

## Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

### Recommendation concerning Decent Work for Domestic Workers

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 (“the Convention”), and should be considered in conjunction with them.
2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:
  - (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers’ organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers’ organizations, federations and confederations;
  - (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers’ and employers’ organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:
  - (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice “Protection of workers’ personal data” (1997), and other relevant international data protection standards;
  - (b) prevent any discrimination related to such testing; and
  - (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.
4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:
  - (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
  - (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
  - (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.
5.
  - (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.
  - (2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6.

- (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.
- (2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:
  - (a) a job description;
  - (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
  - (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
  - (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
  - (e) any payments in kind and their monetary value;
  - (f) details of any accommodation provided; and
  - (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.
- (3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.
- (4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

- (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
- (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
- (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

8.

- (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9.

- (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

- (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;
- (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
- (c) the rate at which standby hours should be remunerated.

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.
11.
  - (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.
  - (2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.
  - (3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.
12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.
13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.
14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:
  - (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
  - (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
  - (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;

- (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and
  - (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.
- 15.
- (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.
  - (2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.
16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favorable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.
17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:
- (a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;
  - (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;
  - (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and
  - (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.
19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:
  - (a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;
  - (b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;
  - (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;
  - (d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and
  - (e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.
20.
  - (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.
  - (2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

- (3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21.

- (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

- (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
- (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
- (c) developing a network of emergency housing;
- (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
- (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
- (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.
23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.
25.
  - (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:
    - (a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;
    - (b) address the work–life balance needs of domestic workers; and
    - (c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

- (2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policymaking regarding domestic work.

26.

- (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.
  - (2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.
  - (3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.
  - (4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:
    - (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
    - (b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.
-

## ข้อแนะนำที่ ๒๐๑ ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน (ค.ศ. 2011)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการประชุม สมัยที่ ๑๐๐ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และ

ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๑๑ และ

ตกลงกันเรื่องการกำหนดข้อเสนอบางประการในเรื่องงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ของวาระการประชุมของสมัยการประชุมนี้ และ

กำหนดว่าข้อเสนอจะต้องอยู่ในรูปข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๑๑

ได้รับรองข้อแนะนำว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๑๑ เมื่อวันที่ สิบหก เดือนมิถุนายน ของปี คริสต์ทศวรรษสองพันสิบเอ็ด

๑. บทบัญญัติของข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน พ.ศ. ๒๕๕๔ (ค.ศ. ๒๐๑๑) (“อนุสัญญา”) ควรได้รับการนำไปพิจารณาประกอบกับบทบัญญัติของอนุสัญญา

๒. ในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนงานทำงานบ้านมีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง รัฐสมาชิกควร

(ก) ระบุและยกเลิกข้อห้ามทางการปกครองหรือทางกฎหมาย หรืออุปสรรคอื่น ๆ ที่ขัดขวางสิทธิของคนงานทำงานบ้านในการจัดตั้งองค์กรของตนเอง หรือเข้าร่วมองค์กรต่าง ๆ ของคนงานตามความสมัครใจ และสิทธิขององค์กรของคนงานทำงานบ้านในการเข้าร่วมสหพันธ์หรือสมาพันธ์แรงงาน

(ข) พิจารณาการดำเนินมาตรการหรือสนับสนุนมาตรการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรผู้แทนของคนงานทำงานบ้านและองค์กรของนายจ้างของคนงานทำงานบ้านเพื่อส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของสมาชิกของตนโดยที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายให้การคุ้มครองความเป็นอิสระและการปกครองตนเองตลอดเวลา

๓. ในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ถึง การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ นั้น รัฐสมาชิกควรดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ นอกเหนือสิ่งอื่นใด โดย

(ก) ทำให้มั่นใจว่าการเตรียมการเพื่อการตรวจสอบสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกระทำได้คำนึงถึงหลักการเรื่องการรักษาความลับด้านข้อมูลส่วนบุคคลและสิทธิส่วนบุคคลของคนงานทำงานบ้าน และสอดคล้องกับประมวลปฏิบัติ “การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคนงาน” (ค.ศ. ๑๙๙๗) และมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลระหว่างประเทศอื่นๆ

(ข) ควรป้องกันการเลือกปฏิบัติใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสุขภาพดังกล่าว

(ค) ให้มีความมั่นใจว่าคนงานทำงานบ้านไม่ถูกกำหนดให้ต้องตรวจหาเชื้อเอชไอวีหรือตรวจการตั้งครรภ์ หรือเปิดเผยสถานะการติดเชื้อเอชไอวี หรือการตั้งครรภ์

๔. รัฐสมาชิกซึ่งพิจารณาให้มีการตรวจสอบสุขภาพของคณงานทำงานบ้าน ควรพิจารณา

(ก) ให้ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขแก่สมาชิกในครัวเรือนรวมถึงคณงานทำงานบ้านในเรื่องโรคและสุขภาพอนามัยเบื้องต้นเพื่อให้เกิดความต้องการในการตรวจสอบสุขภาพตามบริบทภายในประเทศ

(ข) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในครัวเรือนรวมถึงคณงานทำงานบ้านในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพโดยสมัครใจ การรักษาพยาบาล การปฏิบัติเพื่อสุขอนามัยและสุขภาพที่ดี โดยให้สอดคล้องกับการริเริ่มทางด้านสาธารณสุขสำหรับชุมชนโดยทั่วไป และ

(ค) ให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการปฏิบัติที่ดีสำหรับการตรวจสอบสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมี การปรับเพื่อให้สะท้อนกับธรรมชาติของคณงานทำงานบ้าน

๕.

(๑) รัฐสมาชิกควรนำทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. ๒๕๕๒ (ค.ศ. ๑๙๙๙) (ฉบับที่ ๑๘๒) และข้อแนะ (ฉบับที่ ๑๙๐) มาพิจารณาประกอบการแยกประเภทงานบ้านซึ่งตามธรรมชาติและโอกาสที่ทำงานจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมของเด็ก และควรห้ามและขจัดการใช้แรงงานเด็ก

(๒) หากมีการออกข้อบังคับเรื่อง สภาพความเป็นอยู่และการทำงานของคณงานทำงานบ้านแล้ว รัฐสมาชิกควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับความต้องการของคณงานทำงานบ้านที่อายุน้อยกว่า ๑๘ ปี และอายุเกินอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน ตามกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศได้จำกัดความไว้ และดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองคณงานนั้น รวมถึง

(ก) การจำกัดชั่วโมงการทำงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคณงานจะมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม มีกิจกรรมยามว่างและมีการติดต่อกับครอบครัวได้

(ข) การห้ามการทำงานกลางคืน

(ง) วางข้อจำกัดเรื่องงานที่ได้รับการร้องขอมากเกินไปถึงต่อสภาพร่างกายและจิตใจ

(จ) สร้างและเสริมสร้างกลไกเพื่อติดตามสภาพการทำงานและการดำรงชีพ

๖.

(๑) หากจำเป็น รัฐสมาชิกควรจัดให้มีการช่วยเหลือตามสมควร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคณงานทำงานบ้านมีความเข้าใจในเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานดังกล่าว

(๒) เงื่อนไขและสภาพการจ้างงานควรมีหัวข้อต่าง ๆ ต่อจากนี้ เพิ่มเติมจากที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๗ของอนุสัญญานี้

(ก) รายการโดยละเอียดของหน้าที่

(ข) การลาป่วย และ การลาอีกอื่น ๆ หากสามารถนำไปปรับใช้ได้

(ค) อัตราการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาและการรอเวลาเรียกใช้งานโดยให้สอดคล้องกับมาตรา

๑๐(๓) ของอนุสัญญานี้

(ง) การจ่ายค่าอื่น ๆ เป็นเงินสดตามที่คณงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับ

(จ) การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งของ และมูลค่าที่คิดเป็นเงินสดของสิ่งของนั้น

(ฉ) รายละเอียดของที่พักอาศัยที่ได้จัดไว้ให้ และ

(ช) การหักค่าจ้างที่นายจ้างมีอำนาจกระทำได้

(๓) รัฐสมาชิกควรพิจารณาจัดทำแบบสัญญาจ้างมาตรฐานสำหรับงานบ้านโดยปรึกษาหารือร่วมกับผู้แทนฝ่ายข้างมากขององค์กรนายจ้างและขององค์กรคนงาน และองค์กรผู้แทนของคนงานทำงานบ้านและของนายจ้างของพวกเขาเหล่านั้น หากมีอยู่

(๔) แบบสัญญาจ้างต้องมีจัดเตรียมให้แก่คนงานทำงาน นายจ้าง ผู้แทนองค์กร และสาธารณะโดยไม่มีค่าใช้จ่ายได้ตลอดเวลา

๗. รัฐสมาชิกควรพิจารณาจัดทำกลไกเพื่อคุ้มครองคนงานทำงานบ้านจากการถูกล่วงละเมิด และการคุกคาม เช่น

(ก) จัดทำกลไกการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้สำหรับคนงานทำงานบ้านเพื่อแจ้งกรณีการถูกล่วงละเมิด และการคุกคามต่างๆ

(ข) ทำให้มั่นใจว่าคำร้องทุกข์ทุกเรื่องเกี่ยวกับการถูกล่วงละเมิด การคุกคามต่างๆจะได้รับการตรวจสอบ และการดำเนินคดีตามสมควร และ

(ค) จัดทำแผนงานเพื่อเปลี่ยนสถานที่พักจากครัวเรือนนั้น และการฟื้นฟูคนงานทำงานบ้านอันเนื่องมาจากการถูกล่วงละเมิดและการคุกคาม รวมถึงการจัดทำบทบัญญัติเกี่ยวกับที่พักพิงชั่วคราวและการดูแลสุขภาพ

๘.

(๑) ชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงช่วงการรอรับคำสั่งงาน ตามมาตรา ๑๐(๓) ควรมีการลงบันทึกไว้อย่างละเอียด และคนงานทำงานบ้านสามารถขอข้อมูลนี้ได้โดยไม่มีเงื่อนไข

(๒) รัฐสมาชิกควรพิจารณาจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในเรื่องนี้ โดยปรึกษาหารือร่วมกับผู้แทนฝ่ายข้างมากขององค์กรนายจ้างและขององค์กรลูกจ้าง และองค์กรผู้แทนของคนงานทำงานบ้านและของนายจ้างของคนงานเหล่านั้น หากมีอยู่

๙.

(๑) โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่คนงานทำงานบ้านไม่มีอิสระที่จะใช้เวลาตามที่ตนเองต้องการและต้องอยู่ในครัวเรือนเพื่อรอรับคำสั่งงาน (ซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า ช่วงเตรียมพร้อมรองาน หรือช่วงอยู่รอคำสั่งงาน) แล้ว รัฐสมาชิกโดยกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม ควรกำหนด

(ก) จำนวนชั่วโมงสูงสุดต่อสัปดาห์ ต่อเดือน หรือต่อปีที่สามารถให้คนงานทำงานบ้านอยู่เตรียมพร้อมรองานได้ รวมถึงวิธีการในการคำนวณระยะเวลาดังกล่าว

(ข) ช่วงหยุดพักชดเชยที่คนงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับ หากต้องอยู่เตรียมพร้อมรองานในช่วงหยุดพักตามปกติ และ

(ค) อัตราค่าตอบแทนที่ควรได้รับสำหรับช่วงอยู่เตรียมพร้อมรองาน



๑๕.

(๑) ณ เวลาจ่ายเงินแต่ละครั้ง คนงานทำงานบ้านควรได้รับบัญชีการเงินที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ซึ่งแสดงรายการรายรับต่าง ๆ ของตนและจำนวนเงินที่ได้รับ และจำนวนเงินที่ถูกหักและสาเหตุ หากมีการหักเงินดังกล่าว

(๒) ควรจ่ายเงินค้างชำระใด ๆ ที่มี เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน

๑๖. รัฐสมาชิกควรดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนงานทำงานบ้านอยู่ในสถานะที่เป็นคุณไม่น้อยไปกว่าสถานะของคนทำงานรับค่าจ้างอื่น ๆ ในเรื่อง การให้ความคุ้มครองเมื่อคนงานขอรับสิทธิประโยชน์ กรณีนายจ้างไม่มีความสามารถในการชำระหนี้หรือเสียชีวิต

๑๗. ในการจัดหาที่พักอาศัยและอาหารให้นั้น ควรรวมถึงสิ่งต่อไปนี้ โดยคำนึงถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ภายในประเทศ

(ก) ห้องพักแยกส่วนตัวที่มีเครื่องเรือนตามสมควร มีการระบายอากาศอย่างเพียงพอ และมีกุญแจปิด ซึ่งต้องจัดหาลูกกุญแจให้แก่คนงานทำงานบ้าน

(ข) การได้ใช้เครื่องสุขภัณฑ์ที่ถูกสุขลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ร่วมกับผู้อื่นหรือใช้เป็นส่วนตัว

(ค) แสงสว่างที่พอเพียง และเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความร้อน ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีสภาพเดียวกับภายในครัวเรือน และ

(ง) อาหารคุณภาพดีและมีปริมาณเพียงพอ โดยปรับให้เข้ากับข้อกำหนดทางศาสนาและวัฒนธรรมของคนงานทำงานบ้านที่เกี่ยวข้อง หากมี

๑๘. ในกรณีของการเลิกจ้างโดยนายจ้างด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่ได้มีสาเหตุจากการกระทำผิดร้ายแรง คนงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างควรได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงเวลาที่สมเหตุสมผล และมีเวลาหยุดในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อหางานและที่พักใหม่

๑๙. รัฐสมาชิกโดยการปรึกษาหารือกับผู้แทนฝ่ายข้างมากขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างควรดำเนินการต่าง ๆ ดังเช่น

(ก) คุ้มครองคนงานทำงานบ้านโดยการขจัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงานเท่าที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลเพื่อป้องกันการประสบอันตราย โรคต่างๆ และการตาย รวมทั้งส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานที่เป็นครัวเรือน

บ่งชี้ บรรเทา และป้องกันอันตรายจากการทำงานที่มีเฉพาะในการทำงานบ้าน

(ข) จัดให้มีระบบการตรวจที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องตามมาตรา ๑๗ ของอนุสัญญา และมีบทลงโทษการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

(ค) กำหนดขั้นตอนปฏิบัติในการจัดเก็บและตีพิมพ์เผยแพร่สถิติด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้านและสถิติอื่นๆซึ่งพิจารณาว่ามีส่วนในการป้องกันความเสี่ยงและการประสบอันตรายและที่เกี่ยวข้องเนื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

(ง) แนะนำเรื่อง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึง เรื่องการยศาสตร์และอุปกรณ์ป้องกัน ภัย และ

(จ) จัดทำแผนการฝึกอบรมและเผยแพร่คู่มือเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยในการทำงานเฉพาะสำหรับงานบ้าน

๒๐.

(๑) รัฐสมาชิกควรพิจารณาวิธีการอำนวยความสะดวกในการจ่ายเงินสมทบประกันสังคม อาทิ การใช้ระบบการจ่ายเงินที่ไม่ยุ่งยาก โดยให้คำนึงถึงคนงานทำงานบ้านที่ทำงานให้กับนายจ้างหลายคน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติ

(๒) รัฐสมาชิกควรร่วมมือกันในระดับทวิภาคี ระดับภูมิภาค และระดับโลก เพื่อจัดให้มีการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกันในประเด็นที่เกี่ยวกับการประกันสังคม เช่นเดียวกับการเข้าถึงสิทธิในเรื่องประกันสังคม การสงวนไว้ ซึ่งสิทธิในการประกันสังคมและการโยกย้ายสิทธิการประกันสังคม

(๓) มูลค่าของการจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งของควรได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อ วัตถุประสงค์ในเรื่องการประกันสังคม รวมทั้งการคำนึงถึงการสมทบเงินจากนายจ้างและสิทธิของคนงานทำงาน บ้าน

๒๑.

(๑) รัฐสมาชิกควรพิจารณามาตรการเพิ่มเติมต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ถึง การคุ้มครองคนงาน ทำงานบ้านโดยเฉพาะคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

(ก) การจัดให้มีสายด่วนพร้อมบริการการแปลภาษาสำหรับคนงานทำงานบ้านที่ต้องการ ความช่วยเหลือ

(ข) การจัดให้มีระบบการเยี่ยมครัวเรือนที่จะจ้างงานคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๑๗ ของ อนุสัญญา

(ค) การพัฒนาเครือข่ายบ้านพักฉุกเฉิน

(ง) การสร้างความตระหนักแก่นายจ้างในเรื่องภาระผูกพันโดยให้ข้อมูลข่าวสารในเรื่อง การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการจ้างคนงานทำงานบ้าน การจ้างงานและภาระผูกพันตามกฎหมายการอพยพ เข้าเมืองโดยคำนึงถึงคนงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานอพยพ การเตรียมการและการลงโทษเกี่ยวกับการบังคับ ใช้กฎหมายในกรณีที่มีการฝ่าฝืนและการลงโทษที่อาจนำมาปรับใช้ และบริการให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน ทำงานบ้านและนายจ้าง

(จ) การทำให้มั่นใจว่าคนงานทำงานบ้านสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และสามารถ ติดตามการเยียวยารักษาทั้งทางแพ่งและทางอาญาทั้งในระหว่างการจ้างงานและภายหลังสิ้นสุดการจ้างงานแล้ว ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ

(ฉ) การจัดให้มีบริการสาธารณะที่คนงานทำงานบ้านไม่เคยได้รับเป็นภาษาที่คนงานที่ เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจได้ ให้ความรู้ในเรื่องสิทธิภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การเข้าถึงกลไกการร้อง ททุกข์และการเยียวยาตามกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานและการอพยพเข้าเมือง รวมถึงการคุ้มครองโดย

กฎหมายต่ออาชญากรรม อาทิ ความรุนแรง การค้ามนุษย์ การลิดรอนเสรีภาพ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พวกเขา

(๒) รัฐสมาชิกที่เป็นประเทศต้นทางของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพควรช่วยเหลือในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิผล โดยการแจ้งให้แรงงานเหล่านั้นทราบถึงสิทธิต่าง ๆ ของตน ก่อนเดินทางออกนอกประเทศ การจัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การบริการทางสังคม และบริการด้านกงสุลในเรื่องเฉพาะ และมาตรการที่เหมาะสมอื่น ๆ

๒๒. รัฐสมาชิกควรพิจารณากำหนดโดยกฎหมาย กฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ถึงเงื่อนไขซึ่งแรงงานที่เป็นผู้อพยพ ในการได้รับสิทธิในการส่งตัวคนงานกลับโดยคนงานไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงานหรือเมื่อยุติสัญญาจ้างตามที่ได้ตกลงรับเข้าทำงาน ภายหลังจากได้มีการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนฝ่ายข้างมากของนายจ้างและลูกจ้าง และองค์กรผู้แทนของแรงงานทำงานบ้านและผู้แทนของนายจ้างของแรงงานทำงานบ้าน

๒๓. รัฐสมาชิกควรส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงานจัดหางานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนงานทำงานบ้าน รวมถึงคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงหลักการและวิธีการในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๑ ว่าด้วยหน่วยงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. ๑๙๙๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) และข้อแนะนำปีที่ ๑๘๘ ว่าด้วยหน่วยงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. ๑๙๙๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐)

๒๔. รัฐสมาชิกอาจพิจารณาเงื่อนไขซึ่งพนักงานตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ ได้รับมอบอำนาจให้บังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้กับคนงานทำงานบ้านควรได้รับการอนุญาตให้เข้าไปในสถานที่ซึ่งเป็นที่ทำงานของคนงานทำงานบ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและการปฏิบัติในชาติที่เกี่ยวกับการเคารพความเป็นส่วนบุคคล

๒๕.

(๑) รัฐสมาชิกควรกำหนดนโยบายและแผนงาน โดยการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรผู้แทนฝ่ายข้างมากของนายจ้างและของแรงงาน โดยเฉพาะองค์กรผู้แทนของคนงานทำงานบ้านและของนายจ้างของคนงานเหล่านั้น หากมี เพื่อ

(ก) กระตุ้นการพัฒนาขีดความสามารถและคุณสมบัติของคนงานทำงานบ้านอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรมให้สามารถอ่านออก-เขียนได้ตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างโอกาสด้านการจ้างงานและอาชีพของคนงานเหล่านั้น

(ข) จัดการให้เกิด ความต้องการที่สมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของคนงานทำงานบ้าน และ

(ค) ทำให้มั่นใจได้ว่า สิ่งที่เป็นเรื่องสำคัญของคนงานทำงานบ้านและสิทธิของคนงานทำงานบ้านจะได้รับการพิจารณาถึง เมื่อมีความพยายามที่จะทำให้งานและครอบครัวดำเนินไปด้วยกันได้

(๒) รัฐสมาชิกควรพัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสมและระบบการวัดเพื่อสร้างเสริมศักยภาพของสำนักงานสถิติแห่งชาติและข้อมูลเพื่อให้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นโดยมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายเกี่ยวกับงานบ้าน

๒๖.

(๑) รัฐสมาชิกควรพิจารณาการร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อการนำอนุสัญญาว่าด้วยคนงานทำงานบ้าน ค.ศ. ๒๐๑๑ และข้อแนะนำนี้ มาบังคับใช้กับคนงานทำงานบ้านที่เป็นผู้อพยพ

(๒) รัฐสมาชิกควรร่วมมือในระดับทวิภาคี ภูมิภาคและระดับโลก เพื่อวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างการคุ้มครองคนงานทำงานบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับการป้องกันการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ การเข้าถึงการประกันสังคม การติดตามการดำเนินการของหน่วยงานจัดหางานเอกชนซึ่งจัดหางานให้กับคนงานทำงานบ้านในประเทศอื่น การเผยแพร่การปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีและการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนงานทำงานบ้าน

(๓) รัฐสมาชิกควรดำเนินขั้นตอนอย่างเหมาะสมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำให้ บทบัญญัติของอนุสัญญาบังเกิดผลโดยการขยายความร่วมมือหรือความช่วยเหลือระหว่างประเทศ หรือทั้งสองประการ รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานขจัดความยากจนและการศึกษาที่เป็นสากล

(๔) ในบริบทของวงการทูต รัฐสมาชิกควรดำเนินการ

(ก) รับรองนโยบายและประมวลแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรทางการทูตเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิของคนงานทำงานบ้าน และ

(ข) ร่วมมือซึ่งกันและกันในระดับทวิภาคี ภูมิภาคและระดับพหุภาคีเพื่อจัดการและป้องกันการปฏิบัติที่ล่วงละเมิดต่อคนงานทำงานบ้าน

ที่ นร ๐๕๐๓/ ๒๖๕๕๗



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
 ปฏิบัติหน้าที่  
 สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
 เลขรับ ๗๕๕๕  
 วันที่ ๒๖/๑๒/๕๕  
 เวลา ๙.๐๗ น.  
 สำนักนายกรัฐมนตรี  
 ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ ๙๙ - ๑๐๑ (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕) และ สมัยประชุมที่ ๑๐๓ - ๑๐๔ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘)

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องนี้ จำนวน ๕ ฉบับ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ ๙๙ - ๑๐๑ (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕) และสมัยประชุมที่ ๑๐๓ - ๑๐๔ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘) จำนวน ๕ ฉบับ ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อทราบ ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน ๕ ฉบับดังกล่าว มาเพื่อขอได้โปรด นำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

คณบดี สำนักนิติศาสตร์  
 รบที่ ๓๕๕, ๕๓๕, ๕๓๖, ๕๓๗, ๕๓๘  
 เวลา ๑๕.๕๑ ค.ศ. กทม.  
 สำนักเลขาธิการประชุม

สำนักเลขาธิการ  
 สำนักเลขาธิการ (๕๕) - ๒๖๕๕๗  
 วันที่ ๒๖/๑๒/๕๕  
 เวลา ๑๕.๕๑ น.  
 สำนักเลขาธิการประชุม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๕ (สุตวารี)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (ส.ส. สงขลา ๐๖๖)