



# ความรุนแรงและการล่วงละเมิด อันเนื่องมาจากเพศสภาพของ ลูกจ้างทำงานบ้าน: เรื่องราว จากเอเชีย



สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ



## พิมพ์ครั้งแรก เดือนเมษายน 2563

Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia - Hong Kong: IDWF  
ISBN 978-988-74574-2-8 (English web pdf)

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้าน:

เรื่องราวจากเอเชีย – ฮองกง: IDWF

ISBN 978-988-74574-8-0 (Thai web pdf)

International Domestic Workers Federation (IDWF)

สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ (IDWF)

---

**เกี่ยวกับสหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ**

สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ (“IDWF”)

เป็นองค์กรสากลในระบบฐานสมาชิกของลูกจ้างทำงานบ้าน

มีเป้าหมายที่จะสร้างเครือข่ายสากลของลูกจ้างทำงานบ้านที่เข้มแข็ง

เป็นประชาธิปไตยและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เพื่อคุ้มครองและยกระดับสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านทุกหนแห่ง ตั้งแต่เดือนมีนาคม

2563 เป็นต้นมา IDWF มีองค์กรสมาชิก 74 แห่งจาก 57 ประเทศ

ซึ่งเป็นตัวแทนของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านกว่า 500,000 คน

สมาชิกส่วนใหญ่รวมตัวกันในรูปของสหภาพ นอกนั้นรวมตัวกันเป็นสมาคม  
เครือข่ายและสหกรณ์แรงงาน เป็นต้น

เว็บไซต์: [www.idwfed.org](http://www.idwfed.org)

ภาพหน้าปก

แถวบนซ่าย: อิวาน อาเบรอ/rights exposure © CC BY- NC - ND – เบนี่ เจน อัลลัส  
ระหว่างกาให้สัมภาษณ์ในการจัดทำสารคดีเรื่อง "ราคาของความยุติธรรม" เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562  
แถวบนกลาง: การฉลองเนื่องในวันลูกจ้างทำงานบ้านสากล เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2562 ภาพโดย: FADWU  
แถวบนขวา: JALA PRT อินโดนีเซีย  
แถวกลาง (หึ่งสองภาพ): GKS อินเดีย  
แถวสามซ่าย: [kompas.com](http://kompas.com)/โรเบอร์ตัส เบลาร์มินัส  
แถวสามกลาง: JALA PRT อินโดนีเซีย  
แถวสามขวา: NDWF อินเดีย

ออกแบบและจัดรูปเล่ม: m+m studios

**บทกวีโดยมูรณีจากอินโดนีเซีย 24 กันยายน 2559**

วงล้อชีวิตยังคงหมุนต่อไป

ความรื่นรมย์และความโศกเศร้า ความสุขและความทุกข์  
ความหวานและความขมขื่น

แม้มันจะขมขื่นที่ฉันยังมีชีวิตอยู่

ฉันก็จะยิ้มต่อไป

ให้แก่คนที่อยู่ใกล้ๆ

ฉันจะสู้ต่อไป

เพื่อปกป้องความเป็นธรรมให้แก่ทุกคนและให้แก่โลกที่  
รักในใจ

มูรณีไปศาล



ภาพโดย [www.wowkeren.com](http://www.wowkeren.com)

*Roda kehidupan akan terus berputar*

*Suka maupun duka, senang maupun susah*

*Manis maupun pahit*

*Meskipun pahityang aku jalani*

*Aku akan tetapterus tersenyum*

*Untuk semua*

*Yang ada di dekat ku*

*Aku akan terus berjuang*

*Demi membela keadilan untuk semua orang*

*Dan duniaku tercinta*





## อักษรย่อ

ADW	สมาคมลูกจ้างทำงานบ้าน, กัมพูชา
C189 และ R201	อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน
C190 และ R206	อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน
DWO	องค์กรของลูกจ้างทำงานบ้าน
FADWU	สหพันธ์สหภาพลูกจ้างทำงานบ้านชาวเอเชียแห่งฮ่องกง
GKS	องค์กรลูกจ้างทำงานบ้านในเมืองกูกอน, อินเดีย
IDWF	สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
JALA PRT อินโดนีเซีย	เครือข่ายงานรณรงค์แห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน, อินโดนีเซีย
NDWM	ขบวนการแห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน, อินเดีย
NDWWU	สหภาพลูกจ้างหญิงทำงานบ้านแห่งชาติ, บังกลาเทศ
SKDWA	สมาคมสงเคราะห์ลูกจ้างทำงานบ้านในคูเวต

UN

องค์การสหประชาชาติ

UNITED

สหพันธ์ลูกจ้างทำงานบ้านในฟิลิปปินส์

# สารบัญ

คำนำ.....	6
บทนำ.....	8
เรื่องราวของ.....	10
มูรีนีและ JALA PRT, จากอาร์ดา, อินโดนีเซีย .....	12
สเรย์ มอมและ ADW, พนมเปญ , กัมพูชา .....	14
ริชา อาร์.อมาฮันและ UNITED, มะนิลา, ฟิลิปปินส์.....	16
สุนิดา เอกกาและ NDWM, ปฏานา, อินเดีย .....	18
ชาบีนา คูตันและ GKS, กูบอน , อินเดีย.....	20
อันวารา เบกอมและ NDWWU, ธากา, บังกลาเทศ .....	24
มารียาและ SKDWA, คูเวตซิตี , คูเวต .....	26
เบบี เจน อัลลัสและ FADWU, หยวนหลง, ชื่องกง .....	28
การวิเคราะห์และข้อถกเถียง .....	31
ข้อสรุปและเส้นทางข้างหน้า .....	34
แหล่งข้อมูล .....	39
ภาคผนวก: แนวทางการสัมภาษณ์และตารางตรวจสอบความถูกต้อง....	40
ที่ติดต่อขององค์กรต่างๆ .....	42



ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติฉลองวันลูกจ้างทำงานบ้านสากลที่มาเลเซียเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2562

### ด้วยความอาลัยและรำลึกถึง

ซาบีนา คุดัน (2543-2557) และ สเรย์ มอม (2533-2563)

ขอพี่น้องที่รักจงหลับให้สบาย ณ สถานที่อันปราศจาก  
ความเจ็บปวดและความโศกเศร้า

ความกล้าหาญและความเสียสละของพี่น้องทั้งสองจะคอยกระตุ้นเตือนให้พวกเราสู้ต่อไป

เพื่อสิทธิและความเป็นธรรมของลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหมด  
เพื่อการทำงานที่มีคุณค่า

### คำนำ

ลูกจ้างทำงานบ้านที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงต้องทำงานเหนื่อยยากเพื่อให้ตัวเองและครอบครัวรอดพ้นจากความยากจนและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี พวกเขาก็ไม่ต่างจากแรงงานด้านอื่นๆ ที่อยากได้รับค่าจ้างเลี้ยงปากท้อง ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและมีศักดิ์ศรี และสามารถเข้าถึงการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการทางสังคมได้

แต่บ่อยเหลือเกินที่ลูกจ้างทำงานบ้านมักจะไม่ค่อยมีใครเห็นคุณค่าทั้งยังได้รับค่าจ้างแสนต่ำ ที่เป็นเช่นนี้เพราะงานบ้านเป็นงานที่ผู้หญิงทำ ซึ่งก็เหมือนกับงานดูแลที่ผู้หญิงต้องทำให้แก่ครอบครัวของตัวเองที่บ้านโดยไม่ได้ค่าจ้างนั่นเอง งานบ้านที่ทำในครัวเรือนของคนอื่นมักไม่ค่อยมีใครมองว่าเป็น ‘งาน’ จริงๆ



แต่เป็นแค่อะไรที่ 'เบา' และ 'ง่าย' ซึ่งผู้หญิงส่วนใหญ่หรือไม่ก็เด็ก ๆ มักจะเป็นคนทำเพื่อ 'ช่วยแบ่งเบา' ภาระ ด้วยเหตุนี้ จึงไม่ค่อยมีใครนิยามลูกจ้างทำงานบ้านว่าเป็น 'คนงาน' ทั้งยังถูกกันออกจากการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายและเสี่ยงกับการถูกทารุณ ข่มขู่และเอารัดเอาเปรียบอีกด้วย

พวกเราลูกจ้างทำงานบ้านต้องทำงานและมักต้องอยู่ในบ้านเรือนส่วนตัวของคนอื่น ต้องเสี่ยงอย่างยิ่งที่จะได้รับการล่วงละเมิดและความรุนแรง รวมไปถึงความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ พวกเราส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและเด็กหญิง บางครั้งก็มีเด็กชายและผู้ชายอยู่บ้าง แต่ทุกคนมาจากกลุ่มประชากรผู้ด้อยโอกาส แล้วยังต้องทำงานที่ไม่มีใครเห็นตามลำพังอยู่นอกสายตาประชาชน การทารุณหรือแค่ขู่ว่าจะทำ ก็ทำให้เราจำต้องทำงานเกินเวลา ต้องยอมรับค่าจ้างแสนต่ำหรือไม่ได้รับเลย รวมทั้งต้องทำงานเสี่ยงอันตรายนานาประการ จนเราหมดอาลัยตายอยาก เจ็บปวด เสียหาย และบางครั้งก็ถึงกับแตกสลายไปเลย งานบ้านเป็นอาชีพหนึ่งที่มีการใช้ระบบทาสกันดาษดื่นอยู่ในโลกทุกวันนี้ พวกเราบางคนถูกกักขัง ไม่ยอมให้ออกไปนอกบ้านที่จ้างเรา ในขณะที่บางคนต้องกลายเป็นเหยื่อของการข่มขืน การทรมานและการฆาตกรรม

พวกเราลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งรวมตัวกันในนามของสหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้าน ระหว่างประเทศ (IDWF) มีความรู้สึกอย่างแรงกล้าว่า ทารุณกรรมเช่นนั้นจะต้องยุติลงเสียที เราได้ลงแรงทำงานกันอย่างหนักกว่าจะทำให้มีการยอมรับมาตรฐานสากลว่าด้วยงาน ที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในปี 2554

และการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานในปี 2562 ได้ ลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหลายสมควรจะได้รับสิทธิอย่างเดียวกันกับคนงานอื่นๆ พวกเขาสิทธิที่จะมีงานและชีวิตที่ปราศจากความรุนแรง นโยบายสำคัญของถ้อยคำเหล่านี้จะต้องได้รับการเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง เพราะยังมีลูกจ้างทำงานบ้านอีกมากมายเหลือเกินที่ต้องทนทุกข์ทรมานอยู่เงียบๆ

เอเชียเป็นภูมิภาคที่มีลูกจ้างทำงานบ้านอยู่มากที่สุด ทุกสี่ในห้าของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นผู้หญิงและหลายคนในจำนวนนั้นเป็นเด็ก ส่วนใหญ่จะเป็นเด็กหญิงแต่ก็มีเด็กชายด้วย ผู้หญิงเอเชียจำนวนมากย้ายถิ่นไปทำงานนอกชุมชนและประเทศที่เป็นภูมิลำเนาของตน เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว แต่นั่นก็เป็นการนำความเสี่ยงอย่างยิ่งมาสู่ตนเองด้วยเช่นกัน พวกเธอถูกเลือกปฏิบัติเพราะเป็นผู้หญิง และเป็นเพราะชาติพันธุ์ สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิดทางสังคม วรรณะ ชนชั้นหรือสัญชาติด้วย

พวกเขาต้องเผชิญกับการใช้อำนาจโดยมิชอบเนื่องจากมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำกว่าผู้เป็นนายจ้าง

เราองค์กรลูกจ้างทำงานบ้านจากเอเชีย คูเวตและองค์กรในเครือข่ายของ IDWF จึงร่วมกันจัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นมา

เพื่อแบ่งปันเรื่องราวจากชีวิตจริงของลูกจ้างทำงานบ้านชาวเอเชียที่ต้องผจญและทนทุกข์จากความรุนแรงและทารุณกรรมอันเกิดจากงานที่ทำ ซึ่งบางครั้งก็ร้ายแรงถึงขั้นเป็นภัยต่อชีวิต นอกจากนี้ เรายังมีปัญหาท้าทายความสำเร็จและอุปสรรคต่างๆที่เราได้พบจากการช่วยเหลือลูกจ้างทำงานบ้านแสวงหาความเป็นธรรมมาแบ่งปันให้รับรู้กันอีกด้วย

เราหวังว่าเรื่องราวต่างๆที่รวบรวมไว้ในหนังสือว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้านเล่มนี้ จะช่วยยกระดับความรู้และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานบ้านและองค์กรของพวกเขา นายจ้างและองค์กรนายจ้าง รัฐบาลและผู้มีบทบาทและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องทำการต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิดซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากต้องเผชิญอยู่

เราขอประกาศอย่างชัดเจนและเรียกร้องให้มีกลไกการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและยุติทารุณกรรมอันเหลือทนนี้ให้ได้

โนเวลิตา วี. พาลิชอค

กรรมการบริหาร (สมาชิกถาวร) จากเอเชีย, IDWF

# Day 1 **What do you know about the last convention adopted by the International Labour Organization?**

In June 2019, ILO adopted Convention 190 on Violence and Harassment in the World of Work. The Convention addresses a significant problem and will help workers prevent and eliminate violence and harassment in the world of work.



กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ (GBV) 16 วันระหว่าง 25 พ.ย.-10 ธ.ค. 2562

## บทนำ

“

*ความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพเป็นนักฆ่าเงียบสำหรับ  
บลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกมานานแล้ว  
เพราะเราไม่กล้าพูดออกมา เรากลัวจะตกงาน  
แต่เราต้องถูกร้องให้โลกรู้เพื่อยุติการทารุณนี้เสียที”*

**เมอร์เทิล วิทนูอี, ประธาน IDWF**

สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ (IDWF) จัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรในระบบฐานสมาชิกของลูกจ้างทำงานบ้านในปี 2556 โดยเติบโตมาจากเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ (International Domestic Workers Network [IDWN]) นับตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นมา IDWF มีองค์กรสมาชิก 74 แห่งจาก 57 ประเทศ ซึ่งเป็นตัวแทนของสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้านกว่า 500,000 คน ลูกจ้างทำงานบ้านคือบุคคลใดก็ตามที่ทำงานบ้านภายใต้ระบบความสัมพันธ์ด้านการจ้างงาน ลูกจ้างทำงานบ้านจะรวมตัวกันในรูปของสหภาพ สมาคม สหกรณ์แรงงานและเครือข่าย เราเชื่อว่างานบ้านเป็นงานประเภทหนึ่งและลูกจ้างทำงานบ้านทั้งหมดสมควรได้รับสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานด้านอื่นๆ เรากำลังสร้างองค์กรลูกจ้างทำงานบ้านที่แข็งแกร่ง เป็นประชาธิปไตยและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้การคุ้มครองและยกระดับสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านทั่วทุกหนแห่ง

ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา IDWN ได้เข้าร่วมสนับสนุนอย่างแข็งขันให้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานสากลว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ในปี 2554 ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้จัดให้มีการประชุมของรัฐบาล องค์กรแรงงานและองค์กรนายจ้างจากทั่วโลกขึ้น การประชุมนี้นำไปสู่เหตุการณ์สำคัญที่สุดเหตุการณ์หนึ่งคือการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 189 (C189) และข้อแนะนำที่ 190 (R190) เพื่อส่งเสริมให้เกิดงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

C189 ชี้ให้เห็นความเสี่ยงอย่างยิ่งที่จะเกิดความรุนแรงต่อลูกจ้างทำงานบ้านว่า “... งานบ้านยังคงเป็นงานที่ตกต่ากว่าที่ควรและถูกมองข้ามต่อไป ทั้งยังเป็นงานที่คนทำเป็นผู้หญิงและเด็กหญิงซึ่งคนเหล่านี้จำนวนมากเป็นผู้อพยพหรือไม่ก็เป็นคนจากชุมชนที่ด้อยโอกาส” อนุสัญญานี้ยังระบุอีกว่าลูกจ้างทำงานบ้านยังมีความเสี่ยงเป็นพิเศษที่จะถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนแบบอื่นๆ (คำปรารภ) ทั้งยังเรียกร้องให้มีมาตรการเพื่อรับประกันว่าลูกจ้างทำงานบ้านจะได้รับการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้พ้นจากการทารุณ การล่วงละเมิดและความรุนแรงทุกรูปแบบ (มาตรา 5)

ในเวทีระหว่างประเทศเมื่อปี 2561 IDWF ได้เสนอคำประกาศข้อเรียกร้องว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อผู้หญิงและผู้ชายในโลกแห่งการทำงานเพื่อแสดงความกังวลของลูกจ้างทำงานบ้านและการสนับสนุนกระบวนการจัดทำมาตรฐานของ ILO เพื่อพัฒนาให้มีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่จะขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อเดือนมิถุนายน 2562 ประเทศสมาชิกของ ILO ได้มีมติรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 190 (C190) และข้อแนะนำ 206 (R206)



ซึ่งจะขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานให้หมดไป

ส่วนในการประชุมใหญ่ครั้งที่สองของ IDWF ที่แอฟริกาใต้เมื่อปี 2561 องค์กรสมาชิกของ IDWF ได้รับรองข้อมติที่ให้ขจัดความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ

โดยการรับรองดังกล่าวเป็นขั้นตอนหนึ่งของปฏิบัติการสำหรับการทำงานในอีกห้าปีข้างหน้า

ข้อมตินี้เรียกร้องให้เพิ่มทัศนวิสัยของการมองเห็น (Visibility)

ความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพและทำการรณรงค์เพื่อขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ระหว่างปี 2560-2561 IDWF

ได้จัดทำการศึกษาว่าด้วยความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพต่อลูกจ้างทำงานบ้านในกลุ่มองค์กรลูกจ้างทำงานบ้าน (DWOs) 13 แห่งใน 12 ประเทศในภูมิภาคเอเชีย

ผลการสำรวจที่สำคัญมีดังนี้

- ทกองค์กรล้วนได้รับคำร้องเรียนเรื่องความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่สมาชิกต้องเผชิญอยู่
  - ผู้กระทำความผิดได้แก่ นายจ้าง คนอื่นๆในบ้านของนายจ้าง ตัวกลางจัดหางาน หรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างเองหรือคนในครัวเรือน
  - ประเภทของความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพซึ่งได้รับมากที่สุดจากสมาชิกในที่ทำงาน ได้แก่ การล่วงละเมิดทางเศรษฐกิจ การล่วงละเมิดทางจิตใจ ร่างกายและทางเพศ การล่วงละเมิดทางวาจาและการไม่ได้รับอาหารที่เหมาะสมกินอย่างเพียงพอ
  - ความรุนแรงอื่นๆที่เกิดขึ้นไม่บ่อยแต่มีลักษณะที่น่าวิตก ได้แก่ การกลั่นแกล้งรังแก การบังคับ การละเมิดความเป็นส่วนตัวและการไม่จ่ายค่าจ้างให้
  - องค์กรลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ที่ร่วมการสำรวจให้ความสำคัญสูงสุดแก่ปัญหาความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ
- องค์กรเหล่านั้นยืนยันว่าจำเป็นต้องมีการสร้างความรับรู้ของประชาชน การรณรงค์และการฝึกอบรมว่าด้วยวิธีการแก้ปัญหาคความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงการสร้างความเป็นหุ้นส่วนและพันธมิตรเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้นให้มีประสิทธิภาพด้วย



ภาพโดย JALA PRT

เมื่อต้นปี 2562 IDWF ได้เชิญองค์กรลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นสมาชิกมาแล้วเรื่องราวความรุนแรงที่เกิดกับลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อจะยกระดับทัศนวิสัยของการมองเห็นความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านในเอเชียกำลังเผชิญอยู่ และแบ่งปันวิธีการที่องค์กรเหล่านี้ใช้ช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงดังกล่าว เรื่องราวในหนังสือเล่มนี้มีแปดเรื่อง ซึ่งรวมทั้งหนึ่งเรื่องราวจากสมาคมสงเคราะห์ลูกจ้างทำงานบ้านในคูเวต ที่จะช่วยให้เห็นมิติของความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางร่างกายอันเนื่องมาจากเพศสภาพมากขึ้นด้วย IDWF รวบรวมเรื่องราวเหล่านี้ขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะ

- ชี้ให้เห็นรูปแบบต่างๆของความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านกำลังเผชิญอยู่
- ยกระดับความเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านสุ่มเสี่ยงที่จะได้รับความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพ
- ค้นหาอุปสรรคต่างๆและยุทธศาสตร์ที่ใช้ป้องกันและกำจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้านได้เป็นผลสำเร็จ

เรื่องราวทั้งหมดจะบรรยายให้เห็นสถานการณ์ในชีวิตจริง เป็นการเล่าเรื่องราวของลูกจ้างทำงานบ้านหกคนจากบังคลาเทศ กัมพูชา อินเดีย อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ซึ่งต้องพบกับความรุนแรงในประเทศของตัวเอง กับลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์อีกสองคนที่ถูกทารุณในฮ่องกงและคูเวต เรื่องราวส่วนใหญ่เผยให้เห็นภาพ ‘กรณีเลวร้ายที่สุด’ และเหลือทนสุดๆ ตลอดจนผลกระทบที่การทารุณทั้งไว้เป็นแผลที่กายและใจในชีวิตของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ แต่ก็ยังมีภาพความกล้าหาญและความสามารถฟื้นตัวของพวกเขาให้เห็นด้วยเช่นกัน เรื่องราวเหล่านี้ยังบรรยายให้เห็นความพยายามที่จะนำกฎหมายมาใช้เพื่อต่อสู้กับความรุนแรง

อุปสรรคขัดขวางที่ DWOs ต้องก้าวข้าม

ตลอดจนยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติที่พวกเขานำมาใช้รับมือกับการทารุณเหล่านี้  
จนได้รับผลสำเร็จในที่สุดด้วย

สำหรับปัญหาท้าทายนั้นเมื่ออยู่มากมายเนื่องจากประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีกฎหมายที่ครอบคลุม  
และกลไกที่ให้อำนาจดำเนินการได้ ในจำนวนไม่กี่ประเทศที่มีกฎหมายและกลไกดังกล่าว  
ก็ยังคงขาดการรับรู้ของประชาชนและการสนับสนุนระดับสถาบันที่จะช่วยให้สามารถนำกฎ  
หมายและกลไกที่ว่านั้นไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากอคติทั้งเรื่องเพศสภาพและอื่นๆมากมายซึ่งมีต่อลูกจ้างทำงานบ้าน

การจะป้องกันการล่วงละเมิดและความรุนแรงไม่ให้เกิดขึ้นและการแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่  
ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อได้นั้น DWOs ที่มีส่วนร่วมในรายงานนี้เน้นว่าจะต้องมีสิ่งต่อไปนี้คือ  
ข้อมูลและการสื่อสาร การสร้างเครือข่ายและการรวมตัวกัน

การสนับสนุนจากสถาบันรัฐและภาคประชาสังคม

DWOs

กับบรรดาพันธมิตรที่ทุ่มเทและไม่ย่อท้อ รวมทั้งเงินสนับสนุนที่มากเพียงพอด้วย



IDWF ใคร่ขอขอบคณลกจ้างทำงานบ้านทุกคนและบรรดา DWOs  
 ที่นำเรื่องราวของสมาชิกองค์กรมาแบ่งปันเล่าสู่กันฟังไว้ในหนังสือเล่มนี้ ได้แก่

- มูรนีและ JALA PRT ในอินโดนีเซีย
- สเรย์ มอมและ ADW ในกัมพูชา
- ริชา อาร์. อมาฮันและ UNITED ในฟิลิปปินส์
- สุนิตา เอกกา และ NDWM และ GKS ในอินเดีย
- อันวารา เบกอมและ NDWWU ในบังกลาเทศ
- มารียาและ SKDWA ในคูเวต และ
- เบบี เจน อัลลัสและ FADWU ในฮ่องกง

พร้อมกันนี้ก็ต้องขอบคุณฟิช อิปที่ช่วยเรื่องสัมภาษณ์และตรวจทาน, อลิซาเบธ  
 ถังที่ให้คำชี้แนะโดยรวม, ชิวหวา ลีสำหรับงานวิจัย, หยวนเหมย หว่อง, นีเลียน  
 ฮัสเพลล์และเอลซา รามอส- คาร์บอนสำหรับการร่าง  
 การเขียนและเรียบเรียงเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งสุนทรี  
 เกียรติประจักษ์ที่แปลหนังสือเล่มนี้จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยด้วย



มูรนีและ JALA PRT, จาการ์ตา, อินโดนีเซีย

เล่าเรื่องโดย ลิดา อังไกรนี

*ผู้ประสานงานระดับชาติของ Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT หรือ เครือข่ายงานรณรงค์แห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน)*



kompass.com

### การทากรณ

มูรนี (ไม่ใช่ชื่อจริง) เกิดเมื่อปี 2538 ในครอบครัวของชาวซุนดาที่เมืองโบกอร์ซึ่งเป็นพื้นที่เนินเขานอกกรุงจาการ์ตา เมืองหลวงของอินโดนีเซีย พ่อของมูรนีเป็นชาวนาและรับจ้างขับรถอิสระ ส่วนแม่เป็นแม่บ้าน มูรนีเป็นลูกคนโตในจำนวนพี่น้องทั้งหมดหกคน

หลังจากเรียนจบชั้นประถมเมื่ออายุ 12 ปี อาของมูรนีก็แนะนำให้ไปทำงานกับครอบครัวคนชั้นกลางในเขตตะวันออกของกรุงจาการ์ตา ซึ่งต้องนั่งรถจากหมู่บ้านของเธอในโบกอร์ไปเป็นเวลาสามชั่วโมง มูรนีตกลงเพราะได้รับคำสัญญาว่านายจ้างจะออกเงินค่าเรียนมัธยมต้นให้แต่นายจ้างไม่ออกให้ ที่จริงแล้ว นายจ้างไม่เคยจ่ายเงินเดือนให้เลย ยิ่งกว่านั้น ยังให้กินอาหารนิดเดียวและห้ามไม่ให้ติดต่อหรือสื่อสารกับใครนอกจากนายจ้าง รวมทั้งไม่ยอมให้ออกจากบ้านด้วย

มูรนีมีหน้าที่ทำอาหาร ชักผ้า  
ทำความสะอาดบ้านสามชั้นของครอบครัวนายจ้างนี้ ซึ่งยัง 'จ้าง'

ลูกจ้างทำงานบ้านอีกสามคน เป็นผู้หญิงคนหนึ่งจากเมืองเซี่ยง  
ผู้ชายคนหนึ่งจากเมืองตากัลและอีกคนจากเมืองปาร์ดี  
นายจ้างหญิงเป็นช่างแต่งหน้าและมีร้านเสริมสวยหลายแห่ง  
ส่วนนายจ้างชายตกงานและช่วยงานธุรกิจของภรรยาอยู่

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้าน

นายจ้างทั้งสองคนของมูรีนมักจะใช้ข้าวของทุบตีเธอ ไม่ก็ราดด้วยน้ำร้อนและนวดด้วยเตารีดร้อนๆ พวกเขาข่มมูรีนว่าถ้าแสดงอาการขี้ดขี้นก็จะถูกทารุณแรงกว่านี้อีก ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เมื่อครอบครัวของมูรีนมาเยี่ยม นายจ้างของเธอก็จะหาทางกันไม่ให้มูรีนได้พบกับครอบครัวโดยอ้างว่าเธอสบายดี หรือไม่ก็ต้องไปทำงานที่อื่นกับครอบครัวของญาติพี่น้องของพวกเขา

วันหนึ่ง

นายจ้างหญิงของมูรีนหาว่าเธอให้ท่าสามีของนายจ้างหญิงๆ ก็เลยลงโทษด้วยการถอดเสื้อผ้า มูรีนออก จากนั้นก็ใช้พริกใส่เข้าไปที่ช่องคลอดของเธอแล้วทุบ นายจ้างหญิงยังทำร้ายลูกจ้างทำงานบ้านชายอีกสองคนและบังคับให้สองคนนั้นข่มขืนมูรีนด้วย บางครั้งลูกจ้างทำงานบ้านหญิงก็บังคับให้มูรีนกินขี้แมวที่เลี้ยงไว้ในบ้านด้วย ส่งผลให้มูรีนติดเชื้อจนเป็นวัณโรค

### ปฏิบัติการต่อต้านการทารุณ

ในปี 2559 เมื่อมูรีนอายุได้ 21 ปี ลูกจ้างทำงานบ้านหญิงใช้ไม้กวาดฟาดที่ปากของมูรีนจนได้รับบาดเจ็บรุนแรง มูรีนรู้สึกเหลือทนกับความรุนแรงเกินขีดที่คนปกติจะรับได้แล้ว เธอตัดสินใจว่าต้องหนีไปจากที่ทำงานแสนทารุณแห่งนี้ให้ได้ โดยการปีนลงมาตามสายเคเบิลทีวี แล้ววิ่งตรงไปที่สถานีตำรวจใกล้บ้าน ตอนนั้นมูรีนขาดอาหารรุนแรงมาก รายงานของตำรวจระบุว่าเธอหนักเพียง 25 กิโลกรัมเท่านั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจนายหนึ่งพาเธอไปส่งที่โรงพยาบาลตำรวจ แจ้งให้พ่อแม่ของเธอที่โบกอร์ทราบและติดต่อกับ JALA และสถาบันให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ผู้หญิง (IPH APIK) ในกรุงจาการ์ตา

### ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

JALA PRT กับสถาบันฯ จับมือกันเริ่มงานรณรงค์เรียกหาความเป็นธรรมให้มูรีน ด้วยการจัดงานแถลงข่าว ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและติดตามคดีอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้นายจ้างทั้งสองของมูรีนถูกส่งฟ้องศาลเมื่อเดือนตุลาคม 2559 ศาลพิพากษาว่าทั้งคู่กระทำความผิดและได้รับโทษจำคุกเป็นเวลาเก้าปี ชัยชนะครั้งนี้ของมูรีนถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการต่อสู้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านหญิงในอินโดนีเซีย

ลิตาจัดให้มูรีนเข้าพักที่ศูนย์พักพิงของ JALA PRT ส่วนทางตำรวจก็รับรองว่าลูกจ้างทำงานบ้านอีกสามคนซึ่งถูกทารุณมาจากบ้านหลังเดียวกันสามารถไปพักพิงที่ศูนย์พักพิงของรัฐได้ บางครั้งพ่อแม่ของมูรีนก็มาพักอยู่กับลูกสาวที่ศูนย์ฯ ด้วย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของมูรีนก็คือ เรียนให้จบชั้นมัธยมต้นในฐานะนักศึกษาผู้ใหญ่ จากนั้นก็อยากจะไปทำงานเป็นวิทยากรฝึกอบรมการนวดเพื่อบำบัดที่สปา แล้วความหวังของมูรีนก็เป็นจริงเมื่อได้เรียนจนจบชั้นมัธยมต้นที่โรงเรียนของ JALA PRT ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการของอินโดนีเซียช่วยจัดการเรียนการสอนให้

## ปัญหาท้าทายและเส้นทางข้างหน้า

ความรุนแรงต่อผู้หญิงยังคงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในอินโดนีเซีย

ทั้งๆที่ในประมวลกฎหมายอาญาก็บัญญัติห้ามการทำร้ายร่างกายบุคคลอื่นเอาไว้ ในปี 2547 อินโดนีเซียก็ผ่านกฎหมายที่ให้ขจัดความรุนแรงในครัวเรือนออกมาใช้ (กฎหมายฉบับที่ 23 ของปี 2547)

กฎหมายฉบับนี้ระบุไว้ชัดเจนให้รวมเอาลูกจ้างทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้างไว้ในคำนิยามตามกฎหมายของคำว่าครัวเรือนด้วย ดังนั้น

ลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่ในครัวเรือนของนายจ้างย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่ให้นายจ้างใช้ความรุนแรงทางกาย ทางใจ ทางเพศและทางเศรษฐกิจต่อพวกเขา

แต่อุปสรรคขัดขวางไม่ให้สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยังมีอยู่มากมายที่โดดเด่นที่สุดก็คือการที่ไม่ให้การศึกษแก่ชุมชนและสถาบันต่างๆเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวให้มากพอ

## JALA PRT และ Komnas Perempuan

(คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยความรุนแรงต่อผู้หญิง)

และองค์กรด้านผู้หญิงและความเสมอภาคทางเพศสภาพจำนวนมากที่กำลังพยายามรณรงค์เพื่อ

ขจัดปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิงอยู่ นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา JALA PRT

มีบทบาทนำในการผลักดันและรณรงค์ให้ผ่านร่างกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านออกมาใช้ แต่จนถึงขณะนี้ความคืบหน้า

เป็นไปอย่างช้าๆเนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรของอินโดนีเซียไม่มีเจตนาผลักดันทางการเมืองในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม ในที่สุด

สภาผู้แทนฯก็เริ่มนำร่างกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านฉบับดังกล่าวเข้ามาพิจารณแล้วเมื่อต้นปี 2563



## เล่าเรื่องโดย โสธิ ยิม

ประธานของสมาคมลูกจ้างทำงานบ้าน (Association of Domestic Workers)



ภาพโดย ADW

### การทารุณ

น.ส.สเรย์ มอม (ไม่ใช่ชื่อจริง) อายุ 29 ปี

เป็นเด็กกำพร้าที่ได้รับการเลี้ยงดูจากแม่อุปถัมภ์ ในปี 2549 ตอนอายุได้ 16 ปี เธอก็เริ่มทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านแบบอาศัยอยู่กับครอบครัวนายจ้างในกรุงพนมเปญ เมืองหลวงของกัมพูชา ได้รับค่าจ้างเดือนละ 120 เหรียญสหรัฐ (ประมาณ 4,440 บาท/1 เหรียญสหรัฐ = 37 บาท) พ่อทำงานไปได้สามปี นายจ้างชายก็เสนอแนะให้สเรย์แต่งงานกับลูกชายคนเล็กของเขา ด้วยความยากจนและต้องรับผิดชอบดูแลแม่ที่ป่วยอยู่ สเรย์ก็เลยยอมแต่งงาน จากนั้นเธอก็เริ่มทำงานเป็นช่างตักแต่งงานแต่งงานและงานเทศกาลต่างๆ โดยพ่อสามีแอบให้เงินติดกระเป๋าไว้ใช้ สเรย์มีลูกชายสองคน

ในปี 2558 พ่อสามีของสเรย์เสียชีวิตลง สามีของสเรย์ก็เริ่มขอเงินจากเธอ แต่เธอไม่ให้เพราะเขาก็ไม่เคยให้เงินเธอมาก่อนเหมือนกัน เมื่อเธอไม่ยอมให้ทั้งสามีและแม่สามีก็เริ่มทำร้ายร่างกายเธอด้วยการทิ้งผมบ้าง ไม่ก็ลากตัวลงบันไดจนเลือดอาบหัวบ่อยๆ ส่วนตามแขนขา ก็มีแผลถลอกไปทั่ว

### ปฏิบัติการต่อต้านการทารุณ

สเรย์ไปเล่าความทารุณดังกล่าวให้เพื่อนบ้านคนหนึ่งที่เป็นตำรวจฟัง เขาแนะนำให้ไปแจ้งความที่สถานีตำรวจท้องที่ แต่ตำรวจก็ไม่เอาผิดอะไรกับแม่สามีของเธอ

อาจจะเป็นเพราะแม่สามีของเธอเป็นผู้มีอิทธิพลในชุมชนก็ได้  
เมื่อคนขับตุ๊กตุ๊กที่ขับมารับส่งสเรย์ไปและกลับจากที่ทำงานได้ยินเรื่องราวความรุนแรงที่เ  
ธอได้รับ เขาพาสเรย์ไปพบกับโสธิ  
ยิมซึ่งเป็นประธานของเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านแห่งกัมพูชา (Cambodian Domestic  
Workers Network [CDWN]) จากนั้นมา ความเปลี่ยนแปลงก็ค่อยๆเกิดขึ้น



### ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

โสธีย์กับโสมาลี ไฮซึ่งปีนเลขาธิการของ CDWN พาสเรย์ไปพบองค์กรสิทธิมนุษยชนที่ชื่อสันนิบาตเพื่อการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิมนุษยชนแห่งกัมพูชา (Cambodian League for the Promotion and Defense of Human Rights [LICAHDO]) เพื่อขอความช่วยเหลือ LICAHDO ทำบันทึกกรณีของสเรย์พร้อมกับช่วยส่งคำฟ้องคดีอาญาต่อศาลให้ด้วย นอกจากนี้โสธีย์ยังช่วยโทรศัพท์ติดต่อเพื่อให้สเรย์ได้คุยกับคณะกรรมการตำบลเพื่อผู้หญิงและเด็ก (Commune Committee for Women and Children) แต่ไม่มีผู้รับโทรศัพท์

หลังจากนั้นไม่นาน สามีของสเรย์ก็ยื่นฟ้องหย่าเธอ  
 การไปให้ปากคำต่อศาลเป็นเรื่องลำบากอย่างยิ่งสำหรับสเรย์  
 มีอยู่ครั้งหนึ่งที่เธอถึงกับหมดสติตอนให้การในศาล  
 และเวลาที่ต้องนึกถึงหรือเล่าเรื่องการทารุณที่เกิดขึ้นให้ศาลฟัง  
 เธอจะเกิดอารมณ์สะเทือนใจอย่างรุนแรงอยู่บ่อยๆ  
 ในที่สุดศาลก็ตัดสินให้สเรย์มีสิทธิขาดดูแลลูกชายทั้งสองคนเนื่องจากสามีของเธอติดยา

ทั้งโสธีย์และโสมาลีใช้เงินส่วนตัวสนับสนุนสเรย์มาตลอดจนกระทั่งปี 2559  
 เมื่อทั้งสองคนออกจาก CDWN ไปตั้งองค์กรใหม่ชื่อสมาคมลูกจ้างทำงานบ้าน (ADW) กัมพูชา แล้วสมาคมนี้ก็รับช่วงดูแลสเรย์ต่อมาและหางานลูกจ้างทำงานบ้านให้เธอทำ แต่ในที่สุดแล้ว เธอก็ไม่สามารถทำงานดังกล่าวได้เพราะมีปัญหาสุขภาพจิต ในที่สุดเธอจึงต้องกลับไปอยู่กับแม่ แล้วทำงานค้ายขะไปขายมีรายได้พอซื้ออาหารกินเท่านั้น

สี่ปีหลังการหย่า การทารุณที่ได้รับมายังคงสร้างบาดแผลบอบช้ำใจให้สเรย์ไม่จบสิ้น  
 จนเธอต้องพึ่งหมอบเป็นประจำ  
 และเพราะความยากจนและความลำบากที่จะหาเงินมาจ่ายค่ารักษาพยาบาล (เดือนละสามดอลลาร์สหรัฐเป็นค่าปรึกษาหมอและยังมีค่ายาอีกต่างหาก)  
 ทำให้สเรย์ต้องยอมสละสิทธิการดูแลลูกชายทั้งสอง หลังจากนั้น  
 แม่ของเธอก็มาตายจากไปเมื่อต้นปี 2562 ตั้งแต่นั้นมา สเรย์ก็รู้สึกทุกข์ทรมานที่ต้องอยู่คนเดียว

ทุกวันนี้ เธอได้งานทำที่ภัตตาคารแห่งหนึ่ง ได้ค่าจ้างเดือนละ 120 ดอลลาร์สหรัฐ โดยต้องทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด และใช้เงินเดือนครึ่งหนึ่งเป็นค่าเช่าบ้าน

### ปัญหาท้าทาย

กัมพูชาออกกฎหมายว่าด้วยการป้องกันความรุนแรงในครอบครัวและการคุ้มครอง

ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อในปี 2548 แต่กำนัน (Commune chiefs)

และตำรวจไม่สามารถนำกฎหมายนี้ไปบังคับใช้ได้

เพราะไม่มีการออกระเบียบกำหนดการนำกฎหมายไปใช้

ทั้งยังไม่มีกรอบเวลาเฉพาะสำหรับวิธีดำเนินการเรื่องการร้องเรียน ดังนั้น

เมื่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงไปแจ้งตำรวจ ก็มักจะแนะนำให้ยื่นคำร้องคดีอาญา

แล้วจึงจะนำวิธีดำเนินการคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาใช้

ถึงประมวลกฎหมายอาญาจะห้ามการทำร้ายร่างกาย แต่ก็ยากที่ผู้เป็นเหยื่อของความรุนแรง

ในครัวเรือนจะได้รับความเป็นธรรม เสรี มอมยื่นคำร้องคดีอาญาไปเมื่อปี 2558

แต่ไม่เคยได้รับหมายเรียกให้ไปให้ปากคำในศาลเลย คดีของเธอยังคงค้างอยู่จนถึงบัดนี้

สำนวนคดีของเธอถูกโอนจากผู้พิพากษาคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งไม่รู้กี่หน จนในปี 2562

ทนายความที่ช่วยทำคดีให้เธอก็ได้รับแจ้งว่าสำนวนคดีของเธอหายไปไหนไม่รู้

สงสัยกันว่าคงเป็นเพราะตำรวจและหน่วยงานอื่นๆของทางการได้รับสินบนจากครอบครัวที่เสรี

มอมเคยแต่งงานด้วยหลังจากเข้าไปเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของครอบครัวนั้นนั่นเอง



รีชา อาร์. อมาฮันและ UNITED, มะนิลา, ฟิลิปปินส์  
เล่าเรื่องโดย ฮีมายา มอนเตเนโกร

## สหพันธ์ลูกจ้างทำงานบ้านในฟิลิปปินส์ (UNITED)



ฟิลิปปินส์; รายการปิดนิตของ UNITED สำหรับสมาชิกลูกจ้างทำงานบ้าน [ภาพโดย Del Bañares Via D. Montenegro]

### การทาร์ณ

รีชา อาร์. อมาฮันมาจากเมืองคีตาปาวันของจังหวัดโคตาบาโตในฟิลิปปินส์ เธออายุ 23

ปีตอนที่สำนักงานจัดหางานแห่งหนึ่งในมะนิลาที่เป็นเมืองหลวงของประเทศรับเข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเมื่อต้นปี 2561 หลังจากทำงานไปได้เดือนเดียว นายจ้างก็ส่งเธอกลับสำนักงานจัดหางานเพราะเธอไม่สบายต้องกินยาและต้องส่งลูกจ้างคนใหม่ไปทำแทน

รีชาไม่ได้ร้องเรียนอะไรเพราะนายจ้างให้เงินเดือนสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่พักก็ดีและมีอาหารกินเพียงพอ

หลังจากสูญเสียงานไปแล้ว

รีชา

อาร์.

อมาฮันก็ถูกสำนักงานจัดหางานกักตัวไว้นานกว่าหนึ่งสัปดาห์

ชายเจ้าของสำนักงานแห่งนั้นชื่อแดเนียล

มักจะพูดจาตู่เธอด้วยภาษาหยาบคายและหาว่าเธอขี้เกียจ

ชอบอ่อยผู้ชายและขายตัว

รีชาไม่มีเตียงนอนแต่ต้องนอนบนพื้นคอนกรีตโดยไม่มีหมอนหรือผ้าห่มด้วย

และเนื่องจากไม่มีเงินเสียค่าไฟฟ้าที่สำนักงานฯเรียกเก็บ

รีชาเลยถูกตัดการติดต่อกับญาติมิตรทุกทาง

ที่ร้ายกว่านั้นก็คือเธอไม่ได้กินอาหารและน้ำเลยตลอดเวลาที่ถูกกักตัวอยู่

### **ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO**

ริชาเล่าให้ญาติที่ชื่อมารีเซล

เฮอร์โมซาฟังถึงการปฏิบัติอย่างไรมนุษยธรรมที่สำนักงานจัดหางานทำกับเธอและเธอ  
อยากจะหนีออกไปให้ได้โดยเร็ว เธอและมารีเซลซึ่งเป็นสมาชิกของ UNITED  
จึงร่วมกันวางแผนการช่วยเหลือขึ้น

แผนนี้เริ่มต้นด้วยการประสานงานกับกระทรวงแรงงานและการจัดหางานและสำนักงานสืบสวนแห่งชาติ  
เมื่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลเข้าไปติดต่อกับเจ้าของสำนักงานปฏิเสธคำร้องเรียนของริชาและเรียกร้องให้เธอจ่ายเงิน  
6,000.00 เปโซ (ราว 114 ดอลลาร์สหรัฐ)  
เป็นค่าจัดหางานก่อนจึงจะยอมปล่อยตัวเธอ แต่หลังจากเจรจาต่อรองกันอยู่นาน แดเนี่ยลและภรรยา ก็ยอมปล่อยยให้ริชาไป  
พบกับ UNITED  
เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานฯ สนับสนุนให้  
ให้ UNITED  
ช่วยริช้ายื่นเรื่องร้องเรียนแเอาความกับ  
สำนักงานจัดหางานนั้น  
แต่เธอปฏิเสธโดยอ้างว่าแดเนี่ยลเป็นข้าราชการเกษียณของอำเภอ  
เนื่องจากจิตใจของริช้ายังบอบช้ำจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น  
เธอจึงไม่ยกร้องเรียนแต่อยากกลับบ้านเกิดเพื่อพักฟื้นจิตใจมากกว่า



### ความก้าวหน้าและปัญหาท้าทาย

ในปี 2555  
ฟิลิปปินส์เป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียที่ลงนามและให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านของ ILO อีกหนึ่งปีต่อมาในปี 2556 ฟิลิปปินส์ก็ออกกฎหมายว่าด้วยลูกจ้างทำงานบ้าน (หรือกฎหมายกำหนดนโยบายเพื่อให้การคุ้มครองและสวัสดิการแก่ลูกจ้างทำงานบ้าน) ประธานาธิบดีเบนิโน โย เอส. อาซิโน เตะ เวิร์ด ลงนามประกาศใช้กฎหมายเมื่อต้นปี 2556 และหลังจากที่มีการออกกฎหมายและระเบียบปฏิบัติแล้ว กฎหมายฉบับนี้ก็มีผลบังคับใช้ในช่วงกลางปีเดียวกันนั่นเอง นับแต่นั้นมา งานบ้านหรืองานในครัวเรือนถือเป็นภาคแรงงานในระบบตามกฎหมายในฟิลิปปินส์ กฎหมายดังกล่าวขยายความคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทำงานบ้าน รวมถึงคุ้มครองไม่ให้ถูกทารุณในครัวเรือนของนายจ้างด้วย

สำนักงานจัดหางานจะต้องทำตามกฎหมายว่าด้วยลูกจ้างทำงานบ้านด้วยการให้หลักประกันว่าจะมีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้าน ในความเห็นของ UNI TED กระทรวงแรงงานฯ  
ควรทำการสืบสวนต่อไปถึงแม้ว่าผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจะไม่สามารถยื่นคำร้องอย่างเป็นทางการ  
ได้ก็ตาม เมื่อริชาไม่ได้ยื่นคำร้องอย่างเป็นทางการ

ก็เลยไม่มีการเอาความใดๆกับผู้กระทำความผิด  
จึงทำได้แต่เพียงใช้กรณีของริชชามายกเป็นตัวอย่างในการทำกิจกรรมและงานการณรงค์เ  
เพื่อยกระดับความรับรู้ของประชาชนเท่านั้น

UNITED

ในระดับอำเภอนั้น

กระทรวงแรงงานฯ

กระทรวงสวัสดิการและการพัฒนาสังคมและตำรวจมีหน้าที่ช่วยเหลือและให้การฟื้นฟูแก่ลูก  
จ้างทำงานบ้านที่ถูกทารุณ

แต่ในทางปฏิบัติซึ่งพิจารณาจากความจริงที่ว่านายจ้างและสำนักงานจัดหางานส่วนใหญ่  
มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่อำเภอที่สำนักงานเหล่านั้นตั้งอยู่

จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งว่าจะนำกฎหมายไปใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านให้พ้นจ  
ากการถูกทารุณได้อย่างไร

ฟิลิปปินส์เป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่ออกกฎหมายระดับประเทศว่าด้วยลูกจ้างทำ  
งานบ้าน แต่จากประสบการณ์ของ

UNITED

แล้ว

ลูกจ้างทำงานบ้านในฟิลิปปินส์ก็ยังคงอยู่ในภาวะสุ่มเสี่ยงอยู่ดีแม้จะมีกฎหมายบังคับใช้อยู่  
เหตุผลสำคัญที่ทำให้เป็นเช่นนี้ก็คือ

- ที่ทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นบ้านส่วนตัว  
และกลไกที่จะใช้ติดตามตรวจสอบสภาพความเป็นจริงในขณะทำงานไม่มีประสิทธิ  
ภาพพอ
- กระทรวงแรงงานและการจัดหางานในระดับอำเภอมิงบประมาณไม่เพียงพอ  
จึงขาดกำลังคนและกำลังเงินที่จะทำหน้าที่ได้ตามที่กฎหมายกำหนด
- ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความภูมิใจในตัวเองและมาจากกลุ่มคนที่มีสถาน  
ภาพสังคมต่ำ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากสหภาพ สมาคมและรัฐบาลแล้ว  
การที่พวกเขาจะหาความเป็นธรรมให้ตัวเองได้ก็เป็นเรื่องยาก



สุนิตา เอกกาและ NDWM, ปัญญา, อินเดีย

เล่าเรื่องโดย ลีมา โรส จอร์จ นักสังคมสงเคราะห์  
ขบวนการแห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน (NDWM)



ถึงจิตใจของสุนิตาจะบอบช้ำแต่ไม่ยอมแตกสลาย เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2559 เธอได้รับรางวัลในฐานะผู้สร้างแรงบันดาลใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมจากวิทยาลัยซิมเมจ (Cimage)

### การทারণ

สุนิตา เอกกา (ไม่ใช่ชื่อจริง) เป็นคนเผ่าอรอน (Uraon) ในรัฐฌาร์ขัณฑ์ (Jharkhand) เมื่อเดือนมีนาคมปี 2557 สุนิตาอายุได้ 16 ปี เพื่อนบ้านจากหมู่บ้านเดียวกันพาเธอมาที่ปัญญาเมืองหลวงของรัฐพิหารในอินเดีย เพื่อทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านให้แก่ครอบครัวแห่งหนึ่ง เธอไม่เคยได้รับค่าจ้างจากการทำงานเลย แล้วเมื่อใดก็ตามที่นายจ้างหญิงออกไปทำงาน เธอก็จะถูกนายจ้างชายลวนลามทางเพศ จนเมื่อเธอทำงานไปได้สี่เดือนแล้ว นายจ้างชายก็ข่มขืนเธอซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นเวลาสามวัน พอเธอฮึดสู้ก็ถูกข่มขู่จะฆ่าให้ตาย ครั้นเธอรายงานเรื่องที่เกิดขึ้นให้ภรรยาของนายจ้างฟัง ทั้งสองสามีภรรยาถูกรุมกันทุบตีเธอจนน่วมไปทั้งตัว

### ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

วันหนึ่งเมื่อสุนิตาออกไปรับลูกนายจ้างกลับจากโรงเรียน ลีนาซึ่งเป็นผู้นำของลูกจ้างทำงานบ้านก็เข้ามาชวนเธอคุยแบบสนุกๆ แต่สุนิตากลับร้องไห้ออกมาแล้วเล่าเรื่องที่เกิดขึ้นให้ลีนาฟัง ลีนาสามารถทำให้สุนิตามั่นใจว่าเธอควรลาออกจากงานได้แล้ว เจ้าหน้าที่ของขบวนการแห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน (NDWM)



พาเธอไปที่สำนักงานและศูนย์พักพิงขององค์กร วันต่อมา NDWM  
ก็ช่วยพาเธอไปแจ้งความเอาผิดกับนายจ้างทั้งสองคนรวมทั้งเพื่อนบ้านคนที่พาเธอมา  
ทำงานกับครอบครัวนี้ที่ปีภูนาด้วย สุนิตาต้องอยู่ที่สถานีตำรวจสองวัน  
และรับการตรวจร่างกายด้วย  
แต่รายงานการตรวจร่างกายของตำรวจกลับระบุว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้นกับสุนิตาเลย  
ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าทั้งแพทย์และตำรวจได้รับสินบนมา ทาง NDWM  
จึงเรียกร้องให้มีการตรวจร่างกายแบบอิสระอีกครั้ง  
คราวนี้แพทย์ยืนยันว่าสุนิตาถูกข่มขืนจริงๆ  
แต่ก็ยังไม่มีการจับกุมเพราะตำรวจรับสินบนอีกนั่นเอง

## NDWM

ช่วยพาสุนิตาไปหาเจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐและนำคดีของเธอไปยื่นต่อองค์การบริการความช่วยเหลือทางกฎหมายของรัฐพิหาร (Bihar State Legal Services Authority) โดยอ้างถึงมาตรา 376 ว่าด้วยการกระทำความผิดทางเพศตามประมวลกฎหมายอาญาของอินเดีย ซึ่งกำหนดการลงโทษในความผิดฐานล่วงเกินทางเพศและข่มขืนเอาไว้ ในที่สุดแล้ว สุนิตาก็ได้รับเงินชดเชยจำนวน 100,000 รูปี (หรือราวๆ 1,392 ดอลลาร์สหรัฐหรือราว 44,544 บาท/1 เหรียญสหรัฐ = 32 บาท) จากรัฐบาลของรัฐพิหารตามโครงการมอบเงินชดเชยให้แก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งจัดทำขึ้นในปี 2557 แต่จนถึงทุกวันนี้ ยังไม่มีใครถูกจับกุมเลยสักคน

สุนิตายังคงต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมต่อไปด้วยความกล้าหาญ แม้การทารุณจะทำให้จิตใจเธอบอบช้ำแต่เธอก็ไม่ยอมให้มันแตกสลาย NDWM ช่วยให้เธอได้งานลูกจ้างทำงานบ้านอีกงานหนึ่งและเธอสามารถเรียนจบการศึกษาตามมาตรฐานชั้น 12 ได้ เธอพาชีวิตเดินหน้าต่อไปจนตอนนี้เธอกลายเป็นผู้นำลูกจ้างทำงานบ้านที่เข้มแข็งคนหนึ่ง หลังจากอดทนต่อสู้มาหลายปี เมื่อเดือนมีนาคม 2562 สุนิตาก็ได้รับการติดต่อจากกรมสอบสวนคดีอาญา (Criminal Investigation Department) เสนอแนะว่าให้นำคดีเข้าสู่การพิจารณาได้แล้วตามกฎหมายการคุ้มครองเด็กให้พ้นจากการกระทำความผิดทางเพศ (ซึ่งประกาศใช้ในปี 2555 และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2562) แต่สุนิตารู้สึกว่าอะไรหลายอย่างในชีวิตส่วนตัวของเธอเปลี่ยนแปลงไปแล้ว เธอจึงตัดสินใจไม่เดินหน้าเรื่องคดีต่อไป แม่แต่กับหญิงสาวที่กล้าหาญอย่างสุนิตาก็ยังรู้สึกอึดอัดๆว่า ความยุติธรรมที่ล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรมนั่นเอง

## ปัญหาท้าทายและเส้นทางข้างหน้า

นอกจากกระบวนการสืบสวนที่ยาวนานมากของทั้งตำรวจและศาลแล้ว สุนิตายังต้องทนทุกข์กับการล่วงล้ำก้ำเกินแบบฉาวโฉ่ที่เรียกว่า ‘การตรวจภายในด้วยสองนิ้ว’ (การที่เจ้าหน้าที่ของทางการตรวจร่างกายและล่วงละเมิดช่องคลอดของเธอ) อีกด้วย ในช่วงที่สุนิตาพักฟื้นอยู่ที่ศูนย์พักพิงของ NDWM เธอยังถูกนายจ้างชายตามสะกดรอยด้วยโดยรัฐบาลไม่ได้ช่วยเหลือหรือให้บริการใดๆเลย นับเป็นโชคดีที่สุนิตาไปพักอยู่ที่ศูนย์พักพิงของ NDWM ช่วยสามารถฟื้นตัวจากการทารุณได้ แต่ถ้าเป็นที่บ้านพักเยาวชนของรัฐบาลซึ่งบางครั้งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการทารุณจะถูกส่งตัวไปพักแล้ว เธออาจพบการล่วงละเมิดทางเพศและการข่มขืน<sup>1</sup> ก็ได้ เนื่องจากบ้านพักแห่งนี้มีชื่อฉาวโฉ่ด้านนี้ นี่เป็นเหตุผลที่ทำให้ NDWM ต้องเปิดศูนย์พักพิงขององค์กรขึ้นมาเองให้เป็นที่พักพิงของลูกจ้างทำงานบ้านที่ถูกทารุณ

ทั้ง NDWM สมาคมผู้หญิงที่เป็นเจ้าของธุรกิจ (Self-Employed Women’s Association

<sup>1</sup>ดูกรณีตัวอย่างได้ที่เว็บไซต์ข่าว: <https://www.aljazeera.com/indepth/features/tragedy-year-girls-raped-shelter-180731081743838.html> และ <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-45124802> (accessed 5 January 2020).

[SEWA]

และองค์กรด้านสิทธิผู้หญิง

แรงงานและเด็กอีกหลายแห่งในอินเดียต่างพบว่าเด็กและผู้หญิงจากกลุ่มชาติพันธุ์  
จากกลุ่มวรรณะและและรายได้น้อย  
การข่มขืนและการฆาตกรรมได้ง่าย  
บางครั้งก็มีการบันทึกความมหาโหดเหล่านี้แล้วเอาไปเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือทางเท  
ปวีดีโอด้วย  
ถึงแม้ว่าการทำร้ายร่างกายและการข่มขืนจะเป็นการกระทำที่ผิดตามประมวลกฎหมายอาญาของอิน  
เดีย แต่ในทางปฏิบัติแล้ว เป็นเรื่องยากที่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจะไปแจ้งความกับตำรวจ  
ถึงผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรสนับสนุนให้ไปแจ้งความได้  
ทั้งตำรวจและหรือผู้ทำความผิดรวมไปถึงครอบครัวของพวกเขา  
ก็มักจะข่มขู่หรือไม่ก็จ่ายเงินให้ผู้ตกเป็นเหยื่อถอนแจ้งความไปเสีย

ดังนั้น NDWM และองค์กรอื่นๆที่ทำงานด้านเด็ก ผู้หญิงและสิทธิมนุษยชนในอินเดียจึงมีขอแนะว่า

- ควรตั้งศาลพิเศษแยกต่างหากเพื่อสอบสวนและฟ้องร้องดำเนินคดีข่มขืน
- ควรตั้งหน่วยพิเศษขึ้นในสถานีตำรวจเพื่อทำคดีการข่มขืนและการล่วงละเมิดทางเพศ
- ควรแต่งตั้งตำรวจหญิงมาดูแลผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อ (ทั้งเด็กหญิงและผู้หญิง)  
ในคดีการข่มขืนและการล่วงละเมิดทางเพศ
- ควรจัดให้มีศูนย์พักพิงและบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการข่มขืนและการล  
่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งความรุนแรงและการคุกคามรูปแบบอื่นๆด้วย

*สุนิตายังคงต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมต่อไปด้วยความกล้าหาญ แม้การทรมานจะทำให้จิตใจเธออบบ้ำ  
แต่เธอก็ไม่ยอมให้มันแตกสลาย...*

20

ซาบีนา คาคูนและ GKS, กูกอน, อินเดีย

เล่าเรื่องโดย อลิษาเบธ คูมาลสัมปัม

Gharelu Kaamgar Sangathan, กูกอน (GKS)



## การทารณ

เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2557 มีผู้พบร่างของซาบีนา คาคุนแชนวอนอยู่ที่บ้านพักของครอบครัวเบรีที่เมืองกูกอนในรัฐหaryanaของอินเดีย ก่อนหน้านั้น ซาบีนาทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเมื่ออายุ 14 ปี พ่อแม่ซาบีนามาจากเบงกอลตะวันตก พ่อเธอเคยทำงานที่ราชสถานอยู่ระยะหนึ่งก่อนที่ครอบครัวทั้งหมดจะย้ายไปอยู่ที่หมู่บ้านนาทปุระซึ่งอยู่ไม่ไกลจากที่อยู่ของครอบครัวเบรี ซาบีนาเป็นลูกคนเล็กและมีพี่ชายพี่สาวอย่างละคน พ่อและพี่ชายของเธอเป็นคนงานก่อสร้าง

## ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

ในวันที่พบศพของซาบีนานั้น ครอบครัวของเธอพยายามไปแจ้งความที่สถานีตำรวจแต่ถูกตำรวจไล่กลับไป ทั้งบ้านรู้สึกหดหู่มากเพราะไม่รู้จะไปที่ไหนได้อีก ลูกจ้างทำงานบ้านคนหนึ่งซึ่งเป็นสมาชิกของ GKS (องค์กรลูกจ้างทำงานบ้านในกูกอน ที่อยู่ติดกับกรุงนิวเดลี เมืองหลวงของอินเดีย) เผอิญได้รับรู้สถานการณ์ของครอบครัวนี้ในขณะที่กำลังแจกแผ่นพับในพื้นที่ใกล้เคียงกัน อยู่ และเกือบจะในเวลาเดียวกัน ญาติคนหนึ่งของซาบีนาก็ติดต่อกับ GKS ซึ่งไปหาครอบครัวของซาบีนาในวันรุ่งขึ้น หลังจากหารือกันแล้ว ทีมกฎหมายของ GKS และสมาชิกสองคนในครอบครัวของซาบีนาก็ไปแจ้งความที่สำนักงานใหญ่ของตำรวจเลย หลังจากนั้น จึงมีการนำศพของเธอไปที่โรงพยาบาลเพื่อทำการชันสูตรพลิกศพ





ในตอนแรก ทางตำรวจปฏิเสธที่จะให้รายงานผลการชันสูตรพลิกศพ GKS  
จึงไประดมลูกจ้างทำงานบ้านมารวมกันเป็นกลุ่มอยู่ที่โรงพยาบาลเรียกร้องให้มอบรายงานฯมา

โดย GKS และสมาชิกองค์กรบอกว่าถ้าตำรวจไม่ยอมให้รายงาน พวกเขาจะไม่ยอมรับศพกลับไป  
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลก็เลยต้องยอมให้รายงานแก่ครอบครัวของซาบีนา

รายงานฉบับนี้บอกว่าซาบีนาตายเพราะขาดอากาศหายใจแต่ไม่ได้เอ่ยถึงการทารุณ ทั้ง GKS  
และครอบครัวต่างก็ไม่เชื่อรายงานดังกล่าวเพราะครอบครัวของซาบีนาบอกว่าเท้าของซาบีนาแตะอยู่  
อยู่ที่พื้นตอนพบศพแขวนอยู่

ที่ใบหน้าและลำคอก็มีร่องรอยการบาดเจ็บซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีการทำร้ายร่างกาย

เนื่องจากการประท้วงที่โรงพยาบาล ทำให้พนักงานสองคนของ GKS  
ถูกแกล้งตั้งข้อหาว่าเป็นอันตรายต่อความรุนแรงและถูกกักตัวไว้พักหนึ่งก่อนที่จะได้รับการปล่อย  
ตัวตอนเที่ยงคืน

GKS

ยื่นคำร้องเรียนต่อศาลแขวงและเรียกร้องให้ทำการชันสูตรพลิกศพอีกครั้งที่โรงพยาบาลอีกแห่งซึ่ง  
อ ปักกีรุตก (PGI Rohtak) ที่aryana  
ศาลแขวงตกลงและออกคำสั่งให้ตำรวจทำการชันสูตรพลิกศพใหม่ในทันที

ในขณะเดียวกันครอบครัวเบริกี้เสนอเงินให้ครอบครัวของซาบีนา 300,000 รูปี (ราวๆ 4,178  
ดอลลาร์สหรัฐหรือ133,696 บาท/1 ดอลลาร์ = 32 บาท)

ถ้าพวกเขาขอมยุติการสอบถามหาสาเหตุการตายของซาบีนา  
แต่ครอบครัวซาบีนาปฏิเสธเงินดังกล่าวและเรียกร้องขอความเป็นธรรมเต็มรูปแบบให้แก่ซาบีนาเพ  
ระรายงานการชันสูตรพลิกศพครั้งที่สองนั้นต่างจากครั้งแรกและยืนยันข้อสงสัยของครอบครัวที่ว่า  
ามีการล่วงละเมิดทางเพศกับร่างกายของซาบีนา จากนั้น GKS  
ก็เรียกร้องให้ตำรวจสอบสวนครอบครัวเบริกี้ มีการนำเลือดของผู้ต้องสงสัยสี่คนไปตรวจดีเอ็นเอ  
ได้แก่ ผู้เป็นพ่อ ลูกชายสองคนและคนขับรถ

ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2557 เป็นต้นมา GKS

เดินทางติดต่อหาหน่วยงานรัฐบาลหลากหลายแห่งเพื่อเรียกร้องให้ทำการสอบสวนคดีให้ละเอียดค  
บถ้วนและทันเวลา โดยไปหาคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิเด็กแห่งชาติ (NCPCR),



คณะกรรมการกิจการสตรีแห่งชาติ (NCW), ผู้บัญชาการตำรวจ,  
ประธานคณะกรรมการเพื่อชนกลุ่มน้อยในกรุงเดลี  
และตำรวจระดับต่างๆรวมไปถึงสมาชิกสภานิติบัญญัติและสมาชิกของเทศบาลเมืองกูรกอ  
(Municipal Corporation of Gurgaon) ในที่สุด เวทีระดับชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน (National  
Platform for Domestic Workers)  
ก็จัดให้มีการไต่สวนสาธารณะขึ้นเพื่อรับฟังคดีของซาบีนาในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557 ทั้งนี้  
ศรีละลิตา กุมารัมเนกัลัม  
ประธานของคณะกรรมการกิจการสตรีแห่งชาติซึ่งเป็นสมาชิกคณะลูกขุนของการรับฟังครั้งนี้กล่าว  
ว่า จะพิจารณาคดีพิเศษนี้อย่างจริงจังและดำเนินการที่เห็นว่าจำเป็น

แต่ก็ยังไม่มีการส่งรายงานทางนิติวิทยาศาสตร์ให้แก่ครอบครัวของซาบีนา ดังนั้น GKS  
จึงต้องไปหาหน่วยงานต่างๆของรัฐเพื่อเรียกร้องให้เผยแพร่รายงานดังกล่าวออกมา

ในเดือนกุมภาพันธ์ 2558 GKS ช่วยให้พี่ชายของซาบีนายื่นแบบฟอร์มคำร้อง  
(ตามสิทธิการรับรู้ข่าวสาร)

กับอธิบดีกรมตำรวจของรัฐหรยาณาเพื่อรับทราบผลการสอบสวนของตำรวจและรายงานการตรวจ  
สอบสวนดีเอ็นเอ ในเดือนมกราคม 2559

มีการยื่นหมายคำร้องต่อศาลสูงของเมืองจันท์ครห์ให้สำนักสืบสวนกลาง (Central Bureau of  
Investigation) เข้ามาทำการสืบสวน

เนื่องจากไม่สามารถยอมรับความล่าช้าของการเปิดเผยรายงานผลการวิเคราะห์ทางนิติวิทยาศาสตร์  
ของการชันสูตรพลิกศพครั้งที่สองได้ หลังจากใช้ความพยายามกันมาทุกวิถีทางแล้ว

ในเดือนธันวาคม 2559 ครอบครัวของซาบีนาและ GKS ก็ได้รับรายงานข้อมูลแรก (First  
Information Report) ในที่สุด รายงานฉบับนี้ระบุชัดเจนว่า

ตัวอย่างดีเอ็นเอจากตัวอย่างคราบน้ำอสุจิของผู้ต้องหาที่ชื่อปุรวา  
เบรีซึ่งเป็นลูกชายคนหนึ่งของครอบครัวเบรีและโอม ประกาศที่เป็นคนขับรถของครอบครัว  
ตรงกับตัวอย่างคราบอสุจิที่ช่องคลอดซึ่งเก็บมาจากศพของซาบีนา  
ผลการตรวจจึงพิสูจน์ได้ว่าผู้ต้องหาทั้งสองได้ทำการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ  
โดยเหตุที่ซาบีนาเป็นผู้เยาว์

การตั้งข้อหาจึงเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองเด็กให้พ้นจากการกระทำความผิดทางเพศปี 2555

เมื่อตำรวจออกหมายจับปุรวา เบรีและโอมประกาศในเดือนมกราคม 2560 นั้น

ทั้งสองคนก็หนีออกนอกประเทศไปแล้ว ต่อมาในเดือนมีนาคมปี 2560

ก็มีคนมากล่อมให้ครอบครัวของซาบีนาถอนคำฟ้องแลกกับการรับเงิน 800,000 รูปี

(ราวๆ 11,140 ดอลลาร์สหรัฐหรือ 378,760 บาท/1ดอลลาร์ = 34 บาท) แต่ในวันที่

29 มีนาคม 2560 ผู้พิพากษาของศาลสูงของเมืองจันท์ครห์ก็ปฏิเสธการถอนคำฟ้อง

อย่างไรก็ตาม ในวันที่ 30 มีนาคม 2560

ในขณะที่ทนายความพากันประท้วงการปฏิเสธของศาล  
ผู้พิพากษาอีกคนหนึ่งกลับทำให้ผู้คนตกตะลึงไปตามๆกันด้วยการรับการถอนฟ้อง  
GKS จึงยื่นฟ้องคดีให้ศาลทบทวนการยกฟ้องคดี

เนื่องจากผู้ต้องสงสัยทั้งสองคนหนีออกจากอินเดียไปแล้ว GKS  
จึงติดต่อกระทรวงการต่างประเทศเพื่อขอคำแนะนำ

กระทรวงฯแจ้งว่าไม่สามารถทำอะไรได้หากไม่มีคำสั่งจากศาล ได้ยื่นแบบนี้เข้า GKS  
จึงไปยื่นฟ้องคดีต่อศาลในนามขององค์กรอีกครั้งหนึ่ง ในเดือนเมษายน 2561  
ศาลออกประกาศให้โอมประกาศซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของครอบครัวเบรีเป็นคนที่ศาล  
สั่งให้เป็นผู้กระทำความผิด ไม่ใช่ช่อปุรวา เบรี

GKS ยังคงผลักดันให้ศาลพิจารณาคดีต่อไป

ศาลสูงของเมืองจันทิครห์จึงต้องจัดให้มีการกำหนดว่าจะพิจารณาคดีในวันที่ 18

มีนาคม 2562 แต่จนถึงวันนี้

คดีก็ยังไม่ปรากฏอยู่ในรายการการพิจารณาของศาลแต่อย่างใด แม้ในขณะนี้

ทนายความของ GKS

ก็ยังพยายามผลักดันศาลให้เปิดการพิจารณาคดีเพื่อจะได้สอบถามสาเหตุที่ไม่ออกประ  
ภาศให้ช่อปุรวา เบรีเป็นคนที่ศาลสั่งให้เป็นผู้กระทำความผิด แม้เวลาที่ผ่านมาตั้งห้าปีแล้ว  
ก็ยังไม่มีใครถูกจับกุมเลยสักคน

ครอบครัวเบรีเป็นผู้มีอิทธิพลมาก  
จึงอาจจะติดสินบนให้ตำรวจยุติหรือถ่วงเวลาการสอบสวนก็ได้

ชาวบ้านที่นั่นเองก็พากันปิดปากเงียบ ทำให้ GKS  
ไม่สามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวนั้นได้

ฝ่ายสืบสวนของตำรวจก็มีที่ท่าเป็นปรปักษ์กับครอบครัวของซาบีนาและ GKS

รายงานฉบับแรกของตำรวจเป็นความเท็จ และ GKS  
กับครอบครัวของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อต้องใช้ความอดสาหัสอย่างมากตลอดเวลาห้าปี  
ที่จะเรียกร้องให้มีการสืบสวนอย่างเหมาะสมตามที่ควรจะทำและเปิดเผยรายงานผลการ  
ชั้นสุดรพลีกศพครั้งที่สองกับรายงานผลการวิเคราะห์ดีเอ็นเอออกมา

### ปัญหาท้าทายและเส้นทางข้างหน้า

ประสบการณ์ที่ GKS ได้รับมาแสดงให้เห็นว่า

การจะผลักดันให้คดีเดินหน้าไปได้นั้นจะต้องคอยกดดันทั้งตำรวจ  
ศาลและกระทรวงทบวงกรมต่างๆของรัฐบาลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

น่าเสียดายที่คนธรรมดาไม่สามารถยื่นคำร้องเรียนตามกฎหมายป้องกันการทุจริตคอร์รัป  
ชันได้ง่ายๆเพราะทางการจะไม่ดำเนินการใดๆหากไม่มีหลักฐานเป็นรูปธรรมชัดเจนและ  
กระบวนการก็กินเวลามากด้วย นอกจากนี้

หากข้อร้องเรียนไม่ได้รับการประกาศให้เป็นคดีคอร์ปชั่น  
ผู้ที่ยื่นคำร้องก็อาจจะถูกฟ้องและกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง

GKS มองว่าคดีของซาบีนาที่ถูกข่มขืนแล้วฆ่านี้ ชี้ให้เห็นปัญหารากเหง้าของกฎหมาย  
(ห้ามและควบคุม) แรงงานเด็ก

เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ห้ามการนำแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 14

ปีมาเป็นลูกจ้างทำงานบ้านเท่านั้น แต่ผู้เยาว์ที่อายุระหว่าง 14-18 ปีถือเป็นเยาวชน  
ซึ่งจะมีข้อห้ามจำเพาะไม่ให้เยาวชนทำงานที่อันตรายบางประเภทเท่านั้น

แต่งงานบ้านไม่ถือเป็น 'งานที่อันตราย' สำหรับเยาวชน ดังนั้นเยาวชนอายุระหว่าง 14-  
18 ปีจึงสามารถรับจ้างเป็นลูกจ้างทำงานบ้านได้

ปัญหาอีกอย่างหนึ่งเป็นเรื่องของการไม่บังคับใช้กฎหมาย

ผู้ตรวจแรงงานสามารถไปตรวจโรงงานหรือสถานที่ทำงานที่เป็นทางการได้

แล้วหากพบการละเมิดกฎหมาย ก็สามารถยึดใบอนุญาตขอโรงงานหรือบริษัทได้

แต่กลับไม่มีผู้ตรวจแรงงานไปตรวจการจ้างแรงงานเด็กตามบ้านส่วนตัว ด้วยเหตุนี้

การใช้แรงงานเด็กในงานบ้านของอินเดียจึงยังคงมีอยู่อย่างแพร่หลาย



ภาพโดย GKS

## GKS

มีความเชื่อหนักแน่นว่าเด็กต้องมีสิทธิได้รับการศึกษาและควรห้ามการนำเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปีไปทำงานบ้าน ซึ่งควรจะจัดให้เป็นงานอันตรายสำหรับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี รวมทั้งควรจะมีกฎหมายและนโยบายแยกต่างหากสำหรับป้องกันลูกจ้างทำงานบ้าน กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและสวัสดิการ และยอมรับสิทธิของพวกเขาด้วยการออกระเบียบและมาตรการทางปฏิบัติให้ชัดเจน รวมถึงการตรวจแรงงานในครัวเรือนส่วนตัวที่ลูกจ้างทำงานบ้านทำงานอยู่ด้วย

GKS เห็นพ้องกับ NDWM (ขบวนการแห่งชาติเพื่อลูกจ้างทำงานบ้าน) ที่จะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศาลพิเศษและหน่วยงานตำรวจแยกต่างหาก โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงทำคดีการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กและผู้หญิง รวมไปถึงเด็กและผู้หญิงที่ทำงานบ้านด้วย การมีหน่วยงานอิสระและมีลักษณะพิเศษสำหรับผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศดังกล่าวซึ่งมีเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จะช่วยให้กระบวนการสืบสวนและอำนวยความยุติธรรมเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากกว่าที่เป็นอยู่

ข้อบกพร่องในเชิงสถาบันอีกอย่างหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องได้รับแก้ไขก็คือบรรดาคณะกรรมการแห่งชาติทั้งหลายที่มีอยู่ในทุกวันนี้ เช่น คณะกรรมการคุ้มครองสิทธิเด็กแห่งชาติและคณะกรรมการกิจการสตรีแห่งชาติ ล้วนทำได้แค่เป็นองค์กรที่ปรึกษาให้แก่รัฐบาลแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่หรืออำนาจของสถาบันที่จะสั่งให้กระทรวงทบวงกรมของรัฐบาลกระทำการใดๆได้ คณะกรรมการดังกล่าวควรได้รับอำนาจมากขึ้นเพื่อให้สามารถออกคำสั่งได้และการกำกับดูแลของคณะกรรมการก็ควรมีผลให้ต้องปฏิบัติตามด้วย เช่น เมื่อคณะกรรมการขอคำตอบจากหน่วยงานรัฐบาลแต่ไม่ได้รับคำตอบ

คณะกรรมการก็ควรจะมีอำนาจสั่งให้หน่วยงานที่ว่านั้นมาพบคณะกรรมการเพื่อให้คำอธิบาย เป็นต้น

**... ผู้เยาว์ที่อายุระหว่าง 14-18 ปีถือเป็นเยาวชน  
ซึ่งจะมีข้อกฎหมายจำเพาะห้ามไม่ให้เยาวชนทำงานที่อันตรายบางประเภท**

**แต่งงานบ้านไม่ถือเป็น 'งานที่อันตราย' สำหรับเยาวชน ดังนั้นเยาวชนอายุระหว่าง  
14-18 ปีจึงสามารถรับจ้างเป็นลูกจ้างทำงานบ้านได้**



## อันนารา เบกอมและ NDWWU, ธากา, บังกลาเทศ

เล่าเรื่องโดย มุชิตา อัคเตอร์, เลขาธิการ  
สหภาพลูกจ้างหญิงทำงานบ้านแห่งชาติ (NDWWU)



สหภาพลูกจ้างหญิงทำงานบ้านแห่งชาติ (NDWWU) ให้ความช่วยเหลือแก่อันนารา เบกอม อายุ 35 ปี จนได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่ายสามเดือนจากนายจ้างชายชื่อจิฮัด ด้วยปฏิบัติการกลุ่มแบบจัดตรงและแรงกดดันของลูกจ้างทำงานบ้าน

### การทบทวน

อันนาราทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านแบบไม่เต็มเวลาให้แก่ครอบครัวของจิฮัดในเขตแดมราของกรุงธากา เมืองหลวงของบังกลาเทศ ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงตุลาคม 2561 ตอนแรกนายจ้างของเธอตกลงว่าจะจ่ายค่าจ้างให้เดือนละ 1,200 ตากา (ราว 14 ดอลลาร์สหรัฐหรือ 434 บาท/1 ดอลลาร์ = 31 บาท) สำหรับงานนี้ แต่เขากลับบังคับให้เธอทำความสะอาดและซักผ้าแบบเต็มเวลาในอัตราค่าจ้างเท่าเดิมแล้วยังไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้เลยตลอดเวลาสามเดือนที่ทำงานให้

เมื่อต้นเดือนตุลาคมปี  
อันนาราเผชิญทำแก้วเครื่องตีมตกแตกกระหว่างการล้างชามหลังอาหารมือเช้า  
นายจ้างของเธอโกรธสุดขีด

2561

เขาไล่เธอออกจากงานเดี๋ยวนั้นเลยโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้และใช้ความรุนแรงกับเธอด้วย โดยเธอถูกเขาทุบตีอย่างหนักอยู่นานเกือบสามนาทิตั้งตบและทุบตีที่ก้นที่ข้อมือและลากตัวเธอจากชั้นสามลงมาที่พื้นข้างล่าง แล้วไล่เธอออกจากอะพาร์ตเมนต์ ส่งผลให้อันวารูปวดทั้งที่หัวและเจ็บไปหมดทั้งเนื้อตัว

### ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

หลังจากเกิดเหตุแล้ว อันวาราซึ่งเป็นสมาชิกของ NDWWU ก็ไปพบกับคุณซาฮินูร์ เบกอมที่เป็นเลขานุการองค์กรของเขตแดมรา พอวันรุ่งขึ้น ลูกจ้างทำงานบ้าน 50 คนในเขตแดมราก็ระดมกำลังกันมาช่วยอันวารา ทั้งหมดพากันไปที่บ้านขงแองดีตนาายจ้างของเธอและเรียกร้องให้เขาย้ายค่าจ้างที่ค้างอยู่ในให้แก่อันวารา นายจ้างออกอาการวิตกหลังจากเห็นกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านในสังกัดของ NDWWU และยอมจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่ค้างทันที แต่ก็ไม่วายหักค่าแค้นแตกไปเป็นเงิน 20 ตากาจนได้

### ปัญหาท้าทายและเส้นทางข้างหน้า

จากประสบการณ์ของสหภาพฯ ลูกจ้างทำงานบ้านในบังกลาเทศเกือบทั้ง 100 เปอร์เซนต์เป็นผู้หญิงที่ล้วนมีปัญหาอย่างเดียวกัน เรื่องราวที่นำมาเล่านี้แสดงให้เห็นวิธีการที่ลูกจ้างทำงานบ้านตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงทางกาย และทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากเพศสภาพของการเป็นผู้หญิง เป็นเรื่องง่ายมากที่จะทารุณผู้หญิงด้วยการทำร้ายร่างกาย การเอาเปรียบทางเศรษฐกิจด้วยการเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้แต่ไม่เพิ่มค่าจ้างและการชะลอหรือระงับการจ่ายค่าจ้างให้ เป็นต้น

ในบังกลาเทศมีกฎหมายหลายฉบับที่จะใช้ปราบปรามการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดลูกจ้างทำงานบ้านได้ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายแรงงานปี 2549 ซึ่งได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ILO ในปี 2561 กฎหมายป้องกันการกดขี่ผู้หญิงและเด็กปี 2543 และกฎหมายการจ้างแรงงานจากต่างประเทศและการย้ายถิ่นปี 2556

นอกจากนี้ ยังมีการประกาศใช้นโยบายการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ลูกจ้างทำงานบ้านในปี 2558 และในปี 2552 ศาลฎีกาได้ออกแนวทางว่าด้วยนโยบายการจัดและป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ แต่กฎหมายแรงงานของปี 2549 ก็ยังไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้บทบัญญัติของกฎหมายครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทำงานบ้านด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงไม่สามารถนำทั้งนโยบายการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านของปี 2558 และแนวทางการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศของปี 2552 ไปปฏิบัติให้เกิดผลได้

NDWWU เชื่อมมั่นในพลังของการรวมตัวกัน ในช่วงสองปีที่ผ่านมา สหภาพของลูกจ้างทำงานบ้านแห่งนี้ได้จัดกิจกรรมการรวมตัวกันของลูกจ้างทำงานบ้านในหลายๆพื้นที่ของกรุงธากาและตามเมืองอื่นๆในบังกลาเทศมาโดยตลอด และมีการจัดให้ลูกจ้างทำงานบ้านบางส่วนได้รับการอบรมในเรื่องการสร้างเครือข่ายและการรวมตัวกัน รวมทั้งในเรื่องความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพและวิธีการป้องกันแก้ไขความรุนแรง

ดังกล่าวด้วย

NDWWU

อยากแสดงให้เห็นพลังของการรวมตัวกันด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมปฏิบัติการโดยตรงเลย

เมื่อลูกจ้างทำงานบ้านมีปัญหา กับนายจ้าง

การสร้างเครือข่ายอย่างรวดเร็วในหมู่ลูกจ้างทำงานบ้าน

ส่งผลให้นายจ้างต้องเผชิญหน้ากับลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นสมาชิกของสหภาพกลุ่มใหญ่

โดยปกติ นายจ้างจะรู้สึกกลัวเวลาเห็นสหภาพมาพร้อมกับลูกจ้างทำงานบ้านกลุ่มใหญ่

ทำให้พวกเขายอมพุดคุยและรับฟัง

เป็นการสร้างแรงกดดันให้นายจ้างยอมเจรจาต่อรองและรับข้อเรียกร้องที่เป็นธรรม

NDWWU

พบว่ายุทธศาสตร์การรวมตัวกันและสร้างเครือข่ายใช้ได้ผลดีในหลายๆกรณีเนื่องจากผลข

องการเจรจาต่อรองหลายครั้งมักเป็นไปในทิศทางที่เอื้อให้คนงานได้รับความเป็นธรรม

ส่วนทางเลือกที่เป็นการฟ้องร้องดำเนินคดีนั้น

ต้องใช้เวลาและมีค่าใช้จ่ายมาก

ลูกจ้างทำงานบ้านที่ตกเป็นเหยื่อมักจะต้องจ่ายค่าเดินทางและไม่ได้ค่าจ้างอยู่บ่อยๆเวลาต้อง

งไปให้การต่อศาล และผลสุดท้ายแล้ว ก็ไม่แน่ว่าพวกเขาจะได้รับความเป็นธรรมหรือไม่

ดังนั้น

NDWWU

จึงเลือกที่จะใช้ปฏิบัติการกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาโดยตรงระหว่างลูกจ้างทำงานบ้านและนายจ้าง

ของพวกเขาดีกว่า

และเมื่อไรก็ตามที่สามารถทำได้

ก็จะใช้วิธีนี้เพื่อก่อให้นายจ้างเกิดความละอาย

(Blame and Shame)

จนต้องยอมทำตามข้อเรียกร้องที่ชอบธรรมของลูกจ้างทำงานบ้าน

**ลูกจ้างทำงานบ้านในบังกลาเทศเกือบทั้ง 100**

**เปอร์เซ็นต์เป็นผู้หญิงและพวกเขาก็ต้องเผชิญกับปัญหาแบบเดียวกับอันวาร่า**

## มารียาและ SKDWA, คูเวตซิตี, คูเวต

เล่าเรื่องโดย แมรี แอนน์ อะบุ ندا, ประธานผู้ก่อตั้ง  
สมาคมสงเคราะห์ลูกจ้างทำงานบ้านในคูเวต (SKDWA)



<https://Unsplash.com/photos/I4vDYnvelbs> [โทนี่ หยาง]

### การทากรณ

มารียา (ไม่ใช่ชื่อจริง)  
เป็นลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติที่มาจากเมืองซัมบวงกาบนเกาะมินดาเนาในประเทศฟิลิปปินส์  
เธอเริ่มไปทำงานต่างประเทศเป็นลูกจ้างทำงานบ้านในคูเวตเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2560 เมื่ออายุได้ 32 ปี โดยทำงานกับครอบครัวที่อยู่กันสามคนคือสามีกับภรรยาและลูกสาวอายุ 13 ปีอีกคนหนึ่ง  
ชะตากรรมของมารียาก็ไม่ต่างจากลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติอื่นอีกมากมายที่ไปทำงานในประเทศแถบอ่าว (อาหรับ) ที่ต้องถูกข่มเหง คมขังทุบตีทุกวัน ทั้งยังไม่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนอีกด้วย

### ในระหว่างการสัมภาษณ์งาน

นายจ้างหญิงของมารียานำตราสัญลักษณ์ปลอมของตำรวจหญิงคูเวตมาให้เธอดู แสร้งทำเป็นว่าทำงานเป็นตำรวจหญิงแม้ว่าครอบครัวนี้จะไม่ใช่คนคูเวตก็ตาม เธอเริ่มถูกทำทารุณเมื่อนายจ้างทั้งสองพบรูปของลูกสาวของพวกเขาในกระเป๋าสตางค์ของมารียา ทั้งสองกล่าวหาว่าเธอเป็นพวกมีความใคร่ในเด็ก (Paedophile) และสงสัยว่าเธอจะล่องละเมิดทางเพศลูกสาวของพวกเขา



โดยนายจ้างหญิงบังคับให้เธอยอมรับว่ามีเจตนาไม่ดีต่อลูกสาวของนางต่อหน้ากล้องวิดีโอ ทั้งยังบอกมารียาอีกว่าจะส่งวิดีโอขึ้นไปให้ตำรวจแล้วเธอจะต้องถูกแขวนคอด้วย

มารียาหวาดกลัวมากเสียจนไม่กล้าขัดขืนคำสั่งของนายจ้างเพราะคิดว่านางเป็นตำรวจหญิงจริงๆ วันรุ่งขึ้น  
ความเครียดทำให้มารียาล้มล้างน้ำยาล้างจานออกจากกาน้ำชาก่อนจะนำไปชงชา  
เธอก็ถูกนายจ้างหญิงกล่าวหาอีกว่าพยายามจะฆ่านาง  
จึงถูกบังคับให้ดื่มทั้งน้ำชาผสมน้ำยาล้างจานจากกาใบนั้นกับน้ำยาล้างจานอีกขวดหนึ่ง  
นับแต่นั้นมา มารียาก็ถูกนายจ้างทุบตีทำร้ายเป็นประจำทุกวันด้วยเตารีดบ้าง  
กรรไกรบ้าง ปืนยิงกาวบ้าง มีดและไม้เท้าบ้าง  
นายจ้างของเธอยังบังคับจับเธอตัดผมจนเกิดแผลบาดเจ็บที่หนังศีรษะแล้วใช้น้ำส้มสาย  
ชูราดที่แผลนั้นอีก



ผู้นำลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์จากหลากหลายแห่งเข้าร่วมการประชุมใหญ่ประจำปีเมื่อเดือนธันวาคม 2562 ภาพโดย IDWF

**ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO**

วันหนึ่ง นายจ้างใช้ไม้เท้าตีมารียาอย่างแรงจนเธอรู้สึกว่าจะตายเสียแล้ว ตอนนั้นเองที่เธอตัดสินใจว่าต้องหาคนช่วยเสียทีโดยการไ้แท็บเล็ตของลูกสาวนายจ้างโพสต์วิดีโอขึ้นบนเฟซบุ๊ก แล้ววิดีโอของเธอก็ไปสะดุดใจคนของสมาคมสงเคราะห์ลูกจ้างทำงานบ้านในคูเวต (SKDWA) เข้า พวกเขาไปร้องขอความช่วยเหลือจากสถานทูตฟิลิปปินส์ เมื่อสถานทูตส่งตัวแทนไปเยือนบ้านที่มารียาทำงานอยู่ นายจ้างปฏิเสธว่าไม่มีการทารุณอะไร ยิ่งทำให้มารียากลัวมากจนไม่กล้าที่จะออกจากบ้านที่ทำร้ายเธอ ต่อมาในเดือนเมษายน 2561 สถานทูตจึงไปแจ้งความต่อตำรวจคูเวตเพื่อให้นำตัวมารียาไปสอบสวนที่สถานีตำรวจ

ตลอดเวลาที่อยู่ที่สถานีตำรวจ มารียาปิดปากเงียบจนกระทั่งแอนน์ซึ่งเป็นผู้นำของ SKDWA ไปพบกับเธอ ถึงได้รู้ว่าบาดแผลฟกช้ำดำเขียวของเธอนั้นอยู่ใต้ผ้าพันคอและเสื้อผ้าเพราะตอนที่ถูกทุบตี มารียาไม่ได้ยกแขนขึ้นปิดป้อง แอนน์ขอร้องตำรวจว่าให้เธอได้คุยกับมารียาเป็นการส่วนตัวก่อน ตอนนั้นเองที่ทำให้มารียายอมบอกว่าเป็นห่วงเรื่องคลิปวิดีโอที่นายจ้างถ่ายเอาไว้ก่อนหน้านี้ ทนายความช่วยยืนยันให้เธอมั่นใจว่านายจ้างไม่สามารถนำคลิปดังกล่าวมาเอาผิดเธอได้ ในทางตรงกันข้าม คลิปนั้นจะเป็นหลักฐานนำตัวนายจ้างไปขึ้นศาลได้ หลังจากติดต่อสื่อสารกันอยู่เดือนหนึ่ง ในที่สุดมารียาก็กายอมแจ้งความกับตำรวจคูเวตและทำหนังสือมอบอำนาจให้ทนายความจากสถานทูตฟิลิปปินส์เป็นตัวแทนของเธอในกระบวนการทางศาลของคูเวตเพื่อให้เธอสามารถกลับบ้านได้

แต่จนถึงทุกวันนี้ ก็ยังไม่มีข่าวคราวของคดีนี้เลย มารียาได้กลับบ้านแล้วก็จริง แต่การทารุณที่ได้รับมาส่งผลกระทบต่อความบอบช้ำทางใจให้เธออย่างมากถึงขนาดว่า พอได้กลิ่นน้ำยาล้างจานเมื่อใด เธอจะต้องอาเจียนเมื่อนั้น

**ปัญหาท้าทาย**

การทำร้ายร่างกายและการข่มขืนมีบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายอาญาของคูเวต และการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านจากประเทศอื่นก็อยู่ใต้การควบคุมของกฎหมายการเข้าเมืองและกฎหมาย

ยแรงงาน โดยกฎหมายฉบับที่ 68 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านของปี 2558  
บัญญัติห้ามการดูหมิ่นศักดิ์ศรีของลูกจ้างทำงานบ้าน

SKDWA พบว่าโดยปกติตำรวจภูเขตรับแจ้งความเรื่องการทารุณลูกจ้างทำงานบ้านได้  
แต่ก็ไม่ค่อยมีใครไปแจ้งความเพราะมีปัญหาเรื่องภาษา การข่มขู่และความลับเลขของ  
ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อที่จะไปแจ้งความเนื่องจากนายจ้างของพวกเขาและตำรวจอยู่ในชุมชนที่มีความสัมพันธ์กันใกล้ชิด และนายตำรวจพวกนั้นอาจเป็นญาติของผู้กระทำความผิดก็ได้

เหตุผลอีกประการที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติอย่างมารีヤลังเลที่จะไปแจ้งความเรื่องการใช้ค  
วามรุนแรงและการล่วงละเมิดก็คือ กฎหมายการเข้าเมืองของภูเขตรับของประเทศอื่นๆอีกหลายแห่ง  
จะห้ามแรงงานข้ามชาติไม่ให้ทำงานของนายจ้างของพวกเขาไปหางานใหม่โดยปราศความยินยอมขอ  
งนายจ้างคนเดิม ถึงแม้ว่านายจ้างคนนี้จะทารุณพวกเขาเธอก็ตาม

## เบบี้ เจน อัลลัสและ FADWU, เกาลูน, ฮ่องกง

เล่าเรื่องโดย แคมี เหล่า

สหพันธ์สหภาพลูกจ้างทำงานบ้านชาวเอเชียแห่งฮ่องกง (FADWU)



เบบี้ เจน อัลลัสและผู้นำของ FADWU หลังจากไปให้การต่อศาลแรงงานพิเศษในวันที่ 18 เมษายน (ภาพโดย FADWU)

### การทาร์ณ

เบบี้ เจน อัลลัสเป็นลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ อายุ 38 ปี นายจ้างหญิงชื่อจามิลจ้างเธอให้ทำงานตั้งแต่ปี 2560 และไล่เธอออกตอนต้นปี 2562 การทำงานให้ครอบครัวของจามิลเป็นงานหนักมาก เบบี้ เจนต้องดูแลผู้ใหญ่ห้าคนกับพ่อของจามิลที่เจ็บป่วยเรื้อรังอีกคนหนึ่ง นายจ้างไม่ได้จัดหาที่พักและอาหารการกินที่เหมาะสมให้เธอตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ให้กินอาหารเหลือๆหรือไม่ก็ขนมปังกรอบ ส่วนที่พักเธอต้องนอนเตียงพับในห้องเก็บของหลังบ้านได้บ้าน

### เบบี้

เจนไม่ได้มีวันหยุดพักเต็มวันทุกสัปดาห์เพราะต้องเอาวันดังกล่าวไปพาสุนัขออกไปเดินเล่น ทำความสะอาดบ้านและรับใช้คนในบ้าน แม้ว่าตามมาตรา 2 และ 17 ของกฎหมายการจ้างแรงงาน (Employment Ordinance) ของฮ่องกงจะกำหนดว่าลูกจ้างจะต้องมีวันหยุดพักหนึ่งวันเต็มๆทุกเจ็ดวัน และวันพักหนึ่งวันนั้นหมายความถึงช่วงเวลา 24 ชั่วโมงติดต่อกัน แต่นายจ้างจำนวนมากมักละเมิดกฎหมายข้อนี้ โดยการขอให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติเตรียมอาหารเข้าให้ในวันอาทิตย์หรือวันหยุด

ดพักรวันอื่นก่อนที่จะออกไปข้างนอก

และกำหนดให้กลับถึงบ้านตอนหกหรือเจ็ดโมงเย็นเพื่อมาทำความสะอาดบ้านอีก

เมื่อเดือนมกราคม 2562 เบบี เจนไปหาหมอหลังจากรู้สึกไม่ค่อยสบายมาระยะหนึ่งแล้ว

หมอวินิจฉัยว่าเธอเป็นมะเร็งปากมดลูก (Stage-three cervical

cancer)ระยะที่สามและออกไปรับรองแพทย์ให้เธอลาป่วยได้สามสัปดาห์

พอบอกนายจ้างให้รับรู้ว่า

นายจ้างก็ไล่เธอออกและให้จดหมายบอกเลิกจ้างโดยระบุเหตุผลผลการเลิกจ้างว่า

‘แพทย์วินิจฉัยว่าเป็นมะเร็งปากมดลูก’



การเสียนงานนี้ไปหมายถึงเบบี้

เจนต้องเสียสิทธิทุกอย่างที่เธอได้รับในฐานะลูกจ้างทำงานบ้านชาวฟิลิปปินส์ในฮ่องกง

อย่างแรกก็ต้องเสียสิทธิลาป่วยซึ่งเธอมีสิทธิตามกฎหมายการจ้างแรงงาน (มาตรา 33, หมวดที่ 57) ประการที่สอง

เธอต้องเสียสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลฟรีในช่วงเวลาที่มีการจ้างงานอยู่ตามข้อกำหนดในสัญญาการจ้างงานมาตรฐานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

(ตามข้อสัญญาที่ 9

ของแบบฟอร์มสัญญาจ้าง [ID 407]) สัญญานี้

กำหนดให้นายจ้างให้การักษาพยาบาลฟรีแก่ลูกจ้าง

โดยทางการแนะนำให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้แก่คนงานของพวกเขา

การที่เบบี้

เจนถูกไล่ออกจากงานมีผลกระทบทางลบอย่างกว้างขวาง

เนื่องจากลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติที่มีวีซ่าสำหรับการทำงานและสัญญาจ้างงานที่ถูกต้องจะได้รับบัตรประจำตัวซึ่งให้สถานภาพการเป็นผู้อยู่อาศัยในฮ่องกง

แต่หลังจากสองสัปดาห์ที่สัญญาจ้างงานยุติลง บัตรประจำตัวนี้ก็จะป็นโมฆะ ด้วยเหตุนี้ เบบี้

เจนจึงไม่ได้สูญเสียเฉพาะสถานภาพของการเป็นลูกจ้างเท่านั้น

แต่ยังเสียสถานภาพการเป็นผู้อยู่อาศัยหลังจากถูกไล่ออกจากงานสองสัปดาห์อีกด้วย

### ปฏิบัติการต่อต้านการทารุณ

เบบี้

เจนยื่นเรื่องร้องเรียนการกระทำของนายจ้างของเธอ

ทำให้เธอได้รับสถานภาพการเป็นผู้มาเยือนจากหน่วยตรวจคนเข้าเมือง

เธอจึงสามารถพักอยู่ในฮ่องกงเพื่อติดตามคดีของเธอได้ต่อไป แต่ในฐานะผู้มาเยือน เบบี้

เจนไม่สามารถใช้สวัสดิการการรักษาพยาบาลหรือทำงานได้

เบบี้

เจนจึงไปขอความช่วยเหลือจากน้องสาวชื่อแมรีแอนน์ซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ที่ฮ่องกงเช่นกัน ทั้งแมรีแอนน์และเจสสิก้าที่เป็นนายจ้างของเธอ ช่วยเหลือให้เบบี้

เจนย้ายออกจากบ้านของครอบครัวจามิลไปพักที่บ้านของเจสสิก้า โดยเจสสิก้าช่วยเหลือเบบี้

เจนอย่างเต็มที่ ทั้งเรื่องที่พักอาศัย

การครองชีพและยังรณรงค์ระดมเงินบริจาคมาช่วยจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้อีกด้วย

### ยุทธศาสตร์และมาตรการในทางปฏิบัติของ DWO

ด้วยความช่วยเหลือของเจสสิก้าที่เป็นนายจ้างของน้องสาวของเธอและ FADWU เบบี้

เจนยื่นเรื่องร้องเรียนสองเรื่องแยกกันโดยโต้แย้งว่า เรื่องแรกคือการไล่เธอออกนั้น

นอกจากจะเป็นการกระทำที่ขัดกับกฎหมายการจ้างแรงงาน

และเรื่องที่สองยังถือว่าเป็นการจ้างงานแบบเลือกปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องความคุ้มครองว่าด้วยการ

เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หมวดที่

487) เรื่องแรกยื่นต่อกรมแรงงาน เรื่องที่สองยื่นต่อคณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส

(Equal Opportunities Commission [EOC])

เมื่อได้รับคำร้องเรียน

กรมแรงงานก็จัดการประชุมไกลเกลี่ยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นเพื่อดูว่ามีทางตกลงกัน

ไม่ได้หรือไม่ อดีตนายจ้างของเบบี้

เจนไม่มาร่วมประชุมอ้างว่าป่วยแต่ส่งทนายสองคนไปเป็นตัวแทนเข้าประชุม ส่วนเบบี้

เงินที่ป่วยเป็นมะเร็งระยะลุกลามไปเข้าประชุมด้วยตัวเอง เนื่องจากภาษาแม่ของเบบี้  
เงินคือภาษาตากาลอกและเธอใช้ภาษาอังกฤษได้จำกัด  
จึงควรจะมีการจัดหาล่ามมาให้เธอดั่งที่ระบุไว้ในแนวทางการบริหารในการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน  
ทางเชื้อชาติ (Administrative Guidelines on Promotion of Racial Equality ([the Guidelines])  
ของสำนักกิจการว่าด้วยรัฐธรรมนูญและแผ่นดินใหญ่ (Constitutional and Mainland Affairs  
Bureau ([CMAB]) ภายใต้หลักการหมวดที่ 602 ของกฎหมายการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ (Race  
Discrimination Ordinance [Cap. 602]). แต่กลับไม่มีการจัดหาล่ามให้ จึงเป็นเรื่องยากที่เบบี้  
เงินจะเข้าใจเนื้อหาการประชุมทั้งหมดได้เพราะที่ประชุมพูดกันเป็นภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม เบบี้  
เงินก็ต่อสู้คดีของเธอได้จนสำเร็จ

เนื่องจากยังไม่สามารถตกลงกันได้ในที่ประชุมไกล่เกลี่ยข้อพิพาท  
จึงต้องส่งคดีไปให้ศาลแรงงานพิเศษ (Labour Tribunal) พิจารณา ในครั้งนี้  
มีบริการล่ามของศาลให้ด้วย เบบี้ เงินมอบอำนาจให้ FADWU เป็นตัวแทนของเธอและเซี่ยลา  
เอสตราดาซึ่งเป็นประธานของสหภาพแรงงานก้าวหน้าของลูกจ้างทำงานบ้านในฮ่องกง  
(Progressive Labor Union of Domestic Workers in Hong Kong)  
เป็นตัวแทนสหภาพของเธอในการให้ปากคำต่อศาลแรงงานพิเศษ  
แม้ว่าเซี่ยลาจะส่งเอกสารรับรองการเป็นตัวแทนสหภาพของเธอให้ศาลแล้ว  
แต่ประธานของศาลกลับไม่เรียกเธอไปให้ปากคำ เบบี้  
เงินจึงถูกศาลซักถามโดยไม่มีตัวแทนสหภาพของเธอร่วมฟังด้วย  
ประธานของศาลพยายามกดดันอย่างหนักให้มีการตกลงกันได้ จนเบบี้  
เงินต้องยอมรับเงินชดเชย 30,000 ดอลลาร์ฮ่องกง (ราวๆ 3,846  
ดอลลาร์สหรัฐที่นายจ้างยอมจ่ายให้ หรือราว 119,226 บาท  
ในขณะที่ค่าชดเชยที่เรียกร้องแต่แรกคือ 47,000 ดอลลาร์ฮ่องกง

### ปัญหาท้าทายและเส้นทางข้างหน้า

ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติในฮ่องกงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย  
การทำร้ายร่างกายและการข่มขืนมีกฎหมายอาญาคู่คุ้มครองอยู่  
ส่วนการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติ  
ก็ต้องอยู่ใต้การควบคุมของกฎหมายการเข้าเมืองและกฎหมายแรงงาน



ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติในฮ่องกงนั้นอยู่ใต้บทบัญญัติของกฎหมายการจ้างแรงงานของปี 2511 (หมวดที่ 57) และทั้งลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติและนายจ้างของพวกเขาจะต้องกรอกแบบฟอร์มสัญญามาตรฐานเพื่อการจ้างงาน (Standard Contract for the Employment หรือ ID 407 ) ลูกจ้างทำงานบ้านให้ครบถ้วนพร้อมกับเซ็นชื่อในสัญญาดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ยังมีการออกกฎหมายจำเพาะอีกหลายฉบับเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศ เชื้อชาติ ความทุพพลภาพและสถานะภาพของครอบครัว โดยมีการออกประมวลหลักการปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่การนำกฎหมายไปปฏิบัติด้วย

แต่สิทธิแรงงานที่ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติในฮ่องกงควรจะได้รับนั้น กลับถูกข้อยกจำกัดด้านการเข้าเมืองของลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติบั่นทอน เช่น

‘ข้อบังคับสองสัปดาห์’

ที่ยอมให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติพักอยู่ในฮ่องกงได้อีกเพียงสองสัปดาห์หลังจากสัญญาการจ้าง สิ้นสุดลง แบบนี้ เจนถูกครอบครัวของนายจ้างไล่ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมเพราะเธอเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวด้วยเหตุนี้

เธอจึงเสียสิทธิที่จะใช้บริการการรักษาพยาบาลของรัฐแม้จะสามารถอยู่ในฮ่องกงต่อไปเพื่อทวงถามหาความเป็นธรรมให้ตัวเองได้ก็ตาม แต่เธอก็ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหารายได้

การที่อยู่ได้ก็เพราะน้องสาวและนายจ้างของน้องสาวให้กำลังใจ

และคอยช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเต็มที่ให้เธอสามารถไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลเอกชน ได้

กระบวนการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายการจ้างแรงงานเริ่มขึ้นหลังจากที่เบบี้ เจนยื่นคำร้องเรียน แต่การนำกระบวนการวิธีที่วุ่นๆ ไปปฏิบัติก็ไม่ได้ราบรื่น ไร้ปัญหาไปเสียทั้งหมด เช่น ในการประชุมไกลเกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก ไม่มีการจัดหาบริการล่ามให้แก่เบบี้

เจนซึ่งเธอมีสิทธิจะได้รับ และในการให้การต่อศาลแรงงานพิเศษ (Labour Tribunal) ประธานศาลก็ไม่ยอมให้ตัวแทนจากสหภาพของเธอเข้าไปมีส่วนร่วม ทั้งยังกดดันให้เบบี้

เจนตกลงยอมระงับข้อพิพาทด้วยการรับเงินที่ต่ำกว่าจำนวนที่เรียกร้องไปในตอนแรกอีกด้วย

เรื่องราวของเบบี้ เจนแสดงให้เห็นว่า ทั้งกฎหมายและกฎระเบียบของฮ่องกงมีช่องโหว่ใหญ่ๆ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

ทำงานบ้านข้ามชาติเมื่อพวกเขาเจ็บไข้อยู่ได้ป่วย  
เรื่องสำคัญสูงสุดที่ต้องเร่งแก้ไขกันเป็นการด่วนได้แก่

ในความเห็นของ

FADWU

- การยกเลิกกฎสองสัปดาห์
- การสนับสนุนและบริการจากรัฐบาลเพื่อช่วยให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติสามารถติดตามการดำเนินคดีในศาลได้
- การให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพแก่ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ให้เฉพาะช่วงที่มีการจ้างงานอยู่เท่านั้น แต่ต้องให้หลังจากการเลิกจ้างด้วยในกรณีที่มีการไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม

ในขณะที่กำลังเขียนเรื่องราวของหนังสือเล่มนี้ เบบี

เจนยังคงเดินหน้าเรื่องคดีของเธอร่วมกับคณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส (EOC )

ต่อไปโดยอ้างอิงบทบัญญัติของกฎหมายการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพและ

กำลังขอให้ศาลเรียกเข้าไปไต่สวนอยู่ ส่วน FADWU

ก็ทำการรณรงค์ให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติมีสิทธิใช้บริการการดูแลสุขภาพของรัฐได้ต่อไปหากนายจ้างเลิกจ้างพวกเขาอย่างไม่เป็นธรรม

โดยการจัดแถลงข่าวต่อสื่อมวลชนให้ได้เห็นความทุกข์ยากที่เบบี

เจนได้รับมาและระดมพลังการสนับสนุนการรณรงค์ดังกล่าว

กิจกรรมเหล่านี้ได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนอย่างมาก ทั้งสื่อในฮ่องกงและต่างประเทศ

รวมทั้งการจัดให้มีการให้ปากคำต่อคณะกรรมการด้านกำลังแรงงานของสภานิติบัญญัติของฮ่อ

กงเมื่อกลางเดือนเมษายน 2562<sup>2</sup> แต่จากนั้นมา

การรณรงค์ก็ยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมให้เห็นด้วยเหตุผลสำคัญคือเกิดความวุ่นวายทางการเมืองขึ้นในฮ่องกง

<sup>2</sup> ดูการประชุมเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 ของคณะกรรมการด้านกำลังแรงงาน ในวาระที่สี่ "การเข้าถึงบริการการดูแลสุขภาพของผู้ช่วยทำงานบ้าน" ได้ที่เว็บไซต์: <https://www.legco.gov.hk/yr18-19/english/panels/mp/agenda/mp20190416.htm>

## การวิเคราะห์และข้อถกเถียง

### ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพ

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดคือการกระทำใดๆที่เป็นการกระทำผิดต่อเจตจำนงของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

เรื่องราวต่างๆในหนังสือเล่มนี้แสดงให้เห็นว่าความรุนแรงและการล่วงละเมิดเป็นเรื่องของการใช้อำนาจโดยมิชอบกับลูกจ้างทำงานบ้าน หกในแปดของเรื่องราวเหล่านั้นเป็นการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดของนายจ้างคนหนึ่งหรือหลายคนต่อลูกจ้างทำงานบ้านของพวกเขา ในกรณีซึ่งเกิดขึ้นที่ฟิลิปปินส์ เจ้าของบริษัทจัดหางานเป็นคนล่วงละเมิดริชา ส่วนที่กัมพูชา เสรีมอมถูกทารุณโดยครอบครัวที่เธอยอมแต่งงานเข้าไปเป็นสะใภ้หลังจากที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างทำงานบ้านของครอบครัวนี้มาก่อน

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่น่าอยู่ สร้างความหวาดกลัวและความอับยศอดสู้ให้แก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ รวมทั้งทำลายความผาสุกและความสัมพันธ์ของการจ้างงานของพวกเขาด้วย

แม้แต่การข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดก็ถือเป็นการใช้ความรุนแรงด้วยเช่นกัน

การข่มขู่ดังกล่าวมักจะมาในรูปแบบของการขู่เข็ญ (Blackmail) หรือที่เรียกกันว่า หมูไปไก่มา (หมายถึงการตอบแทนสิ่งนี้ด้วยสิ่งนั้น)

กรณีเช่นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างหรือคนอื่นที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้าน

เรียกร้องบริการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อให้เธอได้รับหรือยังคงรักษาผลประโยชน์จากการทำงานเอาไว้ได้

การทำแบบนี้เป็นการบังคับให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องเลือกระหว่างการยอมทำตามข้อเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผล หรือไม่ก็จะไม่ได้งานหรือไม่ได้ผลประโยชน์ที่มาจากการทำงานเลย

อนุสัญญา C 190 ของ ILO นิยาม ‘ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน’ เอาไว้ว่าเป็น

“พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ไม่สามารถยอมรับได้

หรือการข่มขู่ว่าจะกระทำการดังกล่าว ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดซ้ำหลายครั้งโดย

- มีเป้าหมายหรือส่งผลให้เกิดหรือน่าจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อร่างกาย จิตใจ เพศหรือความเสียหายทางเศรษฐกิจและ
- รวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่มาจากเพศสภาพ” (มาตรา 1)

**ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางกาย** เป็นการทำอันตรายต่อร่างกายของใครคนใดคนหนึ่ง

เรื่องราวในหนังสือเล่มนี้กล่าวถึงลูกจ้างทำงานบ้านที่ถูกฆาตกรรม ถูกทุบตี ถูกชกต่อย ถูกไฟลวกหรือถูกผลัดตกบันได การทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านอดอยากหิวโหยดังที่เกิดขึ้นกับเรื่องราวจากอินเดีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และคูเวต

หรือการลงโทษด้วยการบังคับให้ลูกจ้างทำงานบ้านกินอุจจาระหรือน้ำยาล้างจาน

หรือการโกนผมและทำให้เกิดแผลบนหัวแล้วราดน้ำส้มสายชูลงไปที่แผลของลูกจ้างทำงานบ้าน ถือเป็นความรุนแรงทางกายทุกรูปแบบที่ส่งผลเป็นการทรมานและเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ทั้งสิ้น



เบบี

เจนที่ส่องงต้องเสียสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลเพื่อรักษาโรคมะเร็งปากมดลูกเนื่องจากนายจ้างไล่เธอออกจากงานทันทีเมื่อรับรู้เรื่องการเจ็บป่วยของเธอ

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางกายมักมีผลกระทบต่อจิตใจเสมอเพราะการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความอับอายต่อผู้อื่น ความรุนแรงทางกายอาจเป็นเรื่องทางเพศด้วยก็ได้ ดังนั้นการข่มขืนหรือการกระทำความผิดทางเพศต่อร่างกายแบบอื่นๆ การไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้กลับบ้านด้วยการบังคับให้เธอทำงานนานหลายชั่วโมงเกินไป โดยไม่ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ หรือไม่จัดหาที่หลับนอนที่เหมาะสมให้ก็เป็นรูปแบบของการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทั้งทางกายและใจเช่นกัน

### ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางใจ

เป็นการทำอันตรายต่อจิตและวิญญาณของใครคนใดคนหนึ่งด้วยการคุกคาม การกลั่นแกล้ง การสะกดรอยตาม การข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงและการทำร้ายด้วยวาจา นอกจากนี้ยังมีกรวมไปถึงการให้สัญญาลมๆแล้งๆ ดังเช่นกรณีที่นายจ้างให้สัญญากับมูรีน ลูกจ้างทำงานบ้านวัย 12 ปีและครอบครัวของเธอว่า จะออกเงินให้ได้เธอเรียนหนังสือต่อ เป็นต้น

การไม่มีความเป็นส่วนตัว เช่น ลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่บ้านนายจ้าง จะปิดประตูห้องของเธอไม่ได้ หรือเมื่อนายจ้างจัดให้เธอนอนในครัว นอนใต้บันได หรือนอนในห้องนอนของคนอื่นๆ ล้วนเป็นการล่วงละเมิดทางใจทั้งนั้น การแยกตัวลูกจ้างทำงานบ้านโดยการห้ามมิให้ออกจากบ้าน หรือทำให้ยุ่งยากหรือเป็นไปไม่ได้เลยที่พวกเขาจะติดต่อสื่อสารกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูง ดังเช่นเรื่องราวจากอินโดนีเซีย ก็สร้างผลกระทบในทางลบต่อความผาสุกในชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านเช่นกัน

เรื่องราวของมารียาจากคูเวตแสดงให้เห็นรูปลักษณะอันโหดร้ายของความรุนแรงทางใจ ประการแรกคือ

มารียาถูกข่มขู่ให้กลัวโดยนายจ้างโกหกเธอตอนสัมภาษณ์งานว่าเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีอิทธิพลมาก ประการที่สอง นายจ้างกล่าวหาว่ามารียาอยากมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกสาว (ที่มารียามีหน้าที่ดูแลอยู่) ของเขาเพียงเพราะมารียามีรูปลูกสาวนายจ้างอยู่ในกระเป๋าสตางค์ ประการที่สาม นายจ้างบังคับให้มารียายอมรับต่อหน้ากล้องวิดีโอว่ามีเจตนาไม่ดีดังกล่าวแล้วใช้วิดีโอนั้นเป็นเครื่องมือข่มขู่ให้มารียายอมรับการทารุณและการใช้ความรุนแรงของนายจ้าง

### ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ

เป็นการกระทำใดๆก็ตามที่มีลักษณะทางเพศและเป็นการฝ่าฝืนเจตจำนงของใครคนใดคนหนึ่ง ด้วยการบังคับให้บุคคลต้องยินยอมหรือประกอบกิจกรรมทางเพศ ลูกจ้างทำงานบ้านเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงเป็นพิเศษที่จะต้องเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศเนื่องจากพวกเขาทำงานและอยู่อาศัยใกล้ชิดกับนายจ้างและสมาชิกคนอื่นๆในครัวเรือนของนายจ้างตลอดทั้งวันทั้งคืน

ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่มากกว่ากลุ่มใดๆเป็นเด็กหญิงและผู้หญิงทุกช่วงวัย

แต่เด็กชายและผู้ชายก็อาจตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศได้เหมือนกัน ผู้ทำความเข้าใจว่าด้วยความรุนแรงทางเพศต่อลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ชายของหรือที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือนของนายจ้าง

เรื่องราวสามเรื่องจากอินเดียและอินโดนีเซียเป็นตัวอย่างของการข่มขืนหลายครั้ง ส่วนที่อินเดีย

ซาบีนาวัย 14

ปีถูกนายจ้างชายคนหนึ่งและลูกจ้างทำงานบ้านชายอีกคนซึ่งเป็นคนขับรถของครอบครัวนั้นข่มขืน จากนั้นก็ถูกฆาตกรรม

สำหรับกรณีศึกษาอีกสองกรณีก็แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงที่ใกล้ชิดกับผู้ชายเหล่านี้ เช่น ภรรยาหรือแม่ มักจะเข้าข้างผู้ชายพวกนี้และมีส่วนร่วมกันก่อความรุนแรงด้วยอย่างไรบ้าง

สุนิตาจากอินเดียถูกล่วงละเมิดทางเพศแล้วยังถูกนายจ้างชายข่มขืนซ้ำแล้วซ้ำเล่าเวลาที่ภรรยาของเธอไม่อยู่บ้าน พอสุนิตาไปบอกภรรยาของนายจ้าง เธอกลับถูกนายจ้างทั้งสองคนทุบตี

ส่วนที่อินโดนีเซีย นายจ้างหญิงกล่าวหาว่ามูรีนทำท่าชอบสามมีของตน แล้วเรื่องนี้เป็นข้ออ้างใช้ความรุนแรงกับเธอมากขึ้น

ด้วยการบังคับให้ลูกจ้างทำงานบ้านชายสองคนข่มขืนมูรีนซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานบ้านที่อายุน้อยที่สุดในบ้านนั้น

### ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเศรษฐกิจ

เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานบ้านน้อยเกินไป หรือผิดผ่อนการจ่ายค่าจ้าง

หรือเมื่อนายจ้างเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานนานหลายชั่วโมงหรือทำงานเกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ได้รับค่าชดเชยตามสมควร

ซึ่งเป็นการกดขี่ให้ลูกจ้างทำงานบ้านอยู่ใต้อำนาจควบคุมและบังคับให้พวกเขาต้องทำงานมากและหนักยิ่งขึ้นไปอีก

ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากจากเรื่องเล่าเหล่านี้ต้องเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเศรษฐกิจดังกล่าวนี้นี้ มูรีนที่อินโดนีเซียและสุนิตาที่อินเดียไม่เคยได้รับค่าจ้างใดๆเลย

ได้แต่ทำงานแลกกับค่ากินอยู่เท่านั้น สำหรับมารียาที่คูเวตได้รับค่าจ้างไม่ครบ ที่บังกลาเทศ

แม่อันวาราระดกลงทำงานทำความสะอาดบ้านแบบไม่เต็มเวลา

แต่กลับถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานเต็มเวลาโดยได้ค่าจ้างแบบไม่เต็มเวลาเท่านั้น ยิ่งกว่านั้น

ยังไม่ยอมจ่ายเงินค่าจ้างสามเดือนให้อีก พอเธอทำแก้วแตกใบหนึ่ง

ก็ไล่เธอออกจากงานทันทีแล้วผลักไล่ส่งเธอให้ออกจากบ้านโดยไม่จ่ายเงินให้เลย

อีกตัวอย่างของความรุนแรงทางเศรษฐกิจที่เห็นกันอยู่เสมอก็คือเวลาที่ตัวแทนจัดหางานเรียกเก็บค่าตอบแทนการหางานให้ลูกจ้างทำงานบ้านสูงเกินเหตุ

การทำเช่นนี้มักส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีหนี้สินซึ่งยากหรือบางทีก็อาจจะไม่มีทางใช้คืนได้หมดเลย ความรุนแรงทางเศรษฐกิจและทางเพศมักจะมาด้วยกันในรูปแบบของการใช้เรื่องเพศมาขู่ขู่ขู่

(Sexual blackmail) เช่น

กรณีที่นายจ้างขู่ว่าจะไล่ลูกจ้างทำงานบ้านออกหรือจะไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่ให้กินอาหาร

นอกเสียจากว่าเธอจะยอมให้บริการทางเพศแก่เขา

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพ ได้รับการนิยามเอาไว้ในอนุสัญญา C 190 ของ ILO ว่าเป็น

“ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อบุคคลโดยตรงอันเนื่องมาจากเพศหรือเพศสภาพ หรือส่งผลต่อบุคคลตามเพศหรือเพศสภาพของบุคคลนั้นอย่างไม่เหมาะสม

และให้รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย” (มาตรา 1)

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพเกิดขึ้นมาจากความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงซึ่งมีอยู่ในสังคมจำนวนมาก ความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันนี้ไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างตามความเป็นจริงทางชีวภาพระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง แต่เกี่ยวกับบทบาททางสังคมตามเพศสภาพซึ่งกำหนดให้แก่อีกทั้งสองเพศในชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจของพวกเขา ในสังคมมากมายหลายแห่ง งานบ้านถูกมองว่ามีสถานภาพต่ำ ได้รับค่าจ้างต่ำ และเป็นงานของผู้หญิงที่มีทักษะต่ำ ดังนั้นงานบ้านจึงเป็นงานที่ถูกมองว่าด้อยคุณค่าและถูกมองข้ามแม้ว่าจะเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครัวเรือนของนายจ้างจำนวนมากก็ตาม

### เหตุผลอื่นๆของการเลือกปฏิบัติ

ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากมาจากกลุ่มประชากรผู้ด้อยโอกาสซึ่งต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติไม่ใช่ว่าเฉพาะจากเรื่องเพศและเพศสภาพเท่านั้น แต่ยังมาจากเหตุผลเรื่องเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์หรือสีผิว ศาสนา ที่มาทางสังคม สัญชาติหรือความเป็นชนบท ตลอดจนความพิการ อายุ สัญชาติ สถานะความเป็นผู้อพยพ รสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) เมื่อใดก็ตามที่มีการนำเหตุผลของการเลือกปฏิบัติหลายข้อมารวมกันเข้า เช่น เมื่อลูกจ้างทำงานบ้านถูกเลือกปฏิบัติเพราะเธอเป็นหญิงจากชนเผ่า เธอจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับความรุนแรงและการล่วงละเมิดหนักเข้าไปอีก ดังที่เรื่องราวที่เล่าไว้ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน สุนิตาที่อินเดียมายังมาจากกลุ่มชนเผ่า มูรนีที่อินโดนีเซียเริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 12 ปี ทั้งเธอและริชาที่ฟิลิปปินส์มาจากเขตชนบท ชาบีนาที่อินเดียมายังมาจากครอบครัวผู้อพยพในประเทศและอายุเพียง 14 ปีเมื่อเธอถูกข่มขืนแล้วฆ่า มาริยาและเบบี เจนอพยพจากฟิลิปปินส์ไปทำงานที่คูเวตและฮ่องกงตามลำดับ

ลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นเกย์ เลสเบียน คนรักสองเพศ หรือคนข้ามเพศก็มีความเสี่ยงสูงที่จะตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเช่นกันเพราะพวกเขาไม่ทำตามบรรทัดฐานทางสังคมของคนรักต่างเพศ แต่มีรสนิยมทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างออกไป

### ผลของความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้าน

เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างลูกจ้างทำงานบ้านกับนายจ้างมีลักษณะไม่เท่าเทียมกันอยู่แล้วโดยธรรมชาติ

จึงเป็นเรื่องง่ายมากที่จะข่มขู่ขู่ให้ลูกจ้างทำงานบ้านยอมทำตามใจและยิ่งกลัวไปใหญ่ถ้าถูกข่มขู่ว่าจะตกงาน

ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เติบโตมากับอคติและการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพอยู่แล้วและยังขาดการศึกษาอีกด้วย

สภาพเช่นนี้จึงมักส่งผลให้พวกเขามีความนับถือตัวเองต่ำและยอมรับการใช้อำนาจแต่โดยดี

การต้องยอมอดทนกับการล่วงละเมิดหรือแม้แต่ความรุนแรง  
จึงเป็นแค่ความเป็นจริงของชีวิตอีกเรื่องหนึ่งเท่านั้นสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมาก  
อย่างไรก็ตาม เรื่องราวต่างๆในหนังสือเล่มนี้แสดงให้เห็นว่า  
การที่ต้องพบเจอกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดสามารถทำร้ายทั้งสุขภาพกายและใจของลูกจ้าง  
ทำงานบ้าน สามารถคุกคามความมั่นใจในตัวเองและความผาสุก  
และสามารถแม้แต่จะทำลายชีวิตของพวกเขาให้ย่อยยับไปก็ได้

เรื่องราวต่างๆเหล่านี้เป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างทำงานบ้านอาจต้องทนทุกข์จากการถูกท  
ารุณนานหลายปีเพราะพวกเขาไม่สามารถหรือไม่กล้าจะหนีออกไปหาความยุติธรรมได้ ที่อินเดีย  
ชาปีนาถูกข่มขืนแล้วฆ่า ส่วนสุนิตาถูกข่มขืนและทุบตีก่อนที่จะหนีออกมาได้

มูร์นิจากอินโดนีเซียหนักเพียง 25 กิโลกรัมตอนที่หาทางหลบหนีออกมาได้ในที่สุด  
สำหรับมารียาที่คูเวต เธอหมดสิ้นสัญชาติฐานพื้นฐานที่จะต่อต้านและปกป้องตนเองจากการทารุณของนายจ้าง  
แม้ในที่สุดเธอจะได้กลับบ้านที่ฟิลิปปินส์ แต่ความบอบช้ำใจก็ยังคงอยู่และเธอจะอาเจียนทุกครั้งที่ได้กลิ่นน้ำยาล้างจาน

การถูกทารุณและไม่ได้รับความเป็นธรรมสามารถส่งผลให้เกิดความรู้สึกหมดอาลัยตายอยาก  
ความเจ็บป่วยทางจิตและใจ รวมถึงการสูญเสียความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน  
(Employability) และรายได้ ที่กัมพูชา สเรย์  
มอมกลายเป็นคนป่วยหลังจากต้องทนทุกข์ทรมานกับความรุนแรงในครัวเรือนจากครอบครัวที่เธอแ  
ด่งงานด้วย

เช่นเดียวกันกับริชาที่ฟิลิปปินส์ซึ่งมีบาดแผลในใจหลังจากถูกตัวแทนจัดหางานล่วงละเมิดเอา  
เธอไม่อยากจะร้องเรียนอะไรเพราะหวาดกลัว ขอแค่ให้เธอได้กลับบ้านที่หมู่บ้านก็พอแล้ว

- แต่เรื่องราวดังกล่าวก็แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนด้วยเช่นกันว่า  
ลูกจ้างทำงานบ้านที่ถูกทารุณสามารถฟื้นตัวและกลับมามีความเข้มแข็งได้อีกครั้ง  
หากได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของลูกจ้างทำงานบ้าน (DWOs)
- ความช่วยเหลือจาก JALA PRT  
ช่วยให้มูร์นิจากอินโดนีเซียกลับไปเรียนหนังสือได้อีกครั้งจนจบการศึกษา
- สุนิตาจากอินเดีย แม่จะมีความบอบช้ำที่ใจแต่ก็ไม่ยอมให้หัวใจแหลกสลาย  
การสนับสนุนจาก NDWM  
ช่วยให้เธอกู้ที่ต่อสู้อีกเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมให้ตนเองและหางานใหม่เป็นลูกจ้างทำ  
งานบ้านได้อีกครั้ง  
ทั้งยังได้เรียนจบการศึกษาและขณะนี้เธอกลายเป็นผู้นำลูกจ้างทำงานบ้านที่เข้มแข็งคน  
หนึ่งไปแล้ว
- ที่บังกลาเทศ อันวาราซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม NDWUU อยู่แล้ว  
ได้ติดต่อกับผู้นำสาขาขององค์กรซึ่งช่วยส่งสัญญาณเตือนไปยังสมาชิกคนอื่นๆของ  
NDWUU ให้รับรู้ปัญหาของเธอ แล้วร่วมกันระดมพลังเรียกร้องหาความเป็นธรรม  
ปฏิบัติการกลุ่มของพวกเธอนำไปสู่การต่อรองกับนายจ้างจนสำเร็จ  
ทำให้อันวาราได้รับค่าจ้างที่เธอควรได้ในที่สุด

## ปัญหาท้าทายของการต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพ

เรื่องราวทั้งหมดนี้ล้วนบรรยายให้เห็นว่า ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อผู้หญิงและเด็กหญิงจากกลุ่มประชากรด้อยโอกาสนั้นฝังรากลึกอยู่ในสังคมและสถาบันของสังคมเช่น ตำรวจ หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างไรบ้าง บ่อยเหลือเกินที่ผู้คนมักจะมองกันว่า

**ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านเป็นเรื่อง ‘ปกติ’ เป็น ‘ส่วนหนึ่งของชีวิตเรา’ หรือเป็น ‘ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของเรา’**

บางครั้งลูกจ้างทำงานบ้านเองก็ยังได้รับการขูดเกลทาทางสังคมและการรับเอาความคิดเห็นและการรับรู้ดังกล่าวมาเป็นความเชื่อของตนด้วย

แต่จะพบเห็นบ่อยเป็นพิเศษในหมู่ นายจ้างซึ่งชอบใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดโดยไม่มีใครเอาผิดได้

ผู้ที่มีหน้าที่รักษากฎหมายมักจะมีความคิดเห็นและการรับรู้ที่ว่าเป็นฝงอยู่ในหัวและมักจะละเลยหน้าที่หากผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเป็นเด็กหญิงและผู้หญิงจากกลุ่มด้อยโอกาสหรือกลุ่มที่ถูกเลือกปฏิบัติ การไม่ให้ความนับถือแก่ลูกจ้างทำงานบ้านในชุมชน

ในสังคมระดับกว้างและในหมู่ นายจ้าง

ตลอดรวมไปถึงในสถาบันซึ่งควรจะนำกฎหมายไปปฏิบัติและให้การปกป้องแก่ลูกจ้างทำงานบ้านให้รอดพ้นจากความรุนแรงและการล่วงละเมิด

ถือเป็นปัญหาท้าทายที่ยากแก่การรับมือมาก **สำหรับ DWOs แล้ว การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและการรับรู้ดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญสูงสุดที่ต้องลงมือกระทำก่อน**

ห้าในแปดเรื่องราวเหล่านี้ล้วนเกี่ยวกับการทำร้ายลูกจ้างทำงานบ้านทั้งทางกาย ทางเพศและทางจิตใจอย่างสาหัสสากรรจ์

ซึ่งเป็นการกระทำที่ต้องรับโทษตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายคุ้มครองผู้เยาว์ในกรณีของอินเดีย

และตามกฎหมายต่อต้านความรุนแรงในครัวเรือนในกรณีของอินโดนีเซียและกัมพูชา

ส่วนเรื่องราวของมูร์นีและ JALA PRT (อินโดนีเซีย), สเรย์ มอมและ ADW (กัมพูชา)

และซาบีนาและ GKS, รวมทั้งสุนิตาและ NDWM (อินเดีย)

ต่างก็ให้ภาพของกระบวนการที่ต้องใช้ความมานะบากบั่นอย่างยาวนานเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมและวิธีการที่ครอบครัวของนายจ้างผู้ทรงอิทธิพลใช้ในการติดสินบนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ตำรวจและศาลเพื่อขัดขวางการใช้กฎหมายและการลงโทษผู้กระทำผิด

สำหรับที่คูเวต ผลของการร่วมมือกันใช้ความพยายามของทั้ง SKDWA

ทางการตำรวจคูเวตและสถานทูตฟิลิปปินส์

ทำให้สามารถช่วยและส่งมารียากลับบ้านเกิดของเธอได้ แต่คดีของเธอยังคงค้างอยู่

เรื่องราวเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นบทบาทที่สำคัญของ **DWOs** ในการสนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับความเป็นธรรม



- ปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพของตำรวจ การช่วยเหลือของคนทั่วไปที่มูร์นีได้รับ และการรณรงค์สนับสนุนอย่างกว้างขวางของ Jala PRT และศูนย์ช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ผู้หญิง ส่งผลให้สามารถส่งนายจ้างของมูร์นีเข้าคุกได้
- สุนิตาที่อินเดียและเบบี้ เจนที่ฮ่องกงก็ได้รับการชดเชยทางการเงินโดยการช่วยเหลือของ NDWM และ FADWU ตามลำดับ
- SKDWA ที่คูเวตตอบข้อความทางอินเทอร์เน็ตของมารีญาและยังติดต่อกับเธออย่างไม่ลดละ เพื่อสืบหาเกี่ยวกับแผลถลอกและแผลเป็นของเธอ ส่วนปฏิบัติการกลุ่มของอันวาราและบรรดาผู้นำกับสมาชิกของ NDWUU ก็สามารถทำให้อันวาราได้รับค่าจ้างที่ค้างอยู่
- ปฏิบัติการที่ไม่ย่อท้อเป็นเวลานานกว่าห้าปีของ GKS และครอบครัวของซาบีนา ส่งผลให้สามารถระบุตัวคนที่ข่มขืนและฆ่าซาบีนาได้ แม้ว่าผู้กระทำผิดจะยังไม่ได้รับการลงโทษก็ตาม

เรื่องราวเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า

**กฎหมายที่มีอยู่และกลไกการนำกฎหมายดังกล่าวไปปฏิบัติ ไม่สามารถปกป้องลูกจ้างทำงานบ้านผู้ตกเป็นเหยื่อให้พ้นจากความรุนแรงและการทารุณได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

ในขณะที่ในหลายประเทศ

ใช้แค่ประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้นก็สามารถหาทางเยียวยาให้แก่การทารุณร้ายแรงอย่างเช่น การทำร้ายร่างกายและทำร้ายทางเพศได้แล้ว

- ในกัมพูชาและอินโดนีเซียนั้น มีการตรากฎหมายต่อต้านความรุนแรงในครัวเรือนออกมาแล้ว แต่กฎหมายของกัมพูชาขาดกลไกและกรอบเวลาในการนำกฎหมายไปปฏิบัติ จึงไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้ ส่วนที่อินโดนีเซีย ลูกจ้างทำงานบ้านนับเป็นสมาชิกในครัวเรือนตามกฎหมายฉบับนี้อย่างแจ่มชัด แต่ที่การนำกฎหมายไปปฏิบัติไม่เกิดประสิทธิภาพเนื่องจากขาดความรับรู้อย่างกว้างขวางในหมู่ประชาชน รวมทั้งอคติเรื่องเพศสภาพที่ยังมีอยู่ในหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายและฝ่ายตุลาการ รวมไปถึงในชุมชนต่างๆด้วย ด้วยเหตุนี้ Jala PRT และองค์กรด้านผู้หญิง เด็กและสิทธิมนุษยชนอื่นๆ จึงทำงานรณรงค์สองประเด็นควบคู่กันไปคือ รณรงค์ต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพในที่ทำงานและรณรงค์เพื่อการพัฒนาและนำกฎหมายจำเพาะเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านมาใช้
- ในอินเดีย มักนำประมวลกฎหมายอาญามาใช้เพื่อแก้ไขเยียวยาคดีการทำร้ายทางร่างกายและทางเพศ รวมไปถึงการฆาตกรรมลูกจ้างทำงานบ้านที่ตกเป็นเหยื่อด้วยแล้วยังมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหลากหลายฉบับเพื่อปกป้องเด็กให้พ้นจากการกระทำความผิดทางเพศ เพื่อห้ามและควบคุมการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อการป้องกันการห้ามและการแก้ไขเยียวยาการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงในสถานที่ทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้ ยังมีการยกกฎหมายอื่นๆขึ้นมาใช้ในคดีของ GKS กับซาบีนาและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสาร การป้องกันการคอร์รัปชันและการส่งผู้ร้ายข้ามแดน อย่างไรก็ตาม กระบวนการทางกฎหมายก็กินเวลาเป็นปีๆซึ่งต้องใช้ทั้งเวลาและเงินทองมากมาย ดังในคดีของสุนิตาและ NDWM หลังจากเวลาผ่านไปหลายปี ในที่สุดครอบครัวของซาบีนาได้รับสิ่งที่อาจจะเรียกได้ว่าเป็นค่าชดเชยปลอมใจ (Token compensation)

เนื่องจากในทางปฏิบัติแล้ว

กฎหมายในอินเดียใช้ไม่ได้ผลดีนักในการแก้ไขเยียวยาปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อ ผู้หญิงและเด็กที่ทำงานบ้าน ทั้ง GKS และ NDWM จึงเรียกร้องให้กำหนดมาตรการจำเพาะเรื่องเพศสภาพเพื่อเพิ่มอำนาจและความแข็งแกร่งของกฎหมายและสถาบันการบังคับใช้กฎหมายให้สามารถคุ้มครองผู้หญิงและเด็กที่ทำงานบ้านได้ดียิ่งขึ้น มาตรการดังกล่าวได้แก่

- กำหนดให้งานบ้านสำหรับเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นงานผิดกฎหมาย เนื่องจากเป็นงานที่อันตรายสำหรับเด็ก
- กำหนดมาตรการจำเพาะเรื่องเพศสภาพ เช่น การตั้งหน่วยงานและศาลแยกต่างหากโดยมีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงดูแลคดีการล่วงละเมิดทางเพศเป็นการเฉพาะ
- เพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่อำนาจในการใช้กฎหมายของคณะกรรมการกิจการสตรีแห่งชาติ และคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิเด็กแห่งชาติ เพื่อให้มีอำนาจที่จะกำกับดูแลให้หน่วยงานอื่นๆของรัฐบาลเช่นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายต้องปฏิบัติตาม

ประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอาญาฉบับอื่นๆกำหนดการพิสูจน์เอาไว้สูงมากและวิธีพิจารณาคดีอาญาก็มักจะกินเวลาและมีค่าใช้จ่ายมาก มีลูกจ้างทำงานบ้านไม่กี่คนที่กฎหมายจำเพาะว่าด้วยแรงงานและกฎหมายการจ้างแรงงานสามารถคุ้มครองให้พ้นจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดได้

- ที่บังกลาเทศและอินเดีย มีรายงานว่าการก่อกวนยังไม่มียุทธวิธีภาพ
- ฟิลิปปินส์เป็นประเทศเดียวที่มีกฎหมายลูกจ้างทำงานบ้านระดับประเทศซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมกว้างขวาง โดยมีทั้งกฎและระเบียบปฏิบัติซึ่งจะให้การคุ้มครองทางสังคมและแรงงานแก่ลูกจ้างทำงานบ้าน ปัญหาท้าทายของประเทศนี้ได้แก่เรื่องการนำกฎหมายไปปฏิบัติให้ได้ผลในระดับชุมชนและอำเภอที่นายจ้างและเจ้าหน้าที่ของอำเภออาจเป็นญาติกัน อีกทั้งรัฐบาลท้องถิ่นก็ยังขาดแคลนทั้งทรัพยากรมนุษย์และเงินงบประมาณ
- ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติที่ฮ่องกงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายการจ้างแรงงานและความเท่าเทียมกัน พวกเขาจึงสามารถใช้บริการของกลไกการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ เช่น กลไกการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานและความเท่าเทียมกัน เรื่องราวของเบบี

เงินแสดงให้เห็นว่ามีกลไกการระงับข้อพิพาทและมีการนำไปใช้ด้วย  
แต่การนำไปใช้ปฏิบัติจริงกลับเอนเอียงไปในทางที่ทำให้เธอเสียเปรียบ  
แม้ว่าถึงที่สุดแล้วนายจ้างของเธอจะถูกสั่งให้จ่ายค่าชดเชยให้เธอจำนวนหนึ่งก็ตาม

อย่างไรก็ตาม

สถานการณ์ของเบบี้

เงินก็ชี้ให้เห็นแล้วว่า มีช่องโหว่ที่ใหญ่มากในกฎหมายการจ้างแรงงานที่มีอยู่  
ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องให้การรักษาพยาบาลฟรีแก่ลูกจ้างทำงานบ้านในช่วงที่มีการจ้างงานอยู่  
เท่านั้น

ไม่รวมไปถึงช่วงหลังจากการเลิกสัญญาจ้างแม้ว่าจะเป็นการไล่ออกอย่างฉับพลันและไม่เป็นธรรม  
ก็ตาม

เบบี้

เงินถูกไล่ออกเพราะป่วยเป็นมะเร็งและข้อร้องเรียนที่สองของเธอที่ระบุถึงการเลือกปฏิบัติในการจ้าง  
งานตามกฎหมายการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพก็ยังคงค้างอยู่ที่คณะกรรมการ  
วิธีการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส

ยิ่งไปกว่านั้น

บทบัญญัติในกฎหมายการเข้าเมืองของฮ่องกงยังทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านข้ามชาติมีความเสี่ยงที่จะ  
ได้รับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในครัวเรือนของนายจ้างมากขึ้น ได้แก่  
กฎที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องพักอยู่กับนายจ้างและกฎสองสัปดาห์ซึ่งบังคับให้ลูกจ้างทำ  
งานบ้านจะต้องออกจากฮ่องกงภายในสองสัปดาห์หลังจากสัญญาจ้างงานสิ้นสุดลง เป็นต้น



การเดินขบวนของ FADWU ที่ฮ่องกง [ภาพโดย IDWF]

## ข้อสรุปและเส้นทางข้างหน้า

### ข้อสรุป

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชีย

เรื่องราวต่างๆในหนังสือนี้เป็นตัวอย่างของรูปแบบความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางกาย ทางใจ ทางเพศและทางเศรษฐกิจอันมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้านและผลกระทบร้ายแรงต่อสุขภาพและความผาสุกของลูกจ้างเหล่านี้ ซึ่งมีให้เห็นกันอยู่ทั่วไป

ความกลัวว่าจะไม่ได้ทำงานและไม่มีทางเลือกอื่น

ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านมักจะยอมทนกับการทารุณดังกล่าวให้นานเท่าที่จะสามารถทนได้

จนกว่าจะเหลือทนแล้วจริงๆ

บางคนก็พยายามหนี

บางคนก็ล้มป่วยและยังป่วยต่อไปหลังจากได้รับการช่วยเหลือแล้ว

แต่เมื่อลูกจ้างทำงานบ้านมีเครือข่ายคอยช่วยเหลือและให้ทางเลือกที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ได้รับการศึกษาและมีงานใหม่

พวกเขาจะสามารถจะฟื้นตัวและส่งผลให้ขบวนการของลูกจ้างทำงานบ้านแข็งแกร่งยิ่งขึ้นไปอีก ดังที่ได้เห็นกันมาแล้วในเรื่องราวของลูกจ้างทำงานบ้านจากบังกลาเทศ อินเดียและอินโดนีเซีย

ลูกจ้างทำงานบ้านนั้นมีความเสี่ยงเป็นพิเศษที่จะตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการล่วงละเมิด

เพราะงานบ้านเป็นสิ่งที่คนมองข้าม

ไม่ถือเป็นงาน

‘จริงๆ’

และลูกจ้างทำงานบ้านก็ไม่ได้มีการพิจารณาว่าเป็นคนงาน

‘จริงๆ’

โดยทั่วไปแล้ว

งานบ้านมีสถานภาพต่ำต้อยคือเป็น

‘งานของผู้หญิง’

ไร้ทักษะ

ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและเด็กหญิงซึ่งต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติเพราะเพศสภาพอยู่แล้ว

พวกเขาจำเป็นต้องพบเจอกับการเลือกปฏิบัติหลากหลายรูปแบบเนื่องจากมาจากพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ชนเผ่าด้อยโอกาส ทั้งยังเป็นคนจากรวรรณะต่ำหรือเป็นพวกชนเผ่ากลุ่มน้อยหรือคนนับถือศาสนากลุ่มน้อยซึ่งมักไม่ค่อยได้เรียนหนังสือ คนพวกนี้ทำงานกับนายจ้างที่ร่ำรวยกว่าในเขตเมืองซึ่งมาจากชนชั้นหรือวรรณะที่สูงกว่า ได้รับการศึกษาดีกว่าและมีอำนาจมากมายเหนือลูกจ้างทำงานบ้านของตน สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่อพยพมาจากบ้านเกิดของตน ไปทำงานในประเทศหรือดินแดนที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมสูงกว่าก็เช่นเดียวกัน

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านไม่ใช่สถานการณ์ผิดปกติ ไม่ใช่การกระทำครั้งเดียวที่นายจ้างคนหนึ่งทำกับลูกจ้างทำงานบ้านคนหนึ่งตามสถานที่และเวลาที่แน่นอน แต่ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านเป็นส่วนที่ 'ฝังติดอยู่ในระบบ' เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นระบบ (Systematic phenomenon) ฝังลึกอยู่ในแบบอย่างทางสังคม (Social patterns) ของสังคมและคอยกำหนดว่าจะจัดระบบงานบ้านด้วยวิธีใด จะนำกฎหมายและกฎระเบียบมาใช้กับลูกจ้างทำงานบ้านอย่างไร และสถาบันของรัฐบาลจะดำเนินการอย่างไรเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างเมื่อนำกฎหมายและกฎระเบียบเหล่านี้มาใช้

เรื่องราวเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า

- การขาดความรู้ของประชาชนและการคงอยู่ของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพและการเลือกปฏิบัติแบบอื่นๆต่อลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นอุปสรรคของการนำกฎหมายที่มีอยู่มาใช้ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาให้เกิดกฎหมายใหม่ๆขึ้น รวมทั้งเป็นการขัดขวางการที่หน่วยให้บริการของรัฐบาล (ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตูลาการ ฝ่ายแรงงานและสาธารณสุข) ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป จะให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนแก่ลูกจ้างทำงานบ้านที่ถูกทำทารุณด้วย
- ประมวลกฎหมายอาญาทำได้เพียงแก้ไขเยียวยาให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านในกรณีที่ถูกฆาตกรรมและทำร้ายทางกายและทางเพศเท่านั้น สิ่งที่ยังขาดอย่างมหาศาลก็คือกลไกการปฏิบัติในการนำกฎหมายไปใช้ ไปให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อและลงโทษผู้กระทำผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง DWOs และผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจึงถูกบีบให้จำต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์และเงินทองซึ่งมีอยู่จำกัดเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมเป็นเวลานานหลายปี
- เว้นแต่ในกรณีที่การทารุณมีความรุนแรงสาหัสเท่านั้น ที่ DWOs และองค์กรประชาสังคมอื่นๆพอจะมีทางทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษได้สำเร็จ โดยการสร้างพันธมิตรและระดมพลังของกระทรวงทบวงกรมของรัฐบาลและองค์กรประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง แล้วร่วมมือกันทำงานรณรงค์จนสามารถยกระดับเสียงเรียกร้องให้เกิดขึ้นในหมู่สาธารณชนได้ง่าย



- ลูกจ้างทำงานบ้านถูกกักขังให้อยู่นอกเขตความคุ้มครองของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองทางสังคมทางความเท่าเทียมกันและทางแรงงานของประเทศส่วนใหญ่ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาไม่ได้รับการคุ้มครองเลยหรือแทบจะไม่ได้รับการคุ้มครองให้พ้นจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดหลายรูปแบบที่ขอบเขตของประมวลกฎหมายอาญาครอบคลุมไปไม่ถึง นอกจากนี้ ทั้งลูกจ้างทำงานบ้านและนายจ้างของพวกเขา ยังไม่สามารถได้ประโยชน์จากกลไกของการร้องเรียน การสืบสวนและการระงับข้อพิพาทที่กฎหมายเหล่านี้กำหนดให้มีขึ้นด้วย

ในที่สุดแล้ว

เรื่องราวเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งยวดก็คือการที่ลูกจ้างทำงานบ้านจะต้องรวมตัวกันและสร้างสหภาพและองค์กรของลูกจ้างทำงานบ้าน (DWOs) ที่เข้มแข็งขึ้นมา

เรื่องราวทั้งหลายนี้ทำให้รู้ว่า DWOs ที่แข็งแกร่งนั้นจะทำหน้าที่เป็นสายช่วยชีวิตให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งต้องทนทุกข์จากความรุนแรงได้อย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นการให้ที่พักพิงและความช่วยเหลือทางกฎหมาย การต่อรองกับนายจ้างหรือทางการเพื่อให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อได้รับความเป็นธรรม และช่วยให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเอาชีวิตรอดจนสามารถกลายเป็นผู้นำลูกจ้างทำงานบ้านได้ นอกจากนี้ให้บริการความช่วยเหลือโดยตรงแล้ว

องค์กรดังกล่าวยังช่วยรณรงค์ระดมการสนับสนุนเพื่อการป้องกันและแก้ไขเยียวยาการใช้ความรุนแรงต่อลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้หญิงและเด็ก

รวมถึงการรณรงค์ยกระดับการรับรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กรและลูกจ้างทำงานบ้านอื่นๆ เพื่อระดมพลังของพวกเขาให้ลุกขึ้นมาต่อสู้เพื่อแก้ไขปัญหานี้

องค์กรของลูกจ้างทำงานบ้านยังต้องใช้การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic action) ร่วมงานกับหุ้นส่วนที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาลและที่ไม่ใช่ของรัฐบาลต่อไป เพื่อแสวงหาทางออกระยะยาว เช่น

การปฏิรูปกฎหมายและกลไกการนำกฎหมายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและแก้ไขเยียวยาการใช้ความรุนแรงต่อลูกจ้างทำงานบ้านทั้งที่เป็นเด็กและผู้ใหญ่และกลุ่มเปราะบางอื่นๆ ในสังคม เรื่องราวกรณีศึกษาเหล่านี้ยังแสดงให้เห็นอีกว่า DWOs

เข้าไปร่วมเป็นส่วนหนึ่งและช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้แก่ขบวนการของผู้หญิง แรงงานและสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ไปถึงระดับประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่ามนุษยทุกคนมีสิทธิที่จะมีชีวิตและมั่งคั่งทำโดยปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิด



### เส้นทางข้างหน้า

*การป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการขจัดการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันและการขยายการคุ้มครองด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กว้างขวางออกไปอีก”*

NDWWU, บังกลาเทศและ SEWA, อินเดีย<sup>3</sup>



อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 189 และข้อแนะที่ 201 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน และฉบับที่ 190 และข้อแนะที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยวิธีที่จะป้องกันและขจัดความรุนแรง และการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านเอาไว้ อนุสัญญาฉบับที่ 190 เรียกร้องให้ประเทศสมาชิกของ ILO

- ใช้แนวทางที่ตอบสนองต่อเรื่องของเพศสภาพ (Gender-responsive approach) เพื่อป้องกันและยุติความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน แนวทางดังกล่าวจะต้องแก้ไขสาเหตุที่เป็นรากเหง้าและปัจจัยเสี่ยงต่างๆ รวมทั้งทัศนคติแบบเหมารวมเรื่องเพศสภาพ (Gender stereotypes) รูปแบบที่หลากหลายและตัดขวางกันของการเลือกปฏิบัติ และความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันเนื่องจากเพศสภาพ (Gender-based power relations)
- ระบุลักษณะของภาคส่วน อาชีพและการจัดระบบงานที่ทำให้คนงานต้องเผชิญกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดมากขึ้น และทำการประเมินผลความเสี่ยง
- ทำให้มั่นใจว่า ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน จะเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและระดับข้อพิพาทที่ตอบสนองต่อเรื่องของเพศสภาพ ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนไปถึงได้รับการสนับสนุน การบริการและการแก้ไขเยียวยาได้

## IDWF

จะยังคงสนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรสมาชิกเพื่อรณรงค์โน้มน้าวรัฐบาลต่างๆ ให้ตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189 และ 190 และนำอนุสัญญาดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อแนะฉบับที่ 201 และ 206 ต่อไป องค์กรสมาชิกของ IDWF ในหลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญแก่เรื่องของการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้านเป็นอันดับแรก

การตีพิมพ์เผยแพร่เรื่องราวเหล่านี้เป็นขั้นตอนแรกของการยกระดับความรู้และการแบ่งปันความเชี่ยวชาญในหมู่ของ DWOs ว่าด้วยวิธีการต่อสู้กับความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างทำงานบ้านในเอเชีย

ขั้นตอนที่สองจะเป็นการพัฒนาและการใช้

**‘ชุดฝึกอบรมว่าด้วยการรวมตัวกันของลูกจ้างทำงานบ้านเพื่อต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิด’**

เพื่อเตรียมความรู้และทักษะให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านและองค์กรของพวกเขาให้พร้อมที่สร้างงานที่มีคุณค่าและสถานที่ทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้แก่ลูกจ้างทำงานบ้านทั้งปวงให้สำเร็จให้จงได้

## แหล่งข้อมูล

IDWF,  
คำประกาศข้อเรียกร้องว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อผู้หญิงและผู้ชายในโลก  
แห่งการทำงาน, เจนีวา, 2561

IDWF, *ข้อมติให้ขจัดความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ,*  
ได้รับการรับรองในที่ประชุมใหญ่ครั้งที่สองของ IDWF, เคปทาวน์, 2561

IDWF,  
รายงานว่าด้วยการสำรวจเรื่องความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้าง  
ทำงานบ้าน, เอเชีย, จัดทำร่วมกับองค์กรเบรต ฟอร์ เดอะ เวิลด์และ LEARN,  
ฟิลิปปินส์, ฮองกง, มกราคม, 2561

ILO, *อนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206*  
*ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน,* เจนีวา, 2562

ILO, *ลูกจ้างทำงานบ้านทั่วทั้งโลก:*  
*สถิติระดับโลกและภูมิภาคและขอบเขตการคุ้มครองทางกฎหมาย,* เจนีวา, 2556

ILO, *อนุสัญญาฉบับที่ 189 และข้อแนะนำฉบับที่ 201*  
*ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน,* เจนีวา, 2554

ILO,  
*ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชีย*  
*ตะวันออกเฉียงใต้, แนวทาง, กรุงเทพฯ, 2554*

ILO *และ* IDWF,  
*งานที่มีคุณค่าสำหรับสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในเอเชียและแปซิฟิก,*



คู่มือสำหรับวิทยากร, กรุงเทพฯและฮ่องกง, 2555

## ภาคผนวก

### แนวทางการสัมภาษณ์

1. กรุณาบอกเล่ากรณีหนึ่งที่โดดเด่นเกี่ยวกับความรุนแรงเนื่องจากเพศสภาพซึ่งสหภาพฯ ของคุณดูแลอยู่ โดยอ้างอิงถึงคำประกาศข้อเรียกร้องของ IDWF ว่าด้วย GBV ทั้งนี้รูปแบบของความรุนแรงจะเป็นทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจ/การเงินและทางวัฒนธรรมก็ได้
2. กรุณาบอกเล่าการวิเคราะห์/ข้อสังเกตของคุณเกี่ยวกับปัญหาท้าทายและช่องว่างในการแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ  
สหภาพฯของคุณทำอะไรไปบ้างในการดูแลกรณีดังกล่าวที่เกิดขึ้น?  
พยายามบรรยายเน้นตรงจุดนี้แต่อย่าให้เกิน 400 คำ

### ตารางตรวจสอบความถูกต้อง

ข้อมูลกลุ่มโดยย่อ	ชื่อองค์กร ที่อยู่ ประเภทองค์กร	ครบถ้วน (✓) /ไม่ครบ ถ้วน (X)
ผู้เขียน	ชื่อ หมายเลขติดต่อ (มือถือ/วอตส์แอปป์) อีเมล	

### รายงานกรณีที่เกิดขึ้น

ใคร	<p>ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ:</p> <p>ชื่อ, อายุ, เพศ, สถานที่เกิด, ปีที่ทำงาน</p> <p>ผู้กระทำความผิด:</p> <p>ชื่อ</p> <p>อายุ</p> <p>เพศ</p> <p>สถานที่เกิด</p> <p>ปีที่จ้างงาน</p>	
ที่ไหน	<p>บ้าน (ครัว, ห้องนอน, ห้องนั่งเล่น, สนามหน้าบ้าน)</p> <p>เมือง</p> <p>ประเทศ</p>	
เมื่อใด	<p>ความถี่:</p> <p>บ่อยแค่ไหน? (ทุกวัน, ทุกสัปดาห์, ทุกเดือน)</p> <p>วันที่ &amp; ปี:</p> <p>เวลา:</p> <p>กลางคืน (เที่ยงคืน)</p> <p>กลางวัน (เช้า, บ่าย)</p>	

อะไร	<p>ประเภทของความรุนแรงเนื่องจ ากเพศสภาพ (GBV): ทางอารมณ์/ร่างกาย/เศรษฐกิจ &amp; การเงิน/วัฒนธรรม</p> <p>บรรยายลักษณะความรุนแรง: การกระทำ กิจกรรม</p> <p>อะไรที่เกี่ยวกับเพศสภาพ ? โปรดอธิบาย</p>	
อย่างไร	<p>ความขัดแย้งคืออะไร? การโต้เถียง ความไม่เห็นด้วย ข้อผิดพลาด</p> <p>สาเหตุความขัดแย้งคืออะไร?</p> <p>ทำไมจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเพศ สภาพ? โปรดอธิบาย</p>	
<b>ผลกระทบของ GBV</b>		
ต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ	<p>ทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางการเงิน ทางสังคม (ครอบครัว)</p>	
ต่อผู้กระทำความผิด	<p>ทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางการเงิน ทางสังคม (ครอบครัว)</p>	

การตอบโต้ของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ		
ปฏิกิริยา/การตอบโต้ในทันที		
การกระทำที่ใช้		
ผลของการกระทำ		
ความเสียหายที่ต้องเผชิญ		
การสนับสนุนจากสถาบัน		
การกระทำที่กลุ่ม/สหภาพใช้		
ผลของการกระทำ		
ความเสียหายที่ต้องเผชิญ		
กรณีที่ได้ผล		
บทเรียนที่ได้รับ		
ข้อคิดใคร่ครวญว่าด้วยวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อป้องกัน การเกิดซ้ำของ GBV		
กรอบคิดทางกฎหมาย (กฎหมาย & นโยบาย)		
การฟ้องร้องดำเนินคดี		
การพิจารณาคดี		
ผลของการพิจารณาคดี		
ผลกระทบต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ		
ผลกระทบต่อผู้กระทำความผิด		
ความเสียหายที่ต้องเผชิญ		
ข้อเสนอแนะเพื่อความเปลี่ยนแปลง		



## ที่ติดต่อขององค์กร

### JALA PRT, อินโดนีเซีย

โทร: +62 81247200500

ที่อยู่สำนักเลขาธิการ: Jl. kalibata Utara I no.38 a, rt.1/rW.2, kalibata,  
kec. pancoran, kota Jakarta selatan, Daerah khusus Ibukota  
Jakarta 12740, Indonesia

อีเมล: jala\_prt@yahoo.com

บล็อก:

<http://www.tungkumenyala.com/> เฟซบุ๊ก: Jala  
prt

### ADW — กัมพูชา

โทร: +855 078 711 494/098 575 174/097 55 92 109

ที่อยู่: #1h, street 907, sangkat toul sangker, khan reosey kao, Phnom  
Penh, Cambodia

อีเมล: adwcambodia@gmail.com

เฟซบุ๊ก: association of Domestic Workers -aDW

## **UNITED — ฟิลิปปินส์**

โทร: +63(02) 332-1434

ที่อยู่: 94 scout Delgado, laging handa, Quezon City, the  
Philippines

อีเมล: unitedphildomworkers@gmail.com

เฟซบุ๊ก: United Domestic Workers of the Philippines

## **NDWF Patna — อินเดีย**

โทร: + 91 9708809122

ที่อยู่: 5b 1 kulharia complex, ashok rajpath, bankipur, Patna 4,  
India

อีเมล: indiandwf@gmail.com

## **GKS — Gurgaon, อินเดีย**

โทร: +91 9560352313 / 7042310055

ที่อยู่: house no 375, Dada wala mohalla, behind mcD school,  
kapashera, South West Delhi, India

อีเมล: gksgurgaon@gmail.com

# Let's campaign for ratification of C190!

As trade unions we should campaign for the ratification of C190 in our countries and build alliances with other trade unions, national centres, NGOs, and women's rights groups.

#C190  
#RatifyILO190  
#16DaysCampaign  
#itcanchangelives



**NDDWU—บังกลาเทศ**

โทร: +88-01718683331

ที่อยู่: 31/F, topkhana road, Dhaka-1000, Bangladesh

อีเมล: murshida\_ndwwuakter@yahoo.com

**SKDWA – คูเวต**

อีเมล: sandigankw@gmail.com

เฟซบุ๊ก: Sandigan Kuwait Domestic Workers Association

**FADWU — ซองกง**

โทร: +852 2770 8668 / 9163 3734

ที่อยู่: 19/F 557-559 nathan road,

Kowloon, Hong Kong

อีเมล: fadwu.hk@gmail.com

เฟซบุ๊ก: @HKFADWU

# STOP GENDER-BASED VIOLENCE

## SUPPORT ILO CONVENTION



IDWFED.ORG

ความรุนแรงและการล่วงละเมิด  
อันเนื่องมาจากเพศสภาพของลูกจ้างทำงานบ้าน:  
เรื่องราวจากเอเชีย



สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านระหว่างประเทศ

ที่ติดต่อ IDWF

**International Domestic Workers Federation (IDWF)**

Workshop No. 13, 13/F, Kwai Cheong Centre,  
No. 50 Kwai Cheong Road, Kwai Chung, N.T.  
Hong Kong

อีเมล: [info@idwfed.org](mailto:info@idwfed.org)

เว็บไซต์: [www.idwfed.org](http://www.idwfed.org)

เฟซบุ๊ก: IDWFED