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ความรุนแรงในที่ทำงาน	อายุ (ปี)			สถานะการจดทะเบียน		รวม*	จำนวน
	<15	15-17	18-24	ไม่จดทะเบียน	จดทะเบียน		
ถูกตะโกน/แผดเสียงใส่	60.0	57.6	56.6	57.2	56.6	56.9	182
ถูกด่า	50.0	39.0	37.8	42.1	35.4	38.4	123
ถูกตบหรือตี	10.0	8.5	8.8	10.3	7.4	8.8	28
ถูกปาข้าวของใส่	20.0	6.8	5.6	6.2	6.3	6.3	20
ถูกคุกคาม/ข่มขู่	30.0	35.6	36.7	27.6	43.4	36.3	116
ถูกหยิก	10.0	8.5	5.2	7.6	4.6	5.9	19
ถูกผลัก	10.0	5.1	8.4	5.5	9.7	7.8	25
ถูกขัง/กักบริเวณ	0.0	11.9	7.2	8.3	7.4	7.8	25
ถูกโกง/เก็บเงิน	10.0	3.4	13.5	8.3	14.3	11.6	37
ถูกล้วงมือโดยการโกหก	0.0	6.8	16.3	6.9	20.0	14.1	45
ถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่ขออนุญาต	10.0	16.9	17.1	11.7	21.1	16.9	54
ถูกลวนลามทางเพศ	0.0	5.1	8.4	2.8	11.4	7.5	24
ถูกข่มขืน	0.0	1.7	1.2	1.4	1.1	1.3	4
ถูกทำโทษ	0.0	0.0	2.4	2.1	1.7	1.9	6
อื่นๆ	0.0	5.1	7.6	3.4	9.7	6.9	22
จำนวน							320

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ผู้รับใช้ในบ้านบางรายตกอยู่ในความกดดันและอัดอั้นตันใจ เนื่องจากลักษณะการทำงาน โดยเฉพาะการดูแลเด็ก ซึ่งไม่สามารถออกไปข้างนอกได้เพราะกังวลเรื่องเด็ก และเป็นเพราะนายจ้างไม่ต้องการให้ทอดทิ้งเด็กไว้ตามลำพัง จึงเป็นความกดดันแก่ตัวแรงงาน และรู้สึกกลัวตกหลุมหากทำให้นายจ้างไม่พอใจ แรงงานที่รับใช้ในบ้านนั้นไม่เพียงต้องทำตามสิ่งที่นายจ้างสั่งให้ทำทุกเวลาเท่านั้น แต่ยังคงจดจำสภาพอารมณ์ของนายจ้างอีกด้วย ซึ่งมักจะรู้สึกกดดันหากไม่สามารถทำให้นายจ้างพอใจ โดยเฉพาะผู้ที่ดูแลเด็ก

ใจดีนะ แต่บางทีก็ว่าเอาบ้าง ถ้าลูกเขาร้อง ก็จะไม่โดนว่า บางทีก็ไม่พูดด้วย”

(I, แรงงานชาวทมิฬ อายุ 16 ปี)

จ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว

แรงงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ไม่รู้เงื่อนไขในการทำงานจนกระทั่งเข้ามาอยู่ในบ้านนายจ้าง

“งานก่อนก็รู้สึกสบายดี ไม่ต้องคิดอะไร ทำสิ่งที่ต้องทำเท่านั้นเอง แต่งานนี้ต้องคิดว่าเด็กจะร้องมัย ต้องทำให้อย่างไร เด็กจะเอาอะไร อยากรู้ทำอะไร บางทีทำอะไรไปเขาก็ไม่พอใจ หนูก็เครียด ไม่สบายใจ...นายจ้างเขาก็

“ก่อนจะมาเมืองไทย ไม่ได้คิดว่าจะทำงานอะไร คิดว่าทำอะไรก็ได้ เพราะว่าถ้าเข้าเกิน แม่จะเสียทีนา ก็เลยทำอะไรก็ได้”

(AV, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 19 ปี)

“ไม่รู้หรือกว่าจะทำอะไรที่เมืองไทย นายหน้าที่พามา เขาก็ไม่ได้บอกอะไร”

(BN, แรงงานชาวลาว อายุ 15 ปี)

ข) การจ่ายค่าแรง

จากการสำรวจพบว่า คนรับใช้ในบ้านได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำมาก คือ 41% ได้รับค่าแรงไม่ถึง 1,000 บาทต่อเดือน อีกหนึ่งในสามได้ค่าจ้างประมาณ 1,000-2,000 บาทต่อเดือน และมีเพียง 10% เท่านั้นที่ได้ค่าจ้างสูงกว่า 3,000 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานไม่ได้จดทะเบียนที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือนนั้นมีสัดส่วนสูงกว่า (คิดเป็น 54%) และพบว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า เงินเดือนที่ได้รับก็จะมากขึ้นตาม โดยแรงงานเด็กที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

(อายุไม่ถึง 15) นั้นเกือบ 90% ได้ค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 700 บาท และค่าแรงต่ำสุดที่ได้รับคือ 400 บาทต่อเดือน

แรงงานรับใช้ในบ้านที่จดทะเบียนได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน เงินเดือนโดยเฉลี่ยของแรงงานจดทะเบียนคือ 1,928 บาท ขณะที่ของแรงงานไม่ได้จดทะเบียนคือ 1,525 บาท ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้ค่อนข้างสูง เนื่องจากมีแรงงานไม่จดทะเบียนได้ค่าจ้างสูงสุดที่ 6,000 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานจดทะเบียนได้เงินเดือนสูงสุด 4,500 บาท อย่างไรก็ตาม ค่ามัธยฐานของรายได้ต่อเดือนของแรงงานจดทะเบียนคือ 1,700 บาท และของแรงงานไม่จดทะเบียนคือ 1,000 บาท (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	อายุ (ปี)			สถานะการจดทะเบียน		รวม
	<15	15-17	18-24	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
400-1,000 บาท	88.9	63.2	34.0	30.2	54.3	41.0
1,001-1,500 บาท	0.0	19.3	16.6	18.3	14.5	16.6
1,501-2,000 บาท	11.1	1.8	15.4	18.3	5.8	12.7
2,001-3,000 บาท	0.0	14.6	20.3	20.1	16.7	18.6
3,001-6,000 บาท	0.0	1.8	13.7	13.0	8.7	11.1
ค่าต่ำสุด	400	500	500	600	400	
ค่าสูงสุด	2,000	4,000	6,000	4,500	6,000	
ค่ามัธยฐาน	600	1,000	1,500	1,700	1,000	
ค่าเฉลี่ย	733.3	1,215.8	1,910.8	1,928.4	1,525.4	
(ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	(502.5)	(796.9)	(1,082.9)	(1,001.8)	(1,113.5)	
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(9)	(57)	(241)	(169)	(138)	(307)*

* มีคนรับใช้จำนวน 13 คน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างก็บอกย้ำว่า จ่ายค่าแรงให้แก่คนงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยทั่วไปแล้ว

อยู่ระหว่าง 3,000-5,000 บาทต่อเดือน แต่นายจ้างส่วนใหญ่กล่าวว่าจ่ายค่าจ้างให้เป็นประจำ

ซ) การจ่ายค่าแรงล่าช้า และการหักเงินเดือนเมื่อทำงานผิดพลาด

นอกจากจะได้ค่าแรงถูกแล้ว คนรับใช้ในบ้านบางรายไม่ได้รับค่าจ้าง ได้ค่าจ้างล่าช้า หรือได้ค่าจ้างไม่แน่นอน

“หนูได้เดือนละ 800 แต่นายจ้างเขาเก็บไว้ ตอนนี้ทำงานมาสัก 11 เดือนได้แล้วแต่ไม่ได้เงินเลยสักบาท ก่อนหน้านี้เคยได้มา 2,000 หนึ่ง แล้วก็ส่งกลับที่บ้านหมด บางทีเขาก็ให้เงินติดกระเป๋าบ้าง”

(AC, แรงงานชาวกะเหรี่ยงไป อายุ 19 ปี)

“หนูไม่ได้เงินเดือนตอนสิ้นเดือนหรอก นายจ้างเขาว่า หนูไม่จำเป็นต้องใช้เงิน เขาจะเก็บไว้ให้ก่อน ไม่งั้นเดี๋ยวจะทำหาย หนูทำงานมา 2 ปีแล้ว พอตอนออกไม่รู้ทำไม เขาหักไปเยอะแยะ เหลือแค่ 16,000 เอง ไม่เข้าใจเหมือนกัน หนูถอนเงินหนึ่งเมื่อปีที่แล้ว ส่งให้ที่บ้านไป 20,000 เขาว่าเขาหักเงินเป็นค่าจดทะเบียนกับเรื่องสุขภาพ ไม่รู้ว่าเป็นค่าอะไรอีก จนเหลือแค่ 16,000 ไม่เข้าใจหรอก แต่ก็ดีแล้วที่ออกมา”

(AD, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 18 ปี)

“พอทำได้เดือนหนึ่ง ก็ไปถามเขาว่าค่าแรงของหนูละ เจ้าของร้านเขาก็เลยบอกว่ามีคนขายหนูมาวันนี้ ก็จะไม่ได้เงินเดือนอะไร ถ้าหนูไปบอกใคร เขาจะส่งหนูให้ตำรวจ หนูผีดหัว เสียใจมาก”

(AT, แรงงานชาวพม่า อายุ 24 ปี)

นายจ้างบางรายให้ข้อมูลว่า เก็บเงินเดือนคนงานไว้ให้ และจะให้ไปเมื่อคนงานขอ นายจ้างไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา และกล่าวว่าจะให้เป็นของขวัญ เช่น ทองคำ หรือเสื้อผ้า ในวาระพิเศษมากกว่า

“เขา [คนรับใช้ในบ้าน] ให้เราเก็บเงินเดือนไว้ให้...ถ้าที่บ้านเดือดร้อน หรือว่าต้องใช้เงิน ก็จะมีคนโทรมาบอก เขาก็จะมาขอไป...แล้วแต่มาขอนะ”

(M, นายจ้างหญิง อายุ 36 ปี)

นายจ้างไม่คิดว่าค่าแรงที่จ่ายให้ไปนั้นต่ำ และหลายคนให้เหตุผลว่าเป็นการให้ค่าแรงเป็นสิ่งของอื่น ๆ แล้ว เช่น ที่พัก สาธารณูปโภคอย่างน้ำ ไฟ อาหาร และเครื่องใช้ส่วนตัว แต่ไม่ใช่ นายจ้างทุกคนที่ให้ที่พักและอาหารฟรีแก่คนงาน นายจ้างหญิงรายหนึ่งหักเงินเดือนคนรับใช้ประมาณหนึ่งในสามจากที่ได้ทั้งหมด 3,000 บาทต่อเดือน

“หักค่าที่พักไป 700 บาท แล้วก็ค่าน้ำค่าไฟอีก 300 แต่ก็จ่ายอย่างอื่นให้เขาหมด ค่าจดทะเบียนก็จ่าย”

(E, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

ซึ่งเป็นแบบแผนปฏิบัติของนายจ้างส่วนใหญ่ที่จะหักค่าจดทะเบียนจากเงินเดือนของคนรับใช้ในบ้าน

“นี่หักค่าจดทะเบียนจากเงินเดือนเขา 2 เดือน ก็เดือนละ 1,900 บาท ถ้าหักทีเดียว เขาก็ไม่มีเงินเหลือเลยทั้งเดือน”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้คนงาน และแย้งว่าคนรับใช้ในบ้านไม่ได้ทำงานตลอดวัน (8 ชั่วโมง) จึงต้องพร้อมสำหรับการทำงานที่นานกว่านั้น นายจ้างส่วนใหญ่ไม่คิดว่าต้องถามคนงานก่อนหากต้องทำงานในเวลาอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นชั่วโมงทำงานปกติ แรงงานจำนวนมากถูกร้องขอให้ทำงานตั้งแต่เช้าตรู่ หรือกลางดึก หรือวันหยุด หรือแล้วแต่นายจ้างจะบอก ที่แย่กว่านั้นก็คือบางรายถูกหักค่าจ้างเมื่อขอลาหยุด หรือเมื่อต้องซื้อของใช้ถาวรบางอย่าง ซึ่งไม่ใช่ของตัวแรงงานเอง แต่สำหรับใช้ร่วมกันในบ้าน

“ตอนนี้ทำงานเป็นคนใช้ ได้เงินเดือน 2,700 บาท เขาก็ให้ทุกเดือน แต่บางทีก็ช้าบ้าง นายจ้างเขาไม่ได้เก็บไว้ให้ แต่เงินเดือนถูกหักตลอด เวลาออกข้างนอก (ถ้าวันไหนไม่ทำงาน เขาก็จะหักไป 150 บาท) เงินเดือนจะว่าไปก็พอนะ ชื่อของเท่าที่จำเป็น ก็คิดน้อย ใช้จริง ๆ ก็แค่เดือนละ 400 ก็พอแล้ว”

(K, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 19 ปี)

“ตอนมากรุงเทพฯ หนูอายุแค่ 11 ปีเอง เขาเลยไม่ให้ทำงาน แล้วก็บอกให้ช่วยเลี้ยงลูกเขาแล้วจะให้เดือนละ 500 แต่ว่าก็ไม่เคยเห็นให้ เขาบอกถ้ามีโอกาสนะเขาจะส่งเงินให้ที่บ้าน แต่ทำงานกับเขามา 5 ปีแล้วก็ไม่เคยเห็นส่ง ตอนอยู่กับเขา เวลาเขาซื้อหม้อหุงข้าวก็หักเงินเดือนหนูด้วย เวลาซื้อโทรทัศน์ดูกันในบ้านก็หักเหมือนกัน เขาบอกว่าหนูก็กินข้าว ดูทีวีกับเขา เขาก็หักหมดทุกอย่างเลย”

(AE, แรงงานชาวไทใหญ่ อายุ 16 ปี)

ณ) ชั่วโมงทำงานและวันหยุด

แรงงานรับใช้ในบ้านเกือบทั้งหมด (98%) ถูกใช้ให้ทำงานมากกว่ามาตรฐานคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานที่สำรวจมาก

กว่าครึ่งหนึ่งทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานนี้ไม่มีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อจำแนกตามอายุหรือสถานะการจดทะเบียน แรงงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ไม่เคยมีวันหยุดประจำ มีแรงงานน้อยมาก (7%) ที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ประมาณ 14% มีวันหยุดประจำเดือน และ 17% มีวันหยุดประจำปี แรงงานวัยเด็กและแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนมีชั่วโมงทำงานที่นานกว่า คนรับใช้ในบ้านวัยเด็กส่วนใหญ่ (อายุไม่ถึง 18 ปี) ไม่มีวันหยุดประจำ และแรงงานไม่จดทะเบียนจำนวนมากก็ไม่มีวันหยุดประจำเช่นกัน มีแรงงานที่อายุระหว่าง 15-17 ปีเพียง 2% และแรงงานช่วงอายุ 18-24 ปีอีก 8% เท่านั้นที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ (ตาราง 15)

ตารางที่ 15: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวัน วันหยุด อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ชั่วโมงการทำงานต่อวัน/ วันหยุด	อายุ (ปี)			สถานะการจดทะเบียน		รวม
	<15	15-17	18-24	จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน						
1-8	10.0	0.0	1.6	1.1	2.1	1.6
9-12	10.0	16.9	16.1	12.0	21.0	16.0
13-14	10.0	13.6	18.1	17.7	16.1	17.0
15-16	40.0	35.6	28.1	30.9	28.7	29.9
17-18	30.0	33.9	32.5	34.9	30.1	32.7
19-20	0.0	0.0	3.6	3.4	2.1	2.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(10)	(59)	(249)	(175)	(143)	(318)*
วันหยุด						
ไม่มี	70.0	78.0	58.0	54.0	71.7	62.1
วันหยุดประจำสัปดาห์	20.0	1.7	7.6	5.2	9.0	6.9
วันหยุดประจำในแต่ละเดือน	0.0	11.9	14.8	16.7	10.3	13.8
วันหยุดประจำปี	10.0	8.5	19.6	24.1	9.0	17.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(10)	(59)	(250)	(174)	(145)	(319)**

* มีคนรับใช้จำนวน 2 คน ที่ไม่ตอบคำถามนี้

** มีคนรับใช้จำนวน 1 คน ที่ไม่ตอบคำถามนี้

คนรับใช้ในบ้านจำนวนมากต้องตื่นตั้งแต่เช้าตรู่และมักจะทำงานจนถึงค่ำ บางคนกล่าวว่ามีงานต้องทำมากมายจนทำไม่ไหว

“หนูทำงานตั้งแต่ตีสี่ถึงสามทุ่ม รวมแล้วก็ไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อวัน บางวันทำงานมากกว่านั้นอีก ทั้งซักผ้า ล้างรถ ทำสวน ไม่มีวันหยุดอะไรกับเขาหรอก แต่มีเวลาว่างบ้างวันเสาร์-อาทิตย์ ถ้าทำงานบ้านเสร็จแล้วไม่มีอะไรทำ ส่วนใหญ่ก็ดูโทรทัศน์บ้าง อ่านหนังสือบ้าง”

(AA, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 15 ปี)

“เป็นคนใช้คนเดียวในบ้าน เจ้านายเขาอยู่กัน 2 คน ไม่มีลูก แต่ว่าเลี้ยงหมาตัวไม่ใหญ่เท่าไรอีก 12 ตัว ปกติตื่นตอน 6 โมงเช้ามาล้างจาน กวาดบ้าน ถูบ้าน แล้วก็ทำกับข้าวให้หมา แล้วก็ไปกวาดขยะรอบบ้าน เวลาหุงข้าวตอนเช้านี้เขายังไม่ตื่นกันเลย พอคุณผู้หญิงเขาตื่น แก่จะลุกมาแกงเอง แล้วก็กินข้าวเข้ากัน”

(O, แรงงานชาวพม่า-ไทยใหญ่ อายุ 23 ปี)

คนรับใช้ในบ้านบางรายที่รับผิดชอบมาก ๆ นั้นหมายถึงการไม่สามารถมีวันหยุดได้ บางรายสามารถหยุดได้เมื่องานบ้านทุกอย่างเสร็จสิ้นแล้ว มีไม่กี่รายที่กล่าวว่าไม่มีวันหยุดประจำ แต่หยุดพักได้บ้างระหว่างทำงาน

“พอทำงานเสร็จหมดก็ว่าง แต่ไม่มีว่างตอนไหนประจำหรอก จะว่างแป๊บ ๆ ออกไปไหนไม่ได้ ต้องอยู่เฝ้าบ้าน เวลาวันสงกรานต์ เห็นคนอื่นเขาเล่นกันสนุกสนาน มีความสุข ฉลองกันทั้งคืน แต่หนูไม่รู้จะไปไหน ไม่รู้จะสนุกยังไง”

(G, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 15 ปี)

“ไม่มีวันหยุดค่ะ พอทำงานเสร็จก็แค่ดูโทรทัศน์ คุณ ๆ เขาก็พูดดี เขามีหนูเป็นแม่บ้านคนเดียว ปัญหาที่เคยมีก็อย่างเวลาไม่สบาย หนูก็ต้องทำงาน เพราะไม่มีใครทำ หนูก็ต้องทำ ถ้าไม่ทำเดี๋ยวถูกหักเงินเดือน”

(K, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 19 ปี)

“บางเดือนก็ได้หยุดบ้าง บางเดือนก็ไม่ได้หยุดเลย ถ้าอยากหยุดก็ต้องทำงานให้เสร็จก่อน ถ้าวันไหนว่างก็ออกไปหาเพื่อน ไม่ได้อ่านหนังสือหรอก เพราะไม่มีเวลา”

(AR, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 22 ปี)

“ไม่มีวันไหนได้พักเลย แต่บางทีก็มีบ้างนิดหน่อย ว่างก็ดูโทรทัศน์ หรือไม่ก็อยู่บ้านอย่างนี้แหละ”

(AB, แรงงานชาวกะเหรี่ยงไป อายุ 17 ปี)

มีคำถามจำนวนหนึ่งที่วัดความรู้ความเข้าใจของนายจ้างในเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายไทย นายจ้างส่วนใหญ่ (82%) เห็นว่าแรงงานควรมีวันหยุดประจำ แต่นายจ้างประมาณสองในสาม (65%) เห็นว่าจริง ๆ แล้วแรงงานมีสิทธิตามกฎหมายไทยที่จะมีวันหยุดประจำ นายจ้างมากกว่าครึ่ง (54%) เห็นว่าการทำงานล่วงเวลาควรเป็นความสมัครใจของแรงงาน และ 43% ของนายจ้างเห็นว่าการทำงานล่วงเวลาตามความสมัครใจนั้นเป็นสิทธิของแรงงานตามกฎหมาย (ตาราง 16)

ตารางที่ 16: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน

สิทธิของแรงงาน	ควรมีกฎหมาย				มีภายใต้กฎหมายไทย			
	ควรมี	ไม่ควร มี	ไม่ ทราบ	รวม	มี	ไม่มี	ไม่ ทราบ	รวม
มีวันหยุดปกติ	82.3	17.7	0.0	100.0 (62)	65.0	28.3	6.7	100.0 (60)
ทำงานล่วงเวลา ได้ตามความสมัครใจ	54.8	43.5	1.6	100.0 (61)	43.4	38.3	18.3	100.0 (60)

แต่ไม่ใช่ นายจ้างทุกคนจะเห็นด้วยกับการให้คนงานมีวันหยุดประจำ บางรายให้หยุดได้เมื่อตัวแรงงานขอ เช่น วันหยุดเทศกาล

“ในระบบคนใช้ในบ้านเนี่ย ไม่มีหรือวันหยุด ถ้าอยาก
จะออกข้างนอกก็อยู่ที่นายจ้างจะให้ไปไม่ไป แต่ก็ไม่
ใช่ว่าออกมันทุกอาทิตย์ มันควบคุมยาก อันตรายก็
มาก เราต้องรับผิดชอบ ต้องดูแลเขา เพราะว่าทำงาน
กับเราก็ต้องดูแล”

(G, นายจ้างชาย อายุ 74 ปี)

ญ) สัญญาจ้างงาน

นายจ้างกว่าครึ่งที่สำรวจเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรทำ
สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ใกล้เคียงกับจำนวน
นายจ้างที่เห็นว่าตัวแรงงานนั้นมีสิทธิตามกฎหมายที่จะทำ
สัญญาจ้างงาน (ตาราง 17) แต่ในทางปฏิบัติแล้ว แทบไม่มี
แรงงานข้ามชาติคนใดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร
กับนายจ้างเลย

ตารางที่ 17: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างงาน
ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

สิทธิของแรงงาน	ควรมีกฎหมาย				มีภายใต้กฎหมายไทย			
	ควรมี	ไม่ควร มี	ไม่ ทราบ	รวม	มี	ไม่มี	ไม่ ทราบ	รวม
การทำสัญญาการจ้างงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับ นายจ้าง	53.2	46.8	0.0	100.0 (62)	50.0	30.3	16.7	100.0 (60)

ที่น่าแปลกใจก็คือ นายจ้างเองก็เห็นด้วยว่าควรจะมีการทำ
สัญญาจ้างงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร

“เขาก็ควรจะทำสัญญากันเป็นเรื่องเป็นราวนะ กระทั่ง
คนไทยก็น่าจะต้องทำด้วย ถ้าไม่เขียนสัญญากันก็ไม่

ค่อยดีหรือ เพราะเกิดนี่ก็อยากไปเขาจะไปตอนไหน
ก็ได้ เราควรเขียนสัญญาจ้างไว้จะได้ต่อรองกันได้
เหมือนเวลาเช่าบ้านนะ เหมือนกัน”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

3.5 การจ้างงาน

ก) วิธีที่ใช้หางานและการจ่ายเงิน: มุมมองของนายจ้าง

คนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่หางานทำผ่านญาติ เพื่อน หรือ นายหน้า ซึ่งในหลายกรณีนายหน้านั้นอาจเป็นได้ทั้งญาติ หรือเพื่อน และคนงานจะต้องจ่ายค่าเดินทางเองหากมากับเพื่อนหรือญาติ ซึ่งมักจะเป็นจำนวนเงินที่สูงกว่าให้นายหน้าที่พักข้ามพรมแดนเข้ามาแล้วหางานให้ บางกรณี นายหน้าจะหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนของตัวแรงงาน และแรงงานบางคนได้งานตั้งแต่มายังไม่เคยมาที่บ้าน เพราะนายหน้าจัดการไว้ก่อนแล้ว ขณะที่บางคนต้องรอหางาน

“นายหน้า (ผู้ใหญ่ใจดี) พามาหานายจ้าง แล้วก็เริ่มทำงานเลย เขาคิด 3,000 บาท พอได้เงินเดือน ก็เลยไม่ได้ค่าจ้างเดือนแรก”

(AS, แรงงานชาวลาว อายุ 16 ปี)

“ตอนที่มาถึงบ้านทำงาน นายจ้างเขาให้เงินนายหน้าไป 7,000 บาท เห็นว่าเป็นค่าเดินทาง เขาก็เลยให้หนูได้แค่เดือนละ 1,000 บาท เพราะเขาจ่ายค่าเดินทางให้แล้ว แล้วก็บอกว่าหนูต้องทำงานให้เขา 2 ปี”

(AZ, แรงงานชาวพม่า อายุ 17 ปี)

“น้ากับญาติเขาให้หนูมาอยู่กับผู้หญิงคนหนึ่งที่เป็นนายหน้า ไม่รู้เขาชื่ออะไร เขามาเอาเงินไปตั้งหลายหมื่น เขาพาหนูไปส่งที่ร้านขายเสื้อผ้า ทำมา 2 เดือนกว่าแล้ว แต่ไม่ได้เงินค่าจ้างอะไรเลย คนนั้นเขามาเอาเงินไปหลายรอบ”

(E, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 14 ปี)

“คนที่ไม่ได้จ่ายค่าเดินทางให้ก่อนก็ต้องยอมให้เขาหักค่าจ้าง ถ้าจะจ่ายก่อนก็ต้องเสีย 5,500 บาท”

(F, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 22 ปี)

“เขา (นายหน้า) เอาเงินเดือนล่วงหน้าไปแล้ว 2 เดือน หนูจ่ายค่าเดินทางไป 1,600 บาท ตอนหลังเขาก็ไม่ได้มา ได้ยินว่าเขาขโมยเงินในร้าน”

(I, แรงงานชาวมุสลิม อายุ 16 ปี)

“ตอนมาถึงเปียงหลวง ก็ไปอยู่บ้านญาติ รองานอยู่ 18 วัน ญาติเขาช่วยหางานให้ทำในกรุงเทพฯ แล้วก็ต้องจ่ายพิเศษให้นายหน้าด้วย 2,500 บาท ค่าเดินทางที่มานี้ 3,000 บาท มีคนที่เปียงหลวงมารับที่เปียงหลวง หลังจากนั้นเขาก็หักไปจากเงินเดือน”

(M, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 18 ปี)

นายจ้างใช้วิธีหาแรงงานรับใช้ในบ้านผ่านเพื่อนนายจ้างด้วยกัน 26% ผ่านตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า 21% แรงงานติดต่อกันมาเอง 15% พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา หรือคนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้ในสัดส่วนที่เท่ากันคือ 13% ญาติของนายจ้างเป็นคนพามา 11% และคนรู้จักแนะนำให้อีก 10% มีนายจ้างจำนวนไม่มากนัก (3%) ที่หาแรงงานรับใช้ในบ้านผ่านสำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ และมีนายจ้างเพียงคนเดียวเท่านั้น (2%) ที่ตำรวจพาคนงานมาให้ (ตาราง 18) ในส่วนของค่าใช้จ่ายในการหาคนงานนั้น นายจ้างให้ข้อมูลว่าสูงสุดที่เคยจ่ายให้นายหน้าชาวพม่าคือ 12,000 บาท ขณะที่ค่าเฉลี่ยของเงินจ่ายให้นายหน้าคือ 3,338 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน (ตาราง 19)

ตารางที่ 18: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงานที่ใช้

วิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงาน	ร้อยละ*	จำนวน
เพื่อนเป็นคนพามาให้	25.8	16
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า	21.0	13
แรงงานติดต่อกันมาเอง	14.5	9
คนงานมาด้วยตนเอง	14.5	9
พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา	12.9	8
คนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้	12.9	8
ญาติเป็นคนพามา	11.3	7
คนรู้จักแนะนำให้	9.7	6
สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ	3.2	2
ตำรวจพามาให้	1.6	1
จำนวน		62

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 19: ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท) ที่นายจ้างจ่ายให้นายหน้า

ค่าจ้าง	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
ค่าจ้าง	100	12,000	3,338.5	13

เมื่อจัดลำดับวิธีการหาแรงงานที่นายจ้างนิยมใช้ พบว่า นายหน้า (15%) และประมาณ 11% เป็นการจัดหาโดยการประมาณหนึ่งในสี่นิยมจัดหาแรงงานรับใช้ในบ้านผ่านเพื่อนที่แรงงานติดต่อกันมาเองและญาตินายจ้างเป็นคนพามา มากที่สุด รองลงมาคือตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือ (ตาราง 20)

ตารางที่ 20: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานที่ชอบ

วิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงาน	ร้อยละ	จำนวน
เพื่อนเป็นคนพามาให้	24.2	15
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า	14.5	9
แรงงานติดต่อกันมาเอง	11.3	7
คนงานมาด้วยตนเอง	6.5	4
พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา	9.7	6
คนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้	8.1	5
ญาติเป็นคนพามา	11.3	7
คนรู้จักแนะนำให้	9.7	6
สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ	3.2	2
ตำรวจพามาให้	1.6	1
รวม	100.0	62

นอกจากนี้แล้ว นายจ้างยังให้ข้อมูลถึงการจัดหาแรงงานรับใช้ในบ้านของนายจ้างคนอื่น ๆ ว่า ส่วนใหญ่แล้วหาจากตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า (31%) รองลงมาคือผ่านเพื่อน (24%) คนงานปัจจุบันหามาให้ (21%) ผ่านพ่อ/แม่หรือญาติของคนงาน (15%) คนงานมาด้วยตนเอง (13%) คนรู้จักแนะนำให้ (10%) เครือข่ายแรงงาน (8%) และ

คนงานของเพื่อนแนะนำให้ (7%) มีนายจ้างน้อยมาก (2%) ที่ระบุว่าจัดหาคนงานรับใช้ในบ้านผ่านสำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ และเนื่องจากนายจ้างนั้นไม่ค่อยได้พูดคุยถึงเรื่องการจ้างงานกับนายจ้างคนอื่น ๆ จึงไม่น่าแปลกใจที่นายจ้างเกือบหนึ่งในสี่ (23%) ไม่รู้วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของนายจ้างรายอื่น (ตาราง 21)

ตารางที่ 21: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของนายจ้างรายอื่น

วิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงาน	ร้อยละ*	จำนวน
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า	30.6	19
เพื่อนเป็นคนพามาให้	24.2	15
คนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้	21.0	13
พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา	14.5	9
คนงานมาด้วยตนเอง	12.9	8
คนรู้จักแนะนำให้	9.7	6
เครือข่ายแรงงาน	8.1	5
คนงานของเพื่อนแนะนำให้	6.5	4
สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ	1.6	1
ไม่ทราบวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของนายจ้างรายอื่น	22.6	14
จำนวน		62

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกได้ข้อมูลว่านายจ้างมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการหาแรงงานรายใหม่ ซึ่งดูเหมือนว่าส่วนใหญ่แล้วนายจ้างไม่ได้จ่ายเงินค่านายหน้า หรือในกรณีที่จ่ายก็มักจะหักคืนจากค่าแรงของคนงานภายหลัง ส่วนตัวแรงงานนั้นมักจ่ายให้นายหน้าเป็นค่ารับส่งและหางานให้โดยตรง

“ติดต่อกับแรงงานต่างด้าวยังไงนะเธอ ก็เพื่อนผมที่ เขาจ้างพวกนี้อยู่เขาให้รายละเอียดมา เขาก็ถามเอา จากคนงานเขาแหละ ก็ไม่ได้มีค่าใช้จ่ายอะไร”

(F, นายจ้างชาย อายุ 67 ปี)

“มันมีเครือข่ายอยู่ สมมติอย่างในหมู่บ้านนะ เวลาไป เพื่อนไปทำงานที่อื่นแล้วส่งเงินกลับบ้าน เขา (คนงาน) ก็จะรออยู่ทางนั้นว่าเมื่อไหร่กลับบ้าน ถ้ามีงานมีอะไรก็บอก

กัน แล้วก็เข้ามาทำงาน ก็เข้ามากับคนรู้จักที่ไว้ใจได้ เพื่อว่ามีปัญหาอะไรระหว่างเดินทางมา คนรับส่งพวกนี้ เขาก็เรียก ‘นายหน้า’ แหะแหละ แล้วก็ต้องจ่ายให้เขา 3,000-6,000 ต่อคนงานคนหนึ่ง ผมจ่ายไป 2,000 บาท”

(G, นายจ้างชาย อายุ 74 ปี)

นายจ้างบางรายใช้ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลแต่ไม่เป็นที่นิยมของคนงานนัก ตัวแทนเหล่านี้มีการจัดหาคนงานทดแทนให้ในกรณีที่คนงานเก่าหลบหนี ไม่มีนายจ้างที่สำรวจใช้บริการของสำนักจัดหางานของกระทรวงแรงงานแต่อย่างใด แรงงานข้ามชาติจากพม่าที่มีการสร้างเป็นเครือข่ายเข้มแข็งที่บ้านเดิม ผ่านทั้งทางอินเทอร์เน็ตและทางโทรศัพท์ ซึ่งสามารถจัดการหาแรงงานรายใหม่เข้ามาทำงานได้ในเวลาไม่นาน

นอกจากนี้ นายจ้างยังกล่าวอีกว่าแรงงานจากประเทศพม่า นั้นมักจะเข้ามาเป็นกลุ่ม จากหมู่บ้านเดียวกันหรือจังหวัดเดียวกัน หรือเป็นเครือญาติกัน แรงงานรายใหม่นั้นมักจะเข้ามาทำงานรับใช้ในบ้านก่อน แล้วถึงจะเปลี่ยนงานไปสู่ภาคบริการต่าง ๆ ในภายหลัง

“ถ้ามีคนใหม่มา ก็มักจะมีญาติหรือติดต่อกับเพื่อน เขามีเครือข่ายกันผ่านอินเทอร์เน็ตด้วย มีมือถือไว้ใช้โทรหากัน ตอนนี้อยู่ถ้าเกิดอยากได้คนงาน เขาก็จะโทรจัดการให้พวกนี้เปลี่ยนงานง่าย ทำสักแป๊บก็ย้ายบ้านขึ้นไปบ้านนี้ คนที่เป็นนายหน้าก็แรงงานด้วยกันเองนะแหละ แล้วก็เก็บค่านายหน้าจากคนจ้าง เราก็ใช้เครือข่ายแบบนี้หา

คนงานมา ไม่เคยใช้ของสำนักจัดหางานของกระทรวง หรอก ไม่เห็นช่วยอะไร”

(H, นายจ้างชาย ไม่ทราบอายุ)

ข) วิธีและการจ่ายเงินในการหางาน: มุมมองของแรงงาน

คนรับใช้ในบ้านเกือบหนึ่งในสามยืมเงินจากครอบครัวเพื่อเข้ามาเมืองไทย หนึ่งในสี่ขายข้าวของส่วนตัว และเกือบหนึ่งในห้ายืมเงินจากคนอื่น เช่น ญาติ หรือเพื่อน และเกือบ 17% ติดหนี้นายหน้า (ตาราง 22)

ตารางที่ 22: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการหาเงินเพื่อใช้ในการเดินทางมาประเทศไทย

วิธีการหาเงิน	ร้อยละ*	จำนวน
ขายข้าวของ	25.3	81
ยืมจากครอบครัว	29.1	93
ยืมจากคนอื่น	20.9	67
ติดหนี้นายจ้าง	2.8	9
ติดหนี้นายหน้า	16.6	53
เงินเก็บ/ออม	17.5	56
อื่นๆ	10.0	32
จำนวน		320

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แสดงถึงจำนวนเงินที่แรงงานต้องจ่ายให้กับนายหน้า ดังนี้

“หนูมาอยู่กับลูกชายคนรู้จัก มาถึงก็ไม่มีเงินเลย ต้องจ่ายไป 3,500 บาท ต้องเอาตุ้มหู แล้วก็แหวนเพชรวงเล็ก ๆ ไปขายเป็นค่าเช่ารถ แต่ก็ไม่พอ ผู้หญิงที่อยู่บ้านเดียวกันเขาให้ยืมอีก 2,000 บาท ตอนนั้นก็หาเงินใช้คืนเขาอยู่”

(AU, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 14 ปี)

“ตอนทำงานที่ย่างกุ้ง ก็เก็บเงินได้บ้างไปซื้อสร้อยทองไว้ ขายได้ 10,000 จ๊าด (303 บาท) เอามาเป็นค่าเดินทาง สร้อยเส้นนั้นมีลอคเกิดรูปปลาแล้วก็หนักสัก 1 จ๊าดได้”

(E, แรงงานชาววะเหียง อายุ 14 ปี)

แต่คนงานบางคนก็ไม่รู้ค่าเดินทางที่แท้จริง เนื่องจากขึ้นอยู่กับนายหน้ารับส่งแต่ละคน

“ไม่เคยรู้เลยว่าค่าเดินทางจริง ๆ แล้วเท่าไร รู้แต่ว่าต้องให้พ่อ ทั้งค่าเดินทาง ค่ากิน แล้วก็เมื่อต้องรอกว่า จะได้อีก ให้เขาไปเยอะมาก สัก 16,000 จ๊าดได้ (485 บาท)”

(AW, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 20 ปี)

“พ่อเป็นคนพามา ไม่รู้ว่าต้องเสียเงินเท่าไร แต่ตอนมา เขาก็ไม่ได้ตรวจบัตรอะไร หนูยังไม่มีบัตรรอก นี่มาเมืองไทยครั้งแรก”

(AX, แรงงานชาวพม่า อายุ 15 ปี)

คนรับใช้ในบ้านนั้นถูกจัดการให้เข้ามาและทำงานในประเทศไทยผ่านทางนายหน้า คนรับส่งแรงงาน ญาติ และเพื่อน ๆ โดยจ่ายเงินให้กับนายหน้าและเจ้าหน้าที่ระหว่างที่เดินทางเข้าประเทศ แรงงานหลายคนเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากพ่อแม่

“แม่หนูขอให้มาทำงานทำที่เมืองไทย แล้วหนูก็อยากมา ด้วย เข้ามากับนายหน้าคนลาว แล้วเขาก็ส่งหนูให้มากับนายหน้าคนไทย 2 คน นอนอยู่บ้านเขาคืนหนึ่ง แล้วก็ถูกส่งมาให้ นายจ้างคนนี้ หนูไม่ได้จ่ายเงินอะไรให้นายหน้า”

(BL, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 10 ปี)

“ตอนที่มาถึงเชียงใหม่ ตำรวจที่ด่านเขาก็ไม่ได้ถามอะไร เขาก็เซารดแล้วก็แอบเข้าไป แต่ที่พม่าเราต้องจ่ายคนละ 1,000 จ๊าด (30 บาท) ให้เจ้าหน้าที่เป็นค่าทำบัตร”

(AU, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 14 ปี)

3.6 ประวัติการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ

เด็กผู้หญิง 9 คนที่สำรวจมีอายุไม่ถึง 15 ปีขณะที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย บางคนเข้ามาทำงานตั้งที่ยังเด็กมาก (อายุไม่ถึง 10 ปี) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่บริเวณชายแดนไม่ได้ตรวจสอบอย่างจริงจัง

“ไม่มีปัญหาอะไร ตอนนั้นหนูอายุ 12 หรือ 13 ปีเอง ตัวก็เล็กด้วย เขาก็พูดแค่ว่ายังเด็ก แล้วก็ไม่ว่าอะไร สงสัยเขาคิดว่าหนูเป็นลูกป่า ก็เลยไม่ได้ถามอะไร”

(W, แรงงานกะเหรี่ยงไป อายุ 15 ปี)

“หนูเข้ามาตอนอายุได้ 9 ปี มากันหลายคน มีเด็กผู้หญิง 4 คน อายุเท่า ๆ กันหมด แล้วก็ผู้ชาย 3 คน แก่กว่า อายุราว ๆ 15 ปีได้”

(BL, แรงงานเด็กชาวลาว อายุ 10 ปี)

“เข้ามาเมืองไทยครั้งแรก มากับญาติเมื่อ 3 ปีก่อน เขาบอกว่าจะพากลับบ้าน แต่จนเดี๋ยวนี้ก็ยังไม่มาเลย”

(C, แรงงานชาวเขมร อายุ 17 ปี)

ในแรงงานกลุ่มอายุ 15-17 ปีนั้น กว่าครึ่งเข้ามาเมืองไทยครั้งแรกขณะที่มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และเกือบ 40% เข้ามาเมืองไทยในช่วงอายุ 10-14 ปี ในแรงงานกลุ่มอายุ 18-24 ปีที่สำรวจนั้น เข้ามาเมืองไทยในช่วง 18-24 ปี ถึง 54% เข้ามาเมื่ออายุ 15-17 ปีจำนวน 35% และเข้ามาเมื่ออายุ 10-14 ปีทั้งสิ้น 10% โดยภาพรวมแล้วแรงงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่เข้ามาประเทศไทยเมื่ออายุระหว่าง 15-19 ปี (ตาราง 23) แสดงว่าคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เข้ามาอยู่ในเมืองไทยไม่ถึง 5 ปี

ตารางที่ 23: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามอายุเมื่อมาประเทศไทยครั้งแรก และอายุปัจจุบัน

อายุปัจจุบัน (ปี)	อายุเมื่อมาประเทศไทยครั้งแรก (ปี)				รวม (จำนวน)*
	<10	10-14	15-17	18-24	
น้อยกว่า 15	-	100.0	-	-	100.0 (9)
15-17	6.9	37.9	55.2	-	100.0 (58)
18-24	0.8	10.0	34.8	54.4	100.0 (250)

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3.7 ทักษะ/ความพึงพอใจของนายจ้างต่อตัวแรงงานข้ามชาติ

ก) ทักษะต่อการจ้างงานและแรงงานข้ามชาติ

ข้อค้นพบในการศึกษานี้ชี้ชัดเจนนายจ้างมักจะมีแนวทางปฏิบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่น่าแปลกใจเนื่องจากลักษณะงานเป็นเรื่องส่วนบุคคล นายจ้างในภาคการจ้างงานรับใช้ในบ้านนั้นไม่มีการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือสมาคม นายจ้างที่

สำรวจเกือบครึ่งหนึ่ง (44%) พุดคุยขอคำแนะนำจากนายจ้างคนอื่น ๆ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับคนงาน มากกว่าครึ่งเล็กน้อย (53%) ไม่มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่คนงาน นายจ้างกว่า 40% ดูเหมือนจะสนใจว่านายจ้างคนอื่น ๆ ปฏิบัติต่อคนงานอย่างไร และนายจ้างที่สำรวจไม่ถึงหนึ่งในห้าระบุว่า ถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้างนายจ้างคนอื่น ๆ มักจะทำตาม (ตาราง 24) ข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างคนรับใช้ในบ้านมีการรวมตัวกันบ้างในลักษณะไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 24: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติต่อการจ้างงาน

ทัศนคติและการปฏิบัติ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
ถ้ามีปัญหาในที่ทำงาน คุณจะปรึกษากับนายจ้างคนอื่น ๆ	43.5	54.8	1.6	100.0 (62)
นายจ้างแถวนี้ ปฏิบัติต่อคนงานเหมือนกันหมด	40.3	46.8	12.9	100.0 (62)
ถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างคนอื่น ๆ มักจะทำตาม	17.7	75.8	6.5	100.0 (62)
นายจ้างแถวนี้ มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่คนงาน	35.5	53.2	11.3	100.0 (62)

ในส่วนทัศนคติของนายจ้างต่อแรงงานข้ามชาตินั้น ส่วนใหญ่นายจ้างเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมง่าย (74%) และทำงานหนัก (53%) กว่าแรงงานไทย นายจ้างจำนวนมากเห็นว่าแรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า (69%) และเห็นว่ารัฐบาลควรอนุญาตให้

แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น (81%) นายจ้างที่สำรวจประมาณสองในสามไม่คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ (ตาราง 25)

ตารางที่ 25: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

ทัศนคติ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
แรงงานข้ามชาติทำงานหนักมากกว่าแรงงานไทย	53.2	46.8	0.0	100.0 (62)
แรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย	74.2	24.2	1.6	100.0 (62)
แรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า	69.4	30.6	0.0	100.0 (62)
แรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติไทย	33.9	66.1	0.0	100.0 (62)
รัฐบาลควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น	80.6	17.7	1.6	100.0 (62)

แต่มีนายจ้างบางรายให้ข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามความมั่นคง ขณะที่บางรายก็ไม่คิดเช่นนั้น

“เห็นด้วยนะว่าแรงงานพม่านี้เป็นปัญหาความมั่นคง แต่ไม่ใช่ทั้งหมด คนไทยบางคนก็เป็นปัญหาเหมือนกัน แล้วคนชาติอื่น ๆ ที่เข้ามาเป็นปัญหาความมั่นคงของเราก็มี ตอนนี้อัดคนงานมันก็จำเป็นต้องเอาแรงงานต่างด้าวมา แต่ว่ามากเกินไปจนเกินไปเลยละ คนงานไทยอยากจะไปทำงานเมืองนอก ไปเยอรมัน ไปอิตาลี พวกนั้น มันก็พอกัน คนไทยไปทำงานเมืองนอก แล้วก็มีต่างด้าวมาอยู่แทน”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

นายจ้างให้ความเห็นว่ารัฐบาลไทยควรจำกัดจำนวนของแรงงานข้ามชาติตามความต้องการแรงงาน บางรายเห็นว่าแรงงานข้ามชาตินั้นทำงานพื้นฐานทั่วไป และคนงานไทยควรจะยกระดับไปทำงานที่ใช้ฝีมือหรือทักษะมากกว่า

“จริง ๆ แล้วก็ได้ไม่อยากให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในบ้านเราหรอก ไม่ว่าจะมาจากลาว เขมร หรือพม่า แต่

อย่างฝรั่ง หรือคนจีนที่เข้ามาค้าขายทำธุรกิจก็ไม่ใช่ไร คิดว่าเราต้องช่วยคนของเราก่อน อย่าลืมนะคนไทยที่เป็นขอทาน นอนเป็นอัมพาตอยู่ตามชนบทก็เยอะนะ แล้วทำไมเราถึงไม่ใช้เงินหลวงช่วยคนพวกนั้นล่ะ แทนที่จะไปช่วยพวกต่างด้าว”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

“จะให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานเมืองไทยก็ได้ แต่น่าจะจำกัดให้ทำงานได้แค่บางอย่าง เหมือนคนไทยเวลาไปทำงานเมืองนอกก็ทำได้บางงานเท่านั้นเอง เราต้องกำหนดแล้วก็ทำเป็นมาตรฐานสำหรับการเอาต่างด้าวมาทำงานไปเลย”

(J, นายจ้างหญิง อายุ 29 ปี)

ข) ความพึงพอใจในชาติพันธุ์ของแรงงาน

จากทัศนคติของนายจ้าง ชาติพันธุ์ 3 ลำดับแรกที่ทำงานรับใช้ในบ้านได้แก่ แรงงานชาวกะเหรี่ยง (32%) แรงงานชาวลาว (24%) และชาวพม่า (16%) (ตาราง 26)

ตารางที่ 26: ร้อยละของนายจ้างที่จ้างคนรับใช้ จำแนกตามชาติพันธุ์ของคนรับใช้

ชาติพันธุ์	ร้อยละ	จำนวน
กะเหรี่ยง	32.3	20
ลาว	24.2	15
พม่า	16.1	10
มอญ	11.3	7
ไทใหญ่	11.3	7
กัมพูชา	3.2	2
พะโอ	1.6	1
รวม	100.0	62

ในส่วนของเหตุผลที่นายจ้างชอบจ้างแรงงานบางชาติพันธุ์นั้น ส่วนใหญ่นายจ้างชอบคนงานชาติพันธุ์กะเหรี่ยง ซึ่งกว่าครึ่งให้เหตุผลว่าเป็นเพราะคนงานกะเหรี่ยงพร้อมทำงาน รับผิดชอบดี/มีเหตุผล ทำงานหนัก ยึดหยุ่น ควบคุมง่าย อดทน และ ‘สะอาด’ เมื่อเทียบกับคนงานชาติพันธุ์อื่น ๆ

สำหรับนายจ้างบางรายที่ชอบจ้างแรงงานชาวลาวให้เหตุผลว่าเป็นเพราะพร้อมทำงานและควบคุมง่าย (ตาราง 27) นอกจากนี้ยังเป็นเพราะแรงงานลาวสามารถพูดภาษาไทยได้ แต่บางคนก็บอกว่าแรงงานลาวนั้นขี้เกียจและขอลูกจ้างมากกว่าแรงงานจากพม่า

ตารางที่ 27: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความต้องการจ้างงานชาติพันธุ์เฉพาะ

เหตุผล	ชาติพันธุ์*						
	พม่า	ไทใหญ่	มอญ	กะเหรี่ยง	พะโอ	ลาว	กัมพูชา
ทำงานหนัก/เต็มใจทำงาน/เตรียมพร้อม/ยึดหยุ่น	20.0	14.3	14.3	35.0	0.0	0.0	50.0
ควบคุมง่าย	20.0	14.3	42.9	5.0	0.0	33.3	0.0
ไม่มีทางเลือก	20.0	0.0	0.0	25.0	0.0	20.0	0.0
รับผิดชอบดี มีเหตุผล	20.0	71.4	57.1	55.0	0.0	20.0	50.0
หาได้ง่าย/สะดวก	40.0	71.4	42.9	30.0	100.0	46.7	50.0
อดทน/สะอาด	10.0	42.9	57.1	25.0	0.0	0.0	50.0
ซื่อสัตย์	0.0	28.6	14.3	20.0	0.0	6.7	50.0
วัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	20.0	50.0
อื่นๆ (ถูกกฎหมาย/นำส่งสาร)	0.0	0.0	14.3	5.0	0.0	13.3	0.0
จำนวน	10	7	7	20	1	15	2

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

นายจ้างเห็นว่าคนไทยที่ทำงานรับใช้ในบ้านนั้นมักจะขอเงินเดือนสูงกว่า ทำงานได้ไม่หนักเท่า และเปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนงานข้ามชาติ นายจ้างเลือกแรงงานเขมรมาทำงานรับใช้ในบ้านน้อยที่สุด ซึ่งนายจ้างบางรายให้ข้อมูลว่าเป็นเพราะดูไม่ค่อย ‘สะอาด’

“นายจ้างส่วนใหญ่เขาชอบคนใช้กะเหรี่ยงนะ เขาคำนวณกะเหรี่ยงจริงใจกว่า แล้วก็ซื่อสัตย์กับเขามากกว่า”

(AX, แรงงานชาวพม่า อายุ 15 ปี)

“เลือกจ้างคนงานลาวเพราะว่าภาษาคคล้าย ๆ กัน เข้าใจกันได้ ไม่ชอบจ้างต่างด้าวที่เป็นพม่า เพราะได้ยินเรื่องไม่ดีมาเยอะ อย่างที่ชำนายจ้างนะ แล้วในอดีตก็รบกันตลอด ไทยกับพม่าเนี่ย”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

“ส่วนตัวนี้ไม่ชอบพม่า เพราะสมัยโบราณไทยกับพม่าทำสงครามกัน แล้วพวกพม่าก็ฆ่ากัน มันร้ายนะ แต่คนลาวไม่มีปัญหาขัดแย้งกับคนไทย รู้สึบดีกับคนลาวมากกว่าคนพม่า”

(L, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

“ค่าจ้างต่างด้าวถูกกว่าคนงานไทยมาก ถ้าจ้างคนรับใช้คนไทยเงินเดือนก็ 6,000-7,000 บาท น้อยกว่านี้เขาก็ไม่

ทำ แล้วก็หยุดบ่อย ถ้าเป็นวันหยุดนะขอให้ทำอะไรไม่ได้เลย บางคนกลับไปอยู่บ้านเป็นเดือน แต่พวกกะเหรี่ยงไม่ค่อยกลับบ้าน”

(D, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ)

“คนใช้ที่บ้านเป็นคนกะเหรี่ยงอายุ 20 ปี ทำงานมา 2 ปี ไม่เคยกลับไปบ้านที่พม่าเลย เพราะไม่ให้กลับด้วย บอกเขาว่าที่นั่นกันดาร บ้านก็สภาพไม่ดี ไม่มีอะไรกิน เขาก็เชื่อนะ”

(E, นายจ้างหญิง อายุ 46 ปี)

ค) ทศนคติในเรื่องอายุของแรงงาน

จากคำถามถึงความพึงพอใจในการจ้างแรงงานกลุ่มอายุต่าง ๆ ซึ่งสามารถตอบได้มากกว่า 1 ช่วงอายุและตอบได้หลายเหตุผลในแต่ละกลุ่มอายุนั้น พบว่านายจ้าง 12 คนชอบจ้างคนรับใช้ในบ้านที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เนื่องจากหลายเหตุผล เช่น เชื่อฟังมากกว่า (100% ของผู้ที่ชอบจ้างเด็ก) มีความพร้อมและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (25%) นายจ้าง 53 คนชอบจ้างคนงานอายุระหว่าง 18-25 ปี เนื่องจากเชื่อฟังมากกว่า (49%) รับผิดชอบและมีเหตุมีผล (43%) และมีประสบการณ์มากกว่า (19%) (ตาราง 28)

ตารางที่ 28: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความพึงพอใจในการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 และ 18-25 ปี

เหตุผล	อายุ (ปี)	
	<18	18-25
ทำงานหนักได้มากกว่า	8.3	9.4
ค่าจ้างถูกกว่า	8.3	3.8
เชื่อฟังมากกว่า	100.0	49.1
มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า	0.0	7.5
มีประสบการณ์มากกว่า	0.0	18.9
มีความรับผิดชอบ มีเหตุมีผล	16.7	43.4
มีความพร้อม และมีความยืดหยุ่น	25.0	15.1
อื่นๆ (เช่น ซื่อสัตย์ ถูกกฎหมาย และอ่อนวัย)	25.0	3.8
จำนวน*	12	53

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ และนายจ้าง 19 คนที่พึงพอใจจ้างมากกว่า 1 กลุ่มอายุ

สำหรับนายจ้างที่ไม่ชอบจ้างแรงงานเด็กนั้น ให้เหตุผลว่า เหตุผลว่าเป็นเพราะซี้เกียจ (13%) และค่าจ้างแพง (8%) เป็นเพราะยังเด็กเกินไป (37%) และผิดกฎหมาย (21%) (ตาราง 29)
ส่วนนายจ้างที่ไม่ชอบจ้างแรงงานช่วงอายุ 18-25 ปี ให้

ตารางที่ 29: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของความไม่พึงพอใจในการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 และ 18-25 ปี

เหตุผล	ร้อยละ*	จำนวน
ไม่พึงพอใจในการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี		
ผิดกฎหมาย	21.0	13
ทำงานรับใช้ในบ้านไม่ได้	16.1	10
ต้องไปโรงเรียน	1.6	1
ยังเด็กเกินไป	37.1	23
มีความรับผิดชอบต่ำ	8.1	5
อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศ	3.2	2
ไม่ระบุนอายุ	3.2	2
ไม่สามารถทำงานได้นาน	3.2	2
ไม่เชื่อฟัง	1.6	1
ไม่พึงพอใจในการจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี		
ขี้เกียจ	12.9	8
สร้างปัญหาให้	3.2	2
ค่าจ้างแพง	12.9	8
ไม่มีประสบการณ์	4.8	3
ไม่เชื่อฟัง	8.1	5
ไม่มีความรับผิดชอบเพียงพอ	1.6	1

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ก็สอดคล้องกับข้อค้นพบข้างต้น กล่าวคือ นายจ้างที่ชอบจ้างงานคนรับใช้ในบ้านในกลุ่มอายุ 18-25 ปีให้เหตุผลว่าเป็นผู้ใหญ่มากกว่า ส่วนนายจ้างที่ไม่ชอบจ้างคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปีนั้นเป็นเพราะรู้สึกที่ไม่เชื่อฟังนายจ้าง และนายจ้างบางรายลงเลที่จะจ้างคนงานอายุเกิน 25 ปีเพราะส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้วและบางที่ทำงานไม่ต่อเนื่อง

“อายุที่นำจ้างคือสัก 19 ถึง 25 ปี ถ้าแก่กว่านี้ก็แต่งงานแล้ว หรือไม่ก็อยากกลับบ้านไปแต่งงาน แต่ถ้าเด็กกว่านี้ก็ทำงานไม่เป็น ยังรับผิดชอบก็ไม่เป็น”

(B, นายจ้างหญิง อายุ 39 ปี)

“ให้ดีก็อายุอย่าเกิน 30 แพนผมชอบสอนเด็ก ๆ มากกว่า เข่าว่ามันทำงานเก่งแล้วก็เชื่อฟัง ถ้าจะให้ดีจริง ๆ ก็อายุสัก 18-19 ปี พวก 14-15 นี่มันเด็กเกินไป ส่วนพวกที่อายุเกิน 30 แล้ว สอนอะไร ๆ ยากแล้ว เปลี่ยนไม่ได้”

(C, นายจ้างชาย อายุ 72 ปี)

ง) ทศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

เมื่อถามความเห็นนายจ้างในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ นายจ้างครึ่งหนึ่งเห็นว่า “แรงงานข้ามชาติควรมีสติเท่าเทียมกับแรงงานไทย” แต่มีนายจ้างไม่ถึงหนึ่งในสามที่เห็นว่า แรงงานข้ามชาติควรมีสติเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (ตาราง 30)

ตารางที่ 30: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการมีสิทธิเท่าเทียมกันของแรงงาน และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ทัศนคติ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ	รวม (จำนวน)
แรงงานข้ามชาติควรมีสหภาพเท่าเทียมกับแรงงานไทย	50.0	50.0	0.0	100.0 (62)
แรงงานข้ามชาติควรมีสหภาพในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน	29.0	69.4	1.6	100.0 (62)

นายจ้างบางรายเห็นว่า แรงงานข้ามชาติไม่ควรมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย ยกเว้นบริการด้านสุขภาพ ขณะที่บางรายเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสหภาพประโยชน์น้อยกว่าคนงานไทย เพราะคนงานไทยทำงานดีกว่า และเพื่อคุ้มครองตลาดแรงงานไทย

“ฉันว่ามันก็ดีนะ ถ้าคนต่างด้าวเขาจะมีบริการสุขภาพเหมือน ๆ กัน แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะให้สิทธินู่นนี่มากเกินไป อย่างเรื่องค่าแรงนี่ ฉันจ่ายคนงานไทยหรือต่างด้าวเท่ากันนะ แต่คนไทยจะมีสิทธิพิเศษอย่างอื่นอีก อย่างเวลาเทศกาลวันหยุด ก็จะทำให้คนไทยพิเศษ 3,000-4,000 บาท แต่ให้ต่างด้าวสัก 1,000 บาทเท่านั้นเอง เพราะว่าต่างด้าวเขาทำงานได้แค่บางอย่าง บางอย่างเขาก็ทำไม่เป็น แต่คนไทยทำนู่นทำนี่ได้มากกว่า”

(E, นายจ้างหญิง อายุ 46 ปี)

“ตอนนี้อตอบไม่ได้หรอกว่าแรงงานต่างด้าวควรมีสหภาพเหมือนคนไทยหรือเปล่า เราต้องปรับปรุงแล้วก็คุ้มครองคนงานไทยก่อน ถ้าเราให้สิทธิเท่าเทียมกัน คนงานไทยก็แย เพราะนายจ้างรู้สึกว่าแรงงานต่างด้าวขยันกว่าคนไทย ที่นี้คนไทยก็จะตงงาน ต่างด้าวก็จะเข้ามามากขึ้นไปอีก คิดว่าให้มีหน่วยงานมาดูแลเขา (ต่างด้าว) ให้ปฏิบัติให้เหมือน ๆ กัน เท่าเทียมกันก็พอแล้ว”

(B, นายจ้างหญิง อายุ 39 ปี)

“ผมว่าเราไม่น่าจะให้เขาตั้งสหภาพแรงงานอะไรได้นะ เพราะถ้ารัฐบาลยอมให้ตั้ง ก็แสดงว่ายอมรับทั้งที่เขาผิดกฎหมาย มีกลุ่มแรงงานพม่าเยอะเชียวในเมืองไทย แต่ละกลุ่มก็เป็นพวกที่มาจากบ้านเดียวกัน จังหวัดเดียวกัน หรือไม่ก็เป็นญาติ ๆ กัน แล้วเขาก็ใช้กลุ่มพวก

นี้แหละมากดดันเรา อย่างเวลาที่เขาอยากหยุดในวันพิเศษของเขา หรืออยากไปไหนกันเป็นกลุ่ม พวกนายจ้างก็ต้องยอมให้ไป แม้ว่าบางทีจะไม่อยากให้ไปก็ตาม”

(H, นายจ้างชาย ไม่ทราบอายุ)

คนรับใช้ในบ้านทั้งที่เป็นคนท้องถิ่นและข้ามชาติรู้ดีว่ากฎหมายไทยไม่อนุญาตให้เข้าร่วมสหภาพแรงงาน เนื่องจากไม่ถือว่าเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทย

ในวัฒนธรรมไทยนั้น คนรับใช้ในบ้านมักจะได้รับ การปฏิบัติเยี่ยงสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว นายจ้าง (ซึ่งมักจะอาวุโสกว่าคนงาน) มักจะนึกว่ามีสิทธิ ‘คุ้มครอง’ สมาชิกในครอบครัว (ซึ่งรวมถึงคนรับใช้ในบ้านด้วย) ทัศนคติเช่นนี้ที่จริงแล้วยังเพิ่มภาวะเสี่ยงภัยให้แก่คนรับใช้ในบ้าน โดยเฉพาะในเรื่องส่วนตัว เช่น เสรีภาพในการออกนอกบ้าน หรือไปหาเพื่อน ให้กลายเป็นเรื่องของ ‘ครอบครัว’

3.8 กลไกสนับสนุน

ก) ผู้ที่แรงงานพักอาศัยอยู่ด้วยและสภาพความเป็นอยู่

ผู้รับใช้ในบ้านทั้งหมดพักอยู่กับนายจ้างของตัวเองในระหว่างการจ้างงาน แต่ในกาวิจัยนี้มีแรงงานเพียง 85% ที่ปัจจุบันอาศัยอยู่กับนายจ้าง เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์บางรายไม่ได้ทำงานรับใช้ในบ้านแล้ว ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์ในฐานะที่เคยมีประสบการณ์ทำงานรับใช้ในบ้านมาก่อน มีคนรับใช้ในบ้านเพียง 27% ที่มีห้องส่วนตัว อีก 37% ใช้ห้องนอนร่วมกับคนอื่น และอีก 23% นอนในห้องโถง (ตาราง 31)

คนงานถูกขอให้ใช้ห้องนอนร่วมกับคนอื่น ซึ่งอาจเป็นไปได้
ทั้งคนรับใช้คนอื่น หรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ที่จะ

ต้องดูแล เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ และคนป่วย ซึ่งหมายถึงว่า
พวกเขาพร้อมทำงานตลอดเวลานั้นเอง

ตารางที่ 31: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการอยู่อาศัย

การอยู่อาศัย	ร้อยละ*	จำนวน
มีห้องส่วนตัว	26.5	84
แบ่งห้องกับคนอื่น	35.6	113
ห้องโถง	23.0	73
จำนวน*		317**

* เนื่องจากคำถามนี้ถามสภาพความเป็นอยู่ขณะปัจจุบัน แรงงานรับใช้ในบ้านที่ไม่ได้ทำงาน และอาศัยอยู่ในบ้านแล้ว (N=50) ไม่ได้ตอบคำถามที่ว่า คุณมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นส่วนตัว หรือใช้ร่วมกับคนอื่น ในระหว่างการจ้างงาน การคำนวณร้อยละจึงใช้จำนวนแรงงานรับใช้ในบ้าน ทั้งหมดเป็นฐาน (N=320)

** มีแรงงาน 3 คนไม่ตอบคำถาม

แรงงานรับใช้ในบ้านมักจะใช้ห้องนอนร่วมกับเด็กหรือ
ผู้สูงอายุที่ต้องดูแล

“เวลามีกับข้าว นายจ้างเขาก็แบ่งให้บ้าง แต่ก็ไม่ได้กิน
ของที่ยากกินหรอก ส่วนใหญ่กินของที่มีในบ้าน”

(U, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

“ตอนกลางคืน นายจ้างเขาก็ไม่ปลุกหนูหรอก แต่ถ้าลูก
เขาตื่นหนูก็ต้องลุกด้วย ลูกเขา 2 คนนอนกับหนูทั้งคู่
ถ้าลูกเขาร้องตอนนอนหรือว่าหิว หนูก็ต้องตื่น ให้กินนม
แล้วก็กล่อมให้นอน”

(AF, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 21 ปี)

“มีห้องนอนเล็ก ๆ ติดครัว มีแต่เสื่อเก่า ๆ แล้วก็ฟัง
เพลงกับเครื่องเล่นเทปเก่าอันเล็ก ๆ ที่เขาให้”

(Z, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 24 ปี)

นอกจากเรื่องที่พักแล้ว นายจ้างยังจัดหาอาหารให้แก่คน
รับใช้ในบ้านด้วย ดังที่คนรับใช้ในบ้านกล่าวว่าการนายจ้าง
จัดหาอาหารให้ แต่ก็มีข้อจำกัด ดังนี้

“หนูไม่ได้กินอย่างที่อยากกินหรอกคะ ทำกับข้าวกินเอง
ไม่ได้ ถ้าลูกเขากินไม่หมด ก็จะเหลือไว้ให้หนูกิน คุณ
ผู้หญิงเขาไม่ยอมให้อาหารเหลือทิ้ง หนูต้องกินของ
เหลือให้หมด ถ้าอยากกินพวกถั่วเหลือง กะปิ หรือพริก
เขาวัวกลิ่นมันแรง เข้มมันบ้าน ก็จะไม่ให้ทำ หนูก็ทำได้
เวลาเขาไม่อยู่บ้าน”

(B, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 20 ปี)

ข) ปัญหาในที่ทำงาน

“ถ้าว่าวันหนึ่งนายจ้างเขาทำร้าย ก็ไม่รู้ว่าจะไปขอให้
ใครช่วยเหมือนกัน ไม่รู้จะทำยังไง”

(U, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

คนรับใช้ในบ้านมีกลไกสนับสนุนการทำงานน้อยกว่าคน
งานอื่น ๆ เนื่องจากถูกแยกตัวโดดเดี่ยวอยู่ในบ้านของ
นายจ้าง และมีโอกาสพบปะคนอื่น ๆ น้อยเช่นเดียวกัน
ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น ว่านายจ้างจำนวนมากห้ามไม่ให้
คนงานออกนอกบ้าน ไม่ให้ใครมาเยี่ยมบ้าน ไม่ให้ใช้
โทรศัพท์หรือรับส่งจดหมาย สิ่งเหล่านี้หมายถึงการที่ตัว
แรงงานไม่รู้จะหันหน้าไปหาใคร โดยเฉพาะเมื่อมีปัญหาใน
ที่ทำงาน คนรับใช้ในบ้านมักไม่ขอความช่วยเหลือจากใคร
ต้องแก้ปัญหาด้วยตัวเอง หรือเผชิญกับภาวะยากลำบาก
นั้นโดยลำพัง พัฒนาการที่มีส่วนช่วยในปัจจุบันก็คือการใช้
โทรศัพท์เคลื่อนที่ในกลุ่มคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งจำนวนมากใช้
โทรศัพท์เคลื่อนที่พูดคุยกับคนงานอื่น ๆ ในบางกรณีคน
รับใช้ในบ้านติดต่อเพื่อนทางโทรศัพท์ แต่มักจะไม่บอกพ่อ
แม่เนื่องจากไม่ต้องกรำให้เป็นที่

“หนูทำงานที่นี้ได้ปีหนึ่งแล้ว...ไม่ค่อยได้เจอเพื่อนคนอื่น ๆ เพราะว่าหยุดไม่แน่นอน แต่อย่างพวกวันหยุดเทศกาล บางทีก็จะไปเที่ยวสวนเบญจศิริ³² ที่กรุงเทพฯ หนูก็โทรคุยกับเพื่อนหลายคน บางคนไม่เคยเจอหน้ากันเลย แต่ว่าได้เบอร์มาจากเพื่อนอีกคนหนึ่ง เขาก็ทำงานรับใช้ในบ้านเหมือนกัน บางคนก็ทำโรงงานอยู่แถว ๆ นี้ก็มี”

(BP, แรงงานสาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี)

“เวลามีปัญหาอะไรก็จะคุยกับเพื่อน ก็ปลอบใจบอกไม่เป็นไรหรอก ถ้านายจ้างอารมณ์ไม่ดี เดียวก็ตัวเอง หนูก็ไม่อยากบอกพ่อบอกแม่ เดียวแม่ก็ไม่สบายใจอีก”

(BD, แรงงานสาวพม่า อายุ 22 ปี)

ในบางครั้ง นายหน้าก็มีบทบาทช่วยเหลือคนงานรับใช้ในบ้านเช่นกัน เนื่องจากเป็นคนนอกคนเดียวที่เห็นสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน นายหน้าบางคนไปเยี่ยมคนงานเพื่อช่วยส่งเงินกลับบ้าน (มีค่าบริการนายหน้า)

ค) ผู้ที่แรงงานพึ่งพิงยามเจ็บป่วย

จากการสอบถามตัวแรงงาน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง นายจ้างให้ยามารับประทานเมื่อเจ็บป่วย และเกือบหนึ่งในสี่ไปรักษาที่คลินิกกับนายจ้าง และคนรับใช้ในบ้านกว่า 30% ได้รับความช่วยเหลือลาป่วย (ตาราง 32)

ตารางที่ 32: ร้อยละของคนงาน จำแนกตามการได้รับการดูแล/ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย

การได้รับการดูแล/ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย	ร้อยละ*	จำนวน
นายจ้างจัดหาให้	62.0	183
ซื้อยาด้วยตนเอง	46.8	138
ไปรักษาที่คลินิกกับนายจ้าง	22.7	67
ไปรักษาที่คลินิกด้วยตนเอง	20.7	61
ไปรักษาที่คลินิกกับเพื่อน	14.2	42
ได้รับความช่วยเหลือลาป่วย	31.2	92
ไม่มีค่าชดเชยเมื่อลาป่วย	12.9	38
จำนวน		295**

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** มีคนรับใช้จำนวน 295 คนที่เคยเจ็บป่วย ดังนั้นจึงคำนวณจากจำนวน 295

มีแรงงานรับใช้ในบ้านจำนวนไม่มากที่ร้องเรียนว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากนายจ้างในเรื่องบริการด้านสุขภาพ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ให้การดูแลคนรับใช้ในบ้านเวลาไม่สบาย

“หนูเป็นมาเลเรียไปนอนโรงพยาบาล ตอนนั้นยังไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องจ่าย 2,000 บาท จ่ายค่ายาอะไรเอง

หมด ก็ให้นายจ้างเขาหักเงินเดือนไปเดือนละ 500 บาท ตอนที่ไม่สบายถูกหักเงินเดือนไป 2 วัน 200 บาท ป่วยอยู่ 6 วันแต่นายจ้างเขาหักแค่ 2 วัน”

(AK, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 20 ปี)

³² เป็นชื่อสวนสาธารณะที่แรงงานข้ามชาติรู้จักกันดี โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานจากประเทศพม่า

“หนูไม่ได้ป่วยอะไร ตอนท้องก็แพ้ท้องนิดหน่อยตอนทำงาน ไม่นานนี้เองหนูทำความสะดวกสบายบ้าน แล้วก็โดนสังกะสีบาด เย็บไป 4 เข็ม นายจ้างเขาไม่อยู่ก็เลยไม่ได้ช่วยอะไร ก่อนหน้านี้ก็เคยลื่นหกล้มจนเดินไม่ได้ แต่ตอนนั้นนายจ้างเขาไม่ได้ไปไหน ก็เลยส่งหนูไปหาหมอคลินิก ได้หยุดงานไปอาทิตย์หนึ่ง”

(H, แรงงานชาวพะโอ อายุ 23 ปี)

“เวลาหนูป่วย นายจ้างเขาซื้อยาให้กิน เมื่อก่อนกับวันนี้หนูไอ เขาก็ซื้อยาให้กินอีกเหมือนกัน”

(U, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 17 ปี)

ง) การติดต่อกับชุมชน (นอกที่ทำงาน)

มีคนรับใช้ในบ้านในประเทศไทยน้อยมากที่เข้าร่วมกลุ่ม/ชมรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะลักษณะของงานที่ต้องอาศัยอยู่ในบ้านและติดต่อกับโลกภายนอกน้อยมาก

“เพื่อนคนเดียวที่มีเป็นคนปะหล่อง (ชาติพันธุ์กลุ่มน้อย) เวลาไม่อยากทำงาน ก็จะติดต่อเขา เขาจะคอยช่วยเหลือช่วยหางานให้ด้วย”

(O, แรงงานชาวพม่า อายุ 23 ปี)

จ) การติดต่อกับครอบครัวที่หมู่บ้านเดิม

แรงงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้านเป็นประจำ ปกติแล้วต้องทำงานอย่างน้อย 1 ปีจึงจะคิดไปเยี่ยม

บ้าน ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายและความยากลำบากในการเดินทางข้ามพรมแดนและไปมาในประเทศไทย

“หนูเข้ามาทำงาน 3 ปีกว่า กลับไปบ้าน 2 หน เคยไปอยู่แค่แม่สอดกับที่บ้าน ไม่เคยไปที่อื่นเลย”

(A, แรงงานชาวมอญ อายุ 22 ปี)

“คุณผู้หญิงไม่เคยถามว่าหนูอยากกลับบ้านบ้างมั๊ย ถ้าไปก็ไม่มีใครดูแลลูกให้เขา แล้วหนูเองก็ไม่เคยขอเขา กลับเหมือนกัน ได้ค่าจ้างนิดเดียว แล้วถ้ากลับบ้านค่าเดินทางก็แพง ก็เลยไม่ไปดีกว่า”

(AH, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 19 ปี)

แรงงานข้ามชาติบางรายยังคงมีการติดต่อกับครอบครัวแม้ว่าจะไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้าน โดยการให้ครอบครัวมาเยี่ยม หรือผ่านการสื่อสารทันสมัยอย่างเช่นโทรศัพท์เคลื่อนที่

“หนูไม่ต้องส่งเงินกลับบ้าน ตั้งแต่มาอยู่ แม่เคยมาเยี่ยม 2 หน แกก็อายุ 40 กว่าแล้ว ยังเดินทางได้อยู่”

(AH, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 19 ปี)

ฉ) การส่งเงินกลับบ้าน

คนรับใช้ในบ้านประมาณสามในสี่ส่งเงินกลับบ้าน โดยผ่านเพื่อนถึง 57% รองลงมาคือผ่านนายหน้า (33%) และด้วยตัวเอง (21%) (ตาราง 33)

ตารางที่ 33: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการส่งเงินกลับบ้าน

การส่งเงินกลับบ้าน	ร้อยละ	จำนวน
ส่งเงินกลับบ้าน		
ไม่ส่ง	24.8	79
ส่ง	75.2	240
รวม	100.0	319*
ส่งเงินกลับโดย (เฉพาะผู้ที่ส่งเงินกลับบ้าน จำนวน 240 คน)		
ด้วยตนเอง	20.8	5
ผ่านเพื่อน	56.7	136
ผ่านนายหน้า	32.9	79
ผ่านร้านค้า	11.7	28
ผ่านธนาคาร	6.3	15
อื่นๆ	4.2	10
รวม	100.0	240

* มีคนรับใช้จำนวน 1 คน ที่ไม่ตอบคำถามนี้

แรงงานข้ามชาติเสียค่าบริการส่งเงินกลับบ้านในอัตราที่แตกต่างกัน และบางครั้งไม่รู้ว่าจะไ้เงินกับเงินที่ส่งให้ที่บ้านบ้าง

“นายจ้างเขาโอนเงินให้นายหน้า หนูต้องจ่ายค่าโอนเงินให้เขาเองหมด”

(BK, แรงงานชาวพม่า อายุ 23 ปี)

“ส่งเงินกลับบ้านทุกครั้ง เขาก็ได้นะ อย่างถ้าส่งให้ 10,000 จ๊าด (303 บาท) ก็ต้องให้นายหน้า 1,000 จ๊าด (30 บาท) ต้องให้เขาหนึ่งในสิบ”

(AO, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี)

“คนที่พาหนูมาทำงานที่นี่ บางทีก็มา หนูก็จะส่งเงินผ่านเขา หนูเก็บไว้ใช้เองไม่เยอะ พ่อแม่ได้เงินหรือเปล่านั้นก็ไม่ว่า แต่คนที่ส่งเงินให้เขาบอกว่าได้”

(G, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 15 ปี)

ซ) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม

ปกติแล้วหากมีเวลาว่าง แรงงานรับใช้ในบ้านมักจะดูโทรทัศน์ หรือฟังวิทยุ และน้อยมากที่จะอ่านหนังสือ

“ไม่มีวันหยุดคะ เวลาว่างก็ฟังวิทยุ ที่เขาออกอากาศเป็นภาษาไทยใหญ่ในเมืองไทย”

(AQ, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 25 ปี)

คนรับใช้ในบ้านคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า อยากมีเวลาหยุดมากกว่านี้ เพื่อออกไปพบปะแรงงานคนอื่น ๆ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

“หนูว่ามันคงดีถ้าคนรับใช้ในบ้านจะมาพบปะพูดคุยกัน ได้บ้าง หนูอยากเจอคนใหม่ ๆ แล้วก็แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เราอยากได้ยินอะไรใหม่ ๆ บ้าง ความรู้จะได้เพิ่มขึ้น คนใช้ไม่มีเพื่อน ไม่มีคนรู้จักมากเท่าไร ไม่เหมือนคนงานตามโรงงาน ถ้าเราโดนเอาเปรียบ ก็ไม่มีใครสนใจหรือว่าเกิดอะไรขึ้น นายจ้างลูกจ้างอยู่

ในบ้านเดียวกัน แล้วก็มีความรู้สึกที่ว่าคนใช้นะต่ำกว่า
อีก แต่หนูว่าคงยากที่จะให้คนรับใช้มาเจอกัน นายจ้าง
เขาไม่ชอบให้คนงานเขาออกไปข้างนอกบ่อย ๆ ส่วน
ใหญ่เราไม่มีช่วงว่างด้วย แต่ถ้าทำได้ คงจะดีนะ”

(AF, แรงงานชาวกะเหรี่ยง อายุ 21 ปี)

ข) การศึกษา

คนรับใช้ในบ้านบางรายสนใจจะเรียนหนังสือ หรือเรียนต่อ
และหวังว่าจะมีอนาคตที่ดีกว่า

“หนูอยากเรียนตอนเย็น อยากอ่านออกเหมือนคนบ้าน
อื่นเขา เคยขออนายจ้างแล้ว แกบอกว่าจะให้ไปเรียน
คร่าวหน้า หนูว่าถ้าหนูได้เรียนหนังสือ คงสบายกว่านี้
อาจจะได้ทำงานในโรงงาน มีเวลาทำงานแน่นอน แล้วก็
มีวันหยุดมากกว่านี้”

(AP, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 15 ปี)

“หนูไม่รู้จะทำอะไร เพราะว่ายังเด็ก ถ้ามีโอกาสก็อยาก
จะเรียนตอนเย็น ๆ เคยขอบคุณผู้หญิงแล้วแต่แกไม่ให้ไป
บอกว่าไม่จำเป็น ให้ลูกแกสอนให้ก็ได้ หนูก็เลยไม่ได้ขอ
อีก หนูคงไม่ทำงานที่นั่นนานหรอก ถ้ามีโอกาส ก็จะไป
ทำงานอื่นที่เรียนหนังสือได้ด้วย”

(AA, แรงงานชาวไทยใหญ่ อายุ 15 ปี)

4. บทสรุป

4.1 ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

ข้อค้นพบเหล่านี้ แสดงรูปแบบที่ ชัดเจนของการ
เอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้านที่
รุนแรง และในหลายกรณีพบว่า เป็นแรงงานบังคับ การ
สำรวจคนรับใช้ในบ้านที่เชียงใหม่และแม่สอดพบว่ามีการ
กักคนงานไว้ในบ้าน ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับโลก
ภายนอกได้เลย เมื่อมาประกอบกับการละเมิดที่พบได้ทั่วไป
ทั้งทางคำพูดและทางร่างกาย รวมถึงชั่วโมงทำงานที่
นานมาก การไม่มีวันหยุดที่เพียงพอ และการไม่จ่ายค่าแรง

จ่ายน้อย หรือจ่ายค่าจ้างล่าช้าแล้ว ยิ่งแสดงให้เห็นถึง
สภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานว่าสามารถนำไปสู่
สถานการณ์ที่ประหนึ่งเป็นแรงงานบังคับได้ง่ายเพียงใด
แรงงานรับใช้ในบ้านบางคนถูกบังคับให้ทำงานกับนายจ้าง
คนอื่น หรือต้องทำงานอื่น ๆ และบางรายต้องทำงานที่
ได้รับมอบหมายอย่างไม่มีทางเลือก บางรายทำงานโดย
ไม่มีค่าตอบแทนโดยขยายเวลาไปเรื่อย ๆ เนื่องจากเป็นหนี้
นายจ้างหรือนายหน้า และเนื่องจากเป็นแรงงานที่ “อาศัย
อยู่ในบ้าน” นายจ้างจึงคาดหวังว่าคนรับใช้ในบ้านพร้อม
ทำงานตลอดเวลา

แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้อย่างเสรี
เนื่องจากไม่ได้ถือบัตรตัวจริงของตัวเอง คนรับใช้ในบ้าน
เองก็เช่นเดียวกัน แม้จะมีสิทธิถือบัตรแสดงตนฉบับจริง แต่
แรงงานรับใช้ในบ้านที่จดทะเบียนเพียงครั้งเดียวเท่านั้นที่ถือ
บัตรตัวจริงไว้กับตนเอง

ค่านิยมทางสังคมวัฒนธรรมและทัศนคติของนายจ้างเองก็
มีส่วนสำคัญในการหาเหตุผลมาควบคุมเสรีภาพในการเดิน
ทางของคณงาน นายจ้างไม่ได้ตระหนักเลยว่าไม่มีสิทธิเก็บ
บัตรของตัวแรงงานไว้ ซึ่งอาจทำไปด้วยเจตนาดี ในนาม
ของการ “คุ้มครอง” คนรับใช้ในบ้านจากอันตรายนอกบ้าน
แต่การ “คุ้มครอง” เช่นนั้นกลับกลายเป็นการละเมิดสิทธิ
ขั้นพื้นฐานเรื่องเสรีภาพในการเดินทางของลูกจ้าง

4.2 สถานะทางกฎหมายและการจดทะเบียน

การครอบครองเอกสารการทำงานตามกฎหมายอาจเป็น
ส่วนหนึ่งที่ช่วยปกป้องแรงงานรับใช้ในบ้านจากการถูก
คุกคาม และลดความเสี่ยงจากการถูกจับหรือถูกขังขณะที่
อยู่ในประเทศไทยได้ แต่กลับพบว่าแรงงานข้ามชาติที่จด
ทะเบียนเหล่านั้นยังคงอยู่ด้วยความกลัวจะถูกส่งกลับ
ประเทศ

ทั้งนายจ้างและคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อ
นโยบายการจดทะเบียนแรงงานของไทย แต่ได้หยิบยก
ประเด็นขั้นตอนการจดทะเบียนว่ายุ่งยากเกินไป ไม่มีค่า

อธิบายที่ชัดเจน และระยะเวลาสั้นเกินไป ในทางกลับกัน นโยบายการจดทะเบียนกลายเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างควบคุมและจำกัดสิทธิของลูกจ้าง กล่าวคือนายจ้างไม่เพียงเก็บบัตรตัวจริงของแรงงานไว้เท่านั้น แต่บางคนยังไม่อนุญาตให้คนรับใช้ในบ้านไปจดทะเบียนด้วย แรงงานจำนวนมากไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนได้ ซึ่งเทียบเท่ากับเงินเดือนหลายเดือน ทำให้ต้องเป็นหนี้ นายจ้าง เหล่านี้กลายเป็นเหตุผลให้นายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานฉบับจริงของแรงงานไว้ เมื่อคนงานจ่ายหนี้คืนทั้งหมดแล้ว ไม่มีกรกล่าวถึงว่าคนงานได้รับบัตรตัวจริงคืนจากนายจ้างหรือไม่

ในอีกทางหนึ่ง แรงงานรับใช้ในบ้านที่ไม่ได้จดทะเบียนมีความกดดันมากกว่าแรงงานจดทะเบียน เมื่อมองในแง่ของการห้ามไม่ให้ออกนอกที่ทำงาน การจ่ายค่าแรง และวันหยุด

4.3 เงื่อนไขในการทำงาน

ความเสี่ยงของการแสวงประโยชน์แรงงานนั้นมีอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ไม่รู้เงื่อนไขในการทำงานจนกว่าจะมาถึงบ้านนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานและการจ่ายค่าแรง คนรับใช้ในบ้านหนึ่งในสามต้องทำทั้งงานบ้านและช่วยธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 นั้นไม่ใช่คำว่า ‘คนรับใช้ในบ้าน’ และควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

คนรับใช้ในบ้านเกือบทั้งหมด (98%) ทำงานมากกว่าเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้ 8 ชั่วโมงต่อวัน ประมาณสองในสามทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งที่จริงจำนวนชั่วโมงไม่ได้บอกอะไร เพราะพวกเขาต้องพร้อมทำงานตลอดเวลาแล้วแต่นายจ้างจะเรียกใช้

โดยทั่วไปแล้ว จำนวนค่าจ้างที่ได้รับจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงทำงาน แต่ไม่ใช่ในกรณีของคนรับใช้ในบ้าน คนรับใช้ในบ้านได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ คนงานประมาณ 40% ได้เงินเดือนไม่ถึง

1,000 บาท ขณะที่แรงงานเพียง 11% เท่านั้นที่ได้มากกว่า 3,000 บาทต่อเดือน ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ที่คนไทยส่วนใหญ่ได้อย่างต่ำ 4,500 บาทต่อเดือน แล้วแต่พื้นที่ทำงาน และไม่มีแรงงานคนใดกล่าวถึงการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

สถานการณ์เลวร้ายมากขึ้น เมื่อพบว่าคนรับใช้ในบ้านเพียงจำนวนน้อย (7-17%) มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ประจำเดือน หรือประจำปี โดยเฉพาะแล้ว แรงงานที่อ่อนวัยกว่าและแรงงานไม่ได้จดทะเบียนมีชั่วโมงทำงานที่นานกว่า ได้ค่าแรงต่ำกว่า และมีวันหยุดประจำน้อยกว่าหรือไม่มีเลย

นายจ้างนั้นมักมีเรื่องเล่าที่ใช้อ้างเป็นเหตุผลในการทำงานหลายชั่วโมง รวมถึงการไม่มีวันหยุดประจำ และค่าจ้างแสนต่ำของคนรับใช้ในบ้าน ประการแรกคือความเข้าใจที่ว่าคนรับใช้ในบ้านนั้นมีเวลาพักผ่อนได้ขณะที่นายจ้างไม่อยู่บ้าน ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ชี้ให้เห็นแล้วว่าคนงานจำนวนมากทำงานหนักกว่าที่ควร ทั้งยังทำงานหลายที่ มีงานต้องทำหลายอย่างมาก และไม่มีเวลาอยู่ตามลำพังในบ้าน ประการที่สองคือความเข้าใจที่ว่าคนรับใช้ในบ้านสามารถหยุดได้หากต้องการ แต่แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถลาหยุด และไม่มีวันหยุดขั้นต่ำประจำปี เนื่องจากเสี่ยงต่อการตกงานและถูกหักค่าแรง

4.4 แรงงานเด็กรับใช้ในบ้าน

การวิจัยได้สัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานรับใช้ในบ้านที่เด็กมาก 2 คนที่มีอายุ 9 และ 10 ขวบ และในการสำรวจพบว่าคนรับใช้ในบ้าน 20% อายุต่ำกว่า 18 ปี โดยนายจ้างให้ข้อมูลว่าสาเหตุที่ชอบจ้างเด็กมาทำงานรับใช้ในบ้านนั้นเป็นเพราะว่าควบคุมง่าย เชื้อเพลิง และขยันทำงาน นายหน้าเองก็ให้เหตุผลทำนองเดียวกัน งานรับใช้ในบ้านในบางครั้งถือว่าเป็นงานที่ “เหมาะสม” กับเด็กมากกว่างานอื่น ๆ แต่แรงงานเด็กรับใช้ในบ้านต้องทำงานยาวนานหลายชั่วโมง อยู่ในสภาพที่เลวร้ายกว่าเนื่องจากได้ค่าจ้างน้อยกว่า ตกอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกได้ว่าเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กตามนิยามของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182

นายจ้างยังได้กล่าวถึงในการสัมภาษณ์ว่าปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะคนงานเด็กเย็บสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว เด็กรับใช้ในบ้านเองก็ระแวงว่ามักจะถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ซึ่งฟังดูอบอุ่นและเป็นมิตร แต่ที่จริงอาจเพิ่มความเปราะบางเสี่ยงต่อการละเมิดได้มากยิ่งขึ้น แรงงานเด็กรับใช้ในบ้านอาจจะถูกปฏิบัติแย่กว่า ไม่สามารถมีปากเสียงหรือต่อต้านได้ เนื่องจากรู้สึกว่าจะอยู่ในกฎระเบียบของครอบครัว ยิ่งกว่านั้นก็คือเป็นเรื่องยากสำหรับคนนอกที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องใน ‘ครอบครัว’

4.5 กลไกสนับสนุนการทำงาน

เนื่องจากแรงงานรับใช้ในบ้านถูกแยกตัวโดดเดี่ยวอยู่ในบ้านของนายจ้าง ไม่มีกลไกครอบครัวและเพื่อนเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้ที่เป็นนายหน้าซึ่งบางครั้งก็เป็นญาติหรือเพื่อนของตัวแรงงานจึงเป็นกลไกสนับสนุนที่สำคัญของคนรับใช้ในบ้านขณะที่อยู่ในเมืองไทย ทั้งยังสามารถไปเยี่ยมแรงงานได้เป็นประจำ และสามารถพูดภาษาเดียวกันได้ อย่างน้อยที่สุด นายหน้าก็เป็นช่องทางหนึ่งของตัวแรงงานรับใช้ในบ้านในการติดต่อกับโลกภายนอก และอาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการเข้ามาเกี่ยวข้องกับในอนาคตก็เป็นได้

ในฐานะที่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่ง ‘อาศัยอยู่ในบ้าน’ การติดต่อกับโลกภายนอกจึงถูกจำกัด แต่ปัจจุบันโทรศัพท์เคลื่อนที่ช่วยให้แรงงานจำนวนมากรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง เพราะสามารถพูดคุยกับคนอื่น ๆ ได้ แม้ว่าจะไม่สามารถพบปะหน้าค่าตากันได้ก็ตาม คนรับใช้ในบ้านแสดงเจตนาอยากที่จะพบปะ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ และบางรายสนใจการเรียนหนังสือ หรือต้องการเรียนต่อเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 เงื่อนไขในการทำงาน

ประเด็น:

คนรับใช้ในบ้านได้รับความทุกข์จากการแสวงประโยชน์และขาดช่องทางที่จะร้องเรียนการเอาเปรียบเหล่านั้น เนื่องจากคนรับใช้ในบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองจากพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานเช่นแรงงานในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการอื่น ๆ กรอบทางกฎหมายและทางสังคมวัฒนธรรมยิ่งสนับสนุนสิ่งที่นายจ้างยกมาเป็นเหตุผลของการไม่ทำตามสิทธิพื้นฐานที่แรงงานรับใช้ในบ้านควรจะได้ เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานสูงสุด วันหยุด และสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- เพิ่มงานรับใช้ในบ้านให้เป็นหนึ่งในประเภทการจ้างงานที่เป็นทางการ เพื่อการยอมรับและได้รับการคุ้มครองตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานและพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เช่นเดียวกับที่ประเทศปลายทางอื่น ๆ ปฏิบัติต่อคนงานรับใช้ในบ้านข้ามชาติ เช่น ฮองกง แคนาดา แอฟริกาใต้ และสหรัฐอเมริกา
- กำหนดสัญญาจ้างงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของ “งานรับใช้ในบ้าน” อัตราค่าแรง ชั่วโมงทำงาน เงื่อนไขการจ่ายเงิน และจำนวนวันหยุด ตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ จำนวนวันหยุดขั้นต่ำต่อสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี เป็นต้น สัญญาดังกล่าวควรเขียนเป็น 2 ภาษา คือทั้งภาษาของแรงงานข้ามชาติและภาษาของนายจ้าง (ตัวอย่างเช่น ภาษาไทยและภาษาพม่า) เพื่อให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

5.2 เงื่อนไขในด้านความเป็นอยู่

ประเด็น:

คนรับใช้ในบ้านได้รับทั้งที่พักและอาหาร ซึ่งกลายเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง และอ้างเป็นเหตุผลที่จ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่คนรับใช้ในบ้านจำนวนมากนั้นได้ที่พักและอาหารต่ำกว่ามาตรฐาน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- หากตัวแรงงานต้องพักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้าง จำนวนเงินเดือนที่ถูกหักเป็นค่าที่พักและค่าอาหาร จะต้องระบุไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถระบุสัดส่วนของจำนวนเงินที่ได้รับจริงกับอัตราค่าแรงขั้นต่ำได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น ในประเทศแคนาดา มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 7.75 เหรียญแคนาดาต่อชั่วโมง* และค่าอาหาร 2.55 เหรียญต่อมื้อ ในหนึ่งสัปดาห์สามารถหักค่าอาหารได้สูงสุดไม่เกิน 53.55 เหรียญ อัตราค่าที่พักต่อสัปดาห์คือ 31.70 เหรียญ และไม่ใช้ห้องนอนร่วมกับคนอื่น การหักเงินค่าอาหารและที่พักควรมีจำนวนไม่เกิน 20% ของเงินเดือน ตามมาตรา 76 ของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

5.3 การคุ้มครองแรงงาน

ประเด็น:

ที่ทำงานของคนรับใช้ในบ้านคือ บ้านส่วนตัวของนายจ้างที่ตัวแรงงานอาศัยอยู่ด้วย เจ้าหน้าที่รัฐ โดยเฉพาะผู้ตรวจแรงงาน หรือคนอื่น ๆ (เช่น ตำรวจ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น) จึงไม่มีสิทธิเข้าไปตรวจสอบภายในบ้าน เว้นแต่จะมีการร้องขอซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเองก็ไม่มีเพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- เพิ่มจำนวนผู้ตรวจแรงงาน และทบทวนบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบสภาพการทำงานในที่ทำงานที่ไม่เป็นทางการ เช่น บ้านเรือนที่จ้างคนรับใช้

บ้าน และการตรวจสอบนี้ควรทำเป็นประจำโดยไม่ต้องมีการร้องขอ

- เผยแพร่ข้อมูลต่อนายจ้างที่มีแรงงานรับใช้ในบ้านในเรื่องการตรวจสอบที่เข้มงวด เพื่อเตือนให้เตรียมพร้อมต่อการตรวจสอบตลอดเวลา
- ทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อพัฒนามาตรการหรือแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงมหาดไทย

- ทบทวนอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทยและผู้นำชุมชนท้องถิ่น ให้ทำงานร่วมกับผู้ตรวจแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน ในการจัดการดูแลที่เหมาะสมในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติรับใช้ในบ้าน

5.4 ความรู้และการสร้างความตระหนัก

ประเด็น:

ทัศนคติสำคัญที่สะท้อนจากนายจ้างก็คือ ความเห็นที่ว่านายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเก็บบัตรแรงงานไว้ นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งไม่คิดว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย และสองในสามไม่คิดว่าแรงงานข้ามชาติมีสิทธิเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน

นายจ้างจำนวนมากเห็นว่าแรงงานข้ามชาตินั้นควบคุมง่ายกว่า และทำงานได้หนักกว่าคนงานไทย แรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเนื่องจากเป็นแรงงานราคาถูก และเห็นว่ารัฐบาลไทยควรอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- รณรงค์สร้างความตระหนักให้กับสาธารณะ ในเรื่องกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรับใช้ในบ้าน การรณรงค์นี้ควรเน้นในเรื่องสิทธิของทั้งตัวแรงงานและนายจ้าง เงื่อนไขการทำงาน และสภาพ

* อัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญแคนาดา เท่ากับ 32 บาท

ความเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น นอกเหนือจากเงื่อนไขมาตรฐานในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่แล้ว แรงงานรับใช้ในบ้านมีสิทธิที่จะเก็บบัตรแรงงานหรือใบอนุญาตทำงานไว้ติดตัวเพื่อเสรีภาพในการเดินทาง นายจ้างไม่สามารถจำกัดการติดต่อกับคนอื่น ๆ ได้

- สร้างความรู้เชิงบวกของสาธารณะต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเคารพในความเป็นมนุษย์และคุณค่าของงานที่ทำ ผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ โดยเฉพาะละครโทรทัศน์ หรือรายการโทรทัศน์อื่น ๆ รวมทั้งในโรงเรียน เพื่อตอบโต้กับภาพของแรงงานรับใช้ในบ้านที่ถูกนำเสนอว่าเป็นผู้หญิงที่มีการศึกษาต่ำ หรือมีสถานะทางสังคมที่ด้อยกว่าในสังคมไทย (ดังที่ สะท้อนจากการสัมภาษณ์นายจ้างและสื่อมวลชนต่าง ๆ)

5.5 กลไกการร้องเรียน

ประเด็น:

แม้จะไม่มีรายงานในเรื่องระดับความรุนแรงที่แรงงานรับใช้ในบ้านต้องเผชิญอยู่ก็ตาม แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ถูกละเมิดด้วยคำพูด หนึ่งในสามถูกดูถูมหรือถูกข่มขู่ และประมาณหนึ่งในห้าถูกแตะเนื้อต้องตัวโดยไม่เต็มใจ คนรับใช้ในบ้าน โดยเฉพาะผู้ที่ถูกละเมิดนั้นขาดข้อมูลในเรื่องการร้องเรียนปัญหา และมักจะไม่สามารถติดต่อกับผู้ที่อาจให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากปัญหาในการสื่อสารคือภาษา

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของบริการสายด่วน โดยการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาแรงงานข้ามชาติได้ ควรทำให้หมายเลขสายด่วนนี้เป็นที่รู้จักทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ เช่น ในห้องกฎหมายเลขสายด่วนนี้ อยู่ในปฏิทินพกพา ศูนย์คุ้มครองแรงงานควรเผยแพร่หมายเลขสายด่วนให้แก่แรงงานรับใช้ในบ้านอย่างทั่วถึง เช่น ในเวลาที่แรงงานไปจดทะเบียน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงยุติธรรม

- มีมาตรการลงโทษนายจ้างที่ละเมิด และ/หรือฝ่าฝืนกฎหมายอย่างจริงจัง ควรทำให้สาธารณะรับรู้ถึงกรณีดังกล่าวเพื่อสร้างความตระหนักในหมู่คนไทยทั่วไป

5.6 การจดทะเบียน

ประเด็น:

นายจ้างบางรายเก็บบัตรตัวจริงของลูกจ้างไว้ บางรายปฏิเสธไม่พาแรงงานไปจดทะเบียน และบางรายข่มขู่ว่าจะส่งตัวแรงงานไม่จดทะเบียนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติและนายจ้างนั้นประสบปัญหาในเรื่องระบบการจดทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อน ระยะเวลาของการจดทะเบียน ขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนในการจดทะเบียน การจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีข้อมูลเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- กำหนดบทลงโทษหรือปรับนายจ้างที่เก็บบัตรประจำตัวแรงงานฉบับจริงไว้ หรือผู้ที่ปฏิเสธไม่พาแรงงานข้ามชาติไปจดทะเบียน
- จัดทำข้อมูลเรื่องการจดทะเบียนเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ และกำหนดเวลาเผยแพร่ข้อมูลให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่เปิดให้จดทะเบียนแรงงาน
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการของการจดทะเบียนให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบและกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
- ทบทวนกฎระเบียบอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานเป็นล่ามได้ ซึ่งจะเป็นการช่วยจัดเจ้าหน้าที่และล่ามที่มีประสิทธิภาพให้แก่แรงงานรับใช้ในบ้าน
- ทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลทั้งภาพและเสียงเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ เช่น ออกอากาศทางวิทยุและโทรทัศน์

5.7 การศึกษาและวันหยุดประจำ

ประเด็น:

ระดับของการละเมิดที่แรงงานรับใช้ในบ้านเผชิญอยู่นั้นดูเหมือนจะสัมพันธ์กับความสามารถในการพูดภาษาไทย และแรงงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำ จึงไม่เพียงไม่มีเวลาพัก แต่ยังไม่สามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยปัญหา หาทงออก หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น ภาษาไทย

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

- จัดหลักสูตรสอนภาษาไทยแก่แรงงานข้ามชาติในเวลาที่ยืดหยุ่น และสอนผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น รูปภาพ DVDs หรือคู่มือเรียนภาษาอย่างง่ายให้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งควรร่วมมือกับองค์กรชุมชนในระดับท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- กำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำของคนรับใช้ในบ้าน เนื่องจากวันหยุดประจำนั้นสำคัญต่อแรงงานในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เรียนหนังสือ หรือเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ และยังสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลไทยในเรื่องสร้างครอบครัวเข้มแข็ง ที่กำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว ในฮ่องกงนั้น แรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำของแต่ละสัปดาห์ และเป็นโอกาสในการพบปะกับคนอื่น ๆ ในที่สาธารณะเป็นประจำ

5.8 เด็กรับใช้ในบ้าน

ประเด็น:

แรงงานรับใช้ในบ้านประมาณ 20% มีอายุไม่ถึง 18 ปี ซึ่งเข้าข่ายรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ตามที่ระบุในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันแล้ว ผู้รับใช้ในบ้าน โดยเฉพาะที่เป็นเด็กมักจะถือและได้รับการปฏิบัติเยี่ยงสมาชิกคนหนึ่ง ในครอบครัว ดังนั้น การละเมิดใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เช่นนี้น่าจะถูกมองว่าเป็นเรื่องภายใน ‘ครอบครัว’

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- สนับสนุนกิจกรรมหรือสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มที่ดำเนินการโดยชุมชนท้องถิ่น หรือองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในชุมชน โดยเฉพาะเด็ก ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก และสิทธิที่จะได้รับการศึกษา
- รณรงค์ในเรื่องปัญหาและสิทธิของเด็กที่ทำงานรับใช้ในบ้าน เพื่อเพิ่มความเข้าใจและกระตุ้นให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นช่วยตรวจสอบที่ทำงาน (บ้านส่วนตัว)

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

- ให้เด็กทุกคนในประเทศไทยมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการศึกษา โดยจัดเวลาเรียนที่ยืดหยุ่น เช่น ในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในตอนเย็น ซึ่งควรเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้าถึงตัวแรงงานเด็กที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน. 2547. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2546. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548.

สุริย์พร พันพึ้ง ทวีศ โคเอทท์ อวิศยา ปานำ ไค มะ จอ ซอ และเสาวภาค สุขสินชัย. 2548. คนรับใช้ แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย เอกสารหมายเลข 302 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาษาอังกฤษ

Development, Foundation for Children.2001. *Lives of Migrant Domestic Workers*. Bangkok, Foundation for Children Development, Bangkok, Thailand

Ministry of Labour. 2005. *Demand on Child Labour in Thailand. 2005*, Department of Welfare and protection, Ministry of Labour

Zaveri, Sonal .2002. *Regional Summit on Foreign Migrant Domestic Workers*. Kuala Lumpur, Malaysia CRAAM Asia.