

เตรียมความพร้อมสำหรับ การทำงานในฮ่องกง

คู่มือแนะนำสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ



สารบัญ

บทที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานในฮ่องกง

1.1	ทำความรู้จักฮ่องกง	3
1.2	การอาศัยอยู่ในฮ่องกง	7
1.3	ความรับผิดชอบของพลเมือง	11
1.4	ความต้องการและความคาดหวังของครอบครัวชาวฮ่องกง	13
1.5	คุณเหมาะสมกับการทำงานในฮ่องกงหรือไม่	14

บทที่ 2 การทำงานในฮ่องกง

2.1	การทำงานในฮ่องกง	15
2.2	การติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดหางาน	16
2.3	สัญญาจ้างงานมาตรฐาน	19
2.4	การตรวจสภาพร่างกาย	20

บทที่ 3 หน้าที่ในงาน และความรับผิดชอบ

3.1	หน้าที่ในงาน	21
3.2	ความปลอดภัยในบ้าน	26
3.3	ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	27
3.4	การจัดการกับเหตุฉุกเฉิน	30

บทที่ 4 สิทธิ และการคุ้มครองการจ้างงาน

4.1	สถานที่พัก	33
4.2	ค่าจ้าง และอาหาร	34
4.3	สิทธิในวันลาหยุดพัก วันหยุดตามกฎหมาย ลาหยุดประจำปี โดยได้รับเงินเดือนปกติ และวันลาอื่น	37
4.4	ค่าชดเชยของพนักงาน	40
4.5	การรักษาทางการแพทย์	43
4.6	การคุ้มครองการคลอดบุตร และการลาเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด ...	45
4.7	การบอกลีกสัญญาจ้าง	49

บทที่ 5 สิทธิ และการคุ้มครองทั่วไป

5.1	สิทธิ และการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันในฐานะคนงานในท้องถิ่น ...	57
5.2	สิทธิ และการคุ้มครองอื่นๆ	58

บทที่ 6 ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบ

6.1	ข้อจำกัดในการจ้างงาน	61
6.2	จำกัดระยะเวลาการพำนัก	65

6.3	การละเมิดข้อตกลงสำหรับการบอกเลิกสัญญาที่กำหนด (ซึ่งรู้จักกันโดยทั่วไปว่า “การเปลี่ยนงาน”)	66
6.4	การแต่งข้อมูลที่เป็นเท็จมีความผิด	66

บทที่ 7 การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างของคุณ

7.1	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	67
7.2	เคารพซึ่งกันและกัน	69
7.3	การจัดการกับข้อพิพาทด้วยการจ้างงาน	69

บทที่ 8 การรักษาชีวิตให้มีสุขภาพดีในสองกง

8.1	การรับมือกับอาการคิดถึงบ้าน และความเครียด	71
8.2	การจัดการทางการเงิน	73
8.3	สุขอนามัยส่วนตัว และสุขภาพของประชาชน	74
8.4	สุขภาพ และการตั้งครุฑของผู้หญิง	78
8.5	กิจกรรมในช่วงเวลาว่าง	79

บทที่ 9 การสนับสนุน และความช่วยเหลือ

9.1	เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในสองกง	81
9.2	การทำงานนอกสองกงเป็นข้อห้าม	84
9.3	การล้วงละเมิดทางร่างกาย และทางเพศ	85
9.4	บริการ/ความช่วยเหลือซึ่งทางองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐจัดหาให้ ...	85

บทที่ 10 เรื่องราวที่มีความหมาย

	การแบ่งปันจากกลุ่มผู้ช่วยแม่บ้านชาวกำพูชา	89
--	---	----

บทที่ 11 ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์

11.1	หมายเลขติดต่อ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	95
11.2	สำนักงานแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน	99
11.3	สำนักงานแผนกค่าชดเชยให้กับพนักงานของกรมแรงงาน	100

บทที่ 1

การเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานในฮ่องกง



การเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานในฮ่องกง

ผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ (FDHs) ช่วยครอบครัวในฮ่องกงด้วยการทำงานบ้าน ดูแลบุตรหลาน และสมาชิกผู้สูงอายุของพวกเขา เพื่อให้สมาชิกของครอบครัวออกไปทำงานนอกบ้านได้เพิ่มขึ้น FDHs มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของฮ่องกง และครอบครัวของเรายินดีต้อนรับ FDHs ให้เข้ามาทำงานที่นี่

หากคุณกำลังตัดสินใจว่าจะมาทำงานในฮ่องกง ขอแนะนำให้คุณเลือกตัวเลือกที่คุณมีข้อมูล คู่มือแนะนำฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และอ้างอิงได้สะดวก เกี่ยวกับการทำงานเป็น FDHs ในฮ่องกง

1.1 ทำความรู้จักฮ่องกง

ในฐานะ FDH คุณจะต้องทำงานในฮ่องกงภายใต้สัญญาสองปี ดังนั้นจึงเป็น ประโยชน์ สำหรับคุณที่จะทำความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับฮ่องกง เช่น สภาพภูมิอากาศ ประเพณี วัฒนธรรม การดำรงชีวิต และอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อให้คุณสามารถเตรียมตัวสำหรับการอยู่อาศัยและทำงานที่นี่

1.1.1 ภูมิศาสตร์ และภูมิอากาศ

ฮ่องกงตั้งอยู่ที่ส่วนปลายของฝั่งตะวันออกเฉียงใต้ของจีน เมืองนี้ประกอบไปด้วย เกาะฮ่องกง คาบสมุทรเกาลูน เขตดินแดนใหม่ และเกาะลันเตา รวมเกาะรอบนอกจำนวน 262 เกาะ สภาพภูมิอากาศของฮ่องกงเป็นแบบกึ่งเขตร้อนที่มีสี่ฤดูกาล

ฤดูกาล (เดือน)

สภาพอากาศ

ฤดูใบไม้ผลิ
(มีนาคม
และเมษายน)







- มีหมอกปานกลางและชื้น อาจมีอากาศเย็นในช่วงเย็น
- อุณหภูมิโดยเฉลี่ยปกติอยู่ในช่วงตั้งแต่ 17 เซลเซียส ถึง 26 เซลเซียส

ฤดูร้อน
(พฤษภาคม
ถึงเดือนกันยายน)



- ร้อนชื้น และมีแดดจ้า มีฝนตกหนัก และพายุฟ้าคะนอง เป็นครั้งคราว
- อุณหภูมิโดยเฉลี่ยปกติอยู่ในช่วงตั้งแต่ 24 เซลเซียส ถึง 32 เซลเซียส
- อาจมีฝนตกหนักมากเป็นพิเศษ และยังคงตกหนักในเดือน พฤษภาคม และมีถุนายน หอสังเกตการณ์ฮ่องกง (HKO) ใช้ระบบเตือนพายุฝนสามระดับ คือ: สีเหลือง สีแดง และสีดำ หากเผยแพร่สัญญาณพายุฝนสีดำออกมา ประชาชนควร อยู่ในตัวอาคาร หรือสถานที่กำบังซึ่งมีความปลอดภัย
- พายุหมุนเขตร้อนมักเกิดขึ้นระหว่างเดือนมิถุนายน ไป จนถึงตุลาคม HKO เผยแพร่สัญญาณเตือนพายุหมุนเขตร้อนออกมาแตกต่างกันสำหรับการแจ้งเตือน ประชาชนถึงภัยคุกคามของลมเพื่อให้ประชาชน สามารถใช้มาตรการป้องกันที่จำเป็น เมื่อมีสัญญาณหมายเลข 8 หรือสูงกว่าเกิดขึ้น ประชาชนควรอยู่ภายในตัวอาคารเพื่อความปลอดภัย โครงสร้างโดยรวมของอาคารส่วนใหญ่ในฮ่องกงสามารถทนต่อลมแรงได้ แม้ว่าบางครั้งอาคารจะแกว่งไปมาตามสายลมก็ตาม

	<ul style="list-style-type: none"> • สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสัญญาณแจ้งเตือนที่เผยแพร่โดย HKO โปรดเข้าชมเว็บไซต์ของ HKO (www.hko.gov.hk)
<p>ฤดูใบไม้ร่วง (ตุลาคม และพฤศจิกายน)</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • มีแสงแดด อากาศแห้ง และเย็น ค่อนข้างเย็นในช่วง กลางคืน และรุ่งเช้า • อุณหภูมิโดยเฉลี่ยปกติอยู่ในช่วงตั้งแต่ 20 เซลเซียส ถึง 28 เซลเซียส
<p>ฤดูหนาว (ธันวาคม ถึงกุมภาพันธ์)</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • อากาศแห้ง มีเมฆมาก และมีน้ำค้าง • อุณหภูมิโดยเฉลี่ยปกติอยู่ในช่วงตั้งแต่ 13 เซลเซียส ถึง 21 เซลเซียส

1.1.2 ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม

เชื้อชาติ และภาษา

ชาวจีนคิดเป็น 92% ของประชากรทั้งหมด ส่วนที่เหลือ 8% เป็นผู้ที่ไม่ใช่ชาวจีน เช่น ชาวฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย อินเดีย เนปาล ปากีสถาน และคอเคเซียน



ภาษากวางตุ้ง เป็นภาษาที่ใช้พูดกันมากที่สุด และประชากรมากกว่าครึ่งสามารถ พูดภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนกลางได้ นอกเหนือไปจากภาษากวางตุ้งและภาษาจีนกลางแล้ว ภาษาท้องถิ่นของจีนที่ใช้กันมากที่สุดในฮ่องกงสามภาษา คือ จีนแค้ (Hakka) ฝูเจี้ยน (Fukien) และ ฉั่วจิว (Chiu Chau) โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ

อาหาร

ฮ่องกงมีชื่อเสียงในฐานะ “สวรรค์แห่งอาหาร” นอกเหนือจากอาหารจีนแล้วยังมี อาหารให้เลือกมากมาย (รวมทั้ง อาหารตะวันตก ญี่ปุ่น เกาหลี และอินเดีย)

ศาสนา

ชาวฮ่องกงมีอิสรภาพในการนับถือศาสนา มีกลุ่มศาสนาแตกต่างกันไป เช่น พุทธ ลัทธิเต๋า ขงจื้อ คริสต์ อิสลาม ฮินดู ซิกข์ และยูดาเย กลุ่มศาสนาเหล่านี้มีผู้นับ สำนุนจำนวนมาก ศาสนาพุทธ ลัทธิเต๋า และคริสต์ เป็นสามศาสนาหลัก

งานเทศกาลของจีน

ชาวฮ่องกงเฉลิมฉลองทั้งเทศกาลของจีนและตะวันตก การเข้าใจในเทศกาลของจีนมากขึ้นเป็นหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดเพื่อสัมผัสกับวัฒนธรรมของจีน ขอแนะนำ เทศกาลของจีนที่สำคัญดังรายการด้านล่าง

• ตรุษจีน

เทศกาลตรุษจีน

เป็นเทศกาลจีนที่มีความสำคัญมากที่สุดซึ่งเป็นการเฉลิมฉลองการเริ่มต้นของปี ตามประเพณีแล้ว

ครอบครัวชาวจีนจะทำความสะอาดบ้านเรือนของพวกเขาก่อนที่จะ ถึงปีใหม่

และมีการรวมตัวกันรับประทานอาหารเย็นก่อนวันตรุษจีน

นอกจากนี้ชาวจีนยังถือว่าสีแดงเป็นสีนำโชค เมื่อญาติ พี่น้อง

และเพื่อนฝูงมาเยี่ยมเยียนกันในช่วงเทศกาล

พวกเขาชอบที่จะแต่งตัวในชุดสีแดง และเด็ก ๆ

และผู้ใหญ่ที่ยังไม่ได้แต่งงานจะได้รับอั่งเปา

• เทศกาลเซ็งเม้ง และ เทศกาลชงโฮย่ง

ในวันธรรมของจีน การแสดงความเคารพต่อบรรพบุรุษเป็นสิ่งสำคัญ

ในช่วงเทศกาลเหล่านี้ ครอบครัวชาวจีนจะ “กวาดหลุมศพ”

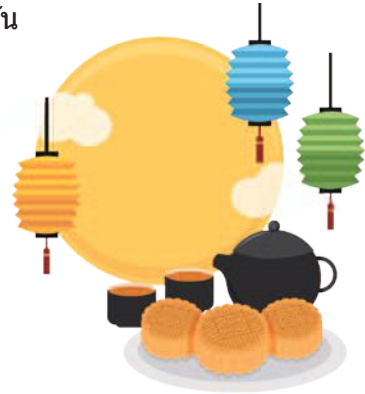
ไหว้บรรพบุรุษของพวกเขา และทำพิธีกรรมบูชา

- **เทศกาลไหว้ขนมจ้าง (เทศกาลเรือมังกร)**

เทศกาลนี้จัดขึ้นเพื่อรำลึกถึงกวีชาวจีนในสมัยโบราณ ชื่อว่า จูหยวน ผู้คนในฮ่องกงจะชมการแข่งขันเรือมังกร และรับประทานเกี้ยวทำจากข้าวเหนียวใบไม้ไผ่

- **เทศกาลฤดูใบไม้ร่วง**

เทศกาลนี้เป็นการเฉลิมฉลองในคืนวันพระจันทร์เต็มดวงที่มีขนาดใหญ่ที่สุดและสว่างที่สุดของปี ปัจจุบันผู้คนจะแขวนโคมไฟ และกินเค้กที่ทำขึ้นเป็นพิเศษเรียกว่า “ขนมไหว้พระจันทร์” ในช่วงเทศกาล ผู้คนจะกินเกี้ยวที่ทำจากข้าวซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความสุภาพ ความสามัคคี และการรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน



1.2 การอาศัยอยู่ในฮ่องกง

ฮ่องกงเป็นเมืองที่มีชีวิตชีวาและมีประชากรหนาแน่น
ชีวิตในเมืองหลวงที่นี้อาจจะแตกต่างจากในประเทศบ้านเกิดของคุณ

1.2.1 สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต

ชาวฮ่องกงส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในอาคารสูงที่มีขนาดกระทัดรัดพร้อมลิฟต์
ห้างสรรพสินค้าหลายชั้นพร้อมบันไดเลื่อนเป็นเรื่องธรรมดาในฮ่องกง



เคล็ดลับ

คุณควรปฏิบัติตามคำแนะนำด้านความปลอดภัยในขณะที่กำลังใช้ลิฟต์และบันไดเลื่อนดังนี้:

การใช้ลิฟต์อย่างปลอดภัย

- ห้ามบรรจุน้ำหนักเกินพิกัด
- ห้ามใช้ลิฟต์เมื่อเกิดอัคคีภัย
- เด็ก ๆ จะต้องเป็นผู้ใหญ่คอยอยู่ในลิฟต์ด้วยในขณะที่ใช้ลิฟต์ และ
- เมื่อติดอยู่ในลิฟต์ คุณไม่ควรตีตระหนก หรือพยายามเปิดลิฟต์ด้วยตัวเอง ให้กดปุ่มสัญญาณแจ้งเตือนทันที ทำจิตใจให้สงบ และรอคอยความช่วยเหลือ

การใช้บันไดเลื่อนอย่างปลอดภัย

- จับที่ราวจับเพื่อรักษาความสมดุล
- ห้ามยืนใกล้กับขอบของขั้นบันได
- ห้ามใช้บันไดเลื่อนในขณะที่กำลังเข็นรถเข็นเด็ก ให้ใช้ลิฟต์แทน และ
- เด็กจะต้องมีผู้ใหญ่คอยอยู่ด้วยในขณะที่กำลังใช้บันไดเลื่อน



1.2.2 ระบบขนส่ง

เดินทางไปรอบ ๆ ส่องกงนั้นเป็นเรื่องง่ายและสะดวกสบาย ด้วยระบบขนส่งสาธารณะ ซึ่งประกอบไปด้วยรถไฟโดยสาร รถประจำทาง รถมินิบัส รถราง แท็กซี่ และเรือข้ามฟาก เป็นต้น บัตร Octopus Card เป็นบัตรที่เก็บมูลค่าของบัตรเอาไว้ซึ่งได้รับการยอมรับในการชำระค่าเดินทางจากระบบขนส่งสาธารณะมากที่สุด และมักใช้กันทั่วไปในฮ่องกง

1.2.3 การซื้อของใช้ในชีวิตประจำวัน

การซื้อของใช้ในชีวิตประจำวันในฮ่องกงมีความสะดวกสบายมาก อาหารและสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละวัน รวมถึงสินค้าอุปโภคบริโภคที่สามารถซื้อได้ในซูเปอร์มาร์เก็ต ตลาดสด และห้างสรรพสินค้า เป็นต้น โดยปกติจะตั้งอยู่ใกล้กับย่านพักอาศัยเป็นส่วนใหญ่



มีการจัดเก็บภาษีด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับถุงช้อปปิ้งพลาสติกในฮ่องกง ยกเว้นถุงพลาสติกที่ได้รับการยกเว้นจากการจัดเก็บภาษี (เช่น ถุงที่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านสุขอนามัยของอาหารหรือบรรจุภัณฑ์ รวมถึงถุงที่มอบให้พร้อมกับบริการ) ร้านค้าปลีก/ผู้ขายจะต้องเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 50 เซ็นต์ สำหรับถุงช้อปปิ้งพลาสติกแต่ละใบที่มอบให้กับลูกค้า ดังนั้นจึงขอแนะนำให้นำถุงช้อปปิ้งของตัวเองไปด้วยทุกครั้ง

1.2.4 บริการด้านการเงินและด้านธนาคาร

ธนบัตรฮ่องกงดอลลาร์ที่หมุนเวียนทุกวัน คือ \$10 \$20 \$50 \$100 \$500 และ \$1,000 ดอลลาร์ เหรียญจะอยู่ในสกุลเงิน 10 เซ็นต์ 20 เซ็นต์ 50 เซ็นต์ \$1 \$2 \$5 และ 10 ดอลลาร์ ตั้งแต่ปี 1983 ฮ่องกงดอลลาร์ ถูกตรึงไว้กับดอลลาร์สหรัฐอยู่ที่อัตราประมาณ 1 ดอลลาร์สหรัฐ เท่ากับ 7.80 ดอลลาร์ฮ่องกง

ฮ่องกงเป็นศูนย์กลางทางการเงินระหว่างประเทศ ธนาคารได้รับอนุญาตและควบคุมโดยหน่วยงานทางด้านการเงินของฮ่องกงภายใต้กฎหมายด้านธนาคาร ธนาคารหลายแห่งให้บริการทางด้านการธนาคารออนไลน์ เช่น การโอนเงิน และการจ่ายชำระเงิน เป็นต้น FDHs อาจส่งเงินกลับไปยังประเทศบ้านเกิดของพวกเขาผ่านทางธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาต รวมถึงบริการโอนเงินทางอิเล็กทรอนิกส์หรือกระเป๋าเสตางค์อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังมีธนาคารรูปแบบใหม่ที่เรียกว่าธนาคารเสมือนจริงซึ่งไม่มีสาขาจริง และให้บริการด้านธนาคารรายย่อยผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบอื่น ๆ

ข้อมูลทั่วไปในการเปิดบัญชีธนาคารมีอยู่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานควบคุมและกำกับดูแลทางการเงินฮ่องกงเป็นภาษาตากาล็อก บาสาชาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล อูรดู และปัญจาบ
(www.hkma.gov.hk/eng/smart-consumers/information-in-other-languages)

1.2.5 การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม



เขตปกครองพิเศษฮ่องกง (HKSAR)

ได้ส่งเสริมให้ประชาชนแยกขยะจากแหล่งต้นทางเพื่อ

เป็นการลดการกำจัดขยะ และส่งเสริมการฟื้นฟูทรัพยากร

ตัวอย่างเช่น การกำหนดสีสามสีให้กับถังขยะสำหรับกระดาษ โลหะ

และพลาสติกที่จะวางไว้ในพื้นที่สาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกในการแยกขยะ รีไซเคิล มีกล่องรับวัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิลได้ เช่น เสื้อผ้า และแบตเตอรี่แบบชาร์จไฟได้ เป็นต้น ซึ่งจะนำไปวางไว้ในบ้าน หรืออาคาร

1.2.6 การประหยัดน้ำ

แม้ว่าเราจะมีแหล่งน้ำจืดที่เพียงพออยู่ตลอดเวลา

ทำเพียงแคเปิดก๊อกน้ำในฮ่องกงเท่านั้น เราควรทำความเข้าใจว่าน้ำมีค่า

และใช้น้ำอย่างชาญฉลาด

เราสามารถประหยัดน้ำได้ด้วยการเปลี่ยนนิสัยในแต่ละวันของเราเพียงเล็กน้อย นี่เป็นเคล็ดลับเกี่ยวกับการประหยัดน้ำที่บ้าน:

- ห้ามซักเสื้อผ้า หรือล้างผักด้วยน้ำไหลได้ก๊อกน้ำ ให้ล้างในอ่าง หรือเติมน้ำในภาชนะ
- เปิดเครื่องซักผ้า หรือเครื่องล้างจานเมื่อมีการบรรจุผ้าหรือจานเต็มเครื่องเท่านั้น
- ปิดก๊อกน้ำในขณะที่กำลังแปรงฟัน หรือกำลังล้างมือด้วยสบู่ และ
- ใช้เวลาในการอาบน้ำให้เร็วขึ้น

สำหรับเคล็ดลับการประหยัดน้ำเพิ่มเติม โปรดอ้างอิงไปยังวิดีโอ “เจ้านายฉลาด-แม่บ้านเก่ง” หรือแผ่นพับ “เจ้านายฉลาด แม่บ้านฉลาด – ประหยัด น้ำที่บ้าน”

เผยแพร่โดยกรมประปา
มีสื่อการประชาสัมพันธ์เป็นภาษาอังกฤษ
ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย และไทย
(www.wsd.gov.hk/en/home)



1.3 ความรับผิดชอบของพลเมือง

ในฐานะสมาชิกของชุมชน คุณควรปฏิบัติตามความรับผิดชอบของพลเมือง รวมถึงบรรทัดฐานทางสังคมอื่น ๆ ในพื้นที่สาธารณะ (เช่น ไม่ถ่มน้ำลาย และทิ้งขยะห้ามพูดเสียงดังในพื้นที่สาธารณะ และงดการรับประทานอาหารในรถขนส่งสาธารณะ เป็นต้น) ขอแนะนำให้คุณปฏิบัติตามมารยาททั่วไปในพื้นที่สาธารณะ เช่น การต่อแถวเข้าคิวขึ้นรถสาธารณะ

1.3.1 รักษาความสะอาดของเมือง

การทิ้งขยะ การถ่มน้ำลาย การทำให้ถนนปนเปื้อนอุจจาระของสุนัข หรือแสดงป้ายและแผ่นพับที่ไม่ได้รับอนุญาตในสถานที่สาธารณะนั้นถือเป็นความผิดในฮ่องกง บุคคลใดก็ตามที่กระทำความผิดจะต้องเสียค่าปรับแบบคงที่จำนวน 3,000 ดอลลาร์ มีแผ่นพับที่เกี่ยวข้องเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย ไทย และฮินดีบนเว็บไซต์ของกรมอนามัยด้านอาหาร และสิ่งแวดล้อม (www.fehd.gov.hk/english)



1.3.2 ห้ามสูบบุหรี่ในสถานที่สาธารณะ และที่ทำงาน

ห้ามสูบบุหรี่ในพื้นที่ภายในอาคารของสถานประกอบการร้านอาหารทุกแห่ง สถานที่ทำงานในอาคาร สถานที่สาธารณะในอาคารที่กำหนดภายในกฎหมายการสูบบุหรี่ (สาธารณสุข) ห้ามมิให้ผู้ใดสูบบุหรี่ หรือพกพามุหรี่ ชีการ์ หรือไปป์ติดไฟเข้าไปในพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ มิเช่นนั้นบุคคลนั้นจะต้องเสียค่าปรับแบบคงที่จำนวน 1,500 ดอลลาร์



1.3.3 ป้องกันไม่ให้วัตถุหล่น หรือตกลงมาจากอาคาร

ในขณะที่กำลังทำงานบ้าน เช่น การตากเสื้อผ้า การทำความสะอาดหน้าต่าง หรือระเบียบง เป็นต้น คุณควรระมัดระวังไม่ให้วัตถุตกลงลงไปบนถนนด้านล่าง กฎหมายความผิดอย่างย่อระบุเอาไว้ว่าหากมีสิ่งใดตก หรือปล่อยให้ตกลงมาจากอาคารไปเป็นอันตรายหรือทำให้บุคคลใดได้รับบาดเจ็บ ในหรือใกล้เคียงกับสถานที่สาธารณะ บุคคลที่ทำการของหล่น หรือปล่อยให้ตกลงลงมีแนวโน้มที่จะมีความผิด และจะถูกดำเนินคดี รวมทั้งมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 10,000 ดอลลาร์ และจำคุกเป็นระยะเวลาหกเดือน

1.3.4 ความปลอดภัยบนท้องถนน

คุณควรสังเกตความปลอดภัยบนท้องถนนเพื่อประโยชน์กับตัวคุณเอง และผู้ที่อยู่ในความดูแลของคุณ เช่น:

- การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการข้ามถนน คนเดินเท้าควรใช้สิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม เช่น สะพานลอย ทางม้าลาย หรืออุโมงค์ใต้ดิน อย่าข้าม หรือเริ่มข้ามถนนเมื่อสัญญาณไฟจราจรแสดงสัญลักษณ์เป็นรูป “คนสีแดง” หรือ ไฟกระพริบรูป “คนสีเขียว” บุคคลใดที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของคนเดินเท้าที่ระบุไว้ในข้อบังคับการจราจรบนท้องถนน (การควบคุมการจราจร) มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี ตามความผิด และมีค่าปรับสูงสุดจำนวน 2,000 ดอลลาร์ และ
- คาดเข็มขัดนิรภัยที่ติดตั้งอยู่บนที่นั่งของผู้โดยสาร ผู้ขับ และผู้โดยสารของรถยนต์ส่วนบุคคล รถแท็กซี่ และรถโดยสารขนาดเล็กที่ไม่คาดเข็มขัดนิรภัยหากมีเข็มขัดติดตั้งไว้บนที่นั่งภายใต้ข้อบังคับการจราจรบนท้องถนน (อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย) มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามความผิด และมีค่าปรับสูงสุดจำนวน 5,000 ดอลลาร์จำคุกเป็นระยะเวลาสามเดือน



1.4 ความต้องการ และความคาดหวังของครอบครัวชาวฮ่องกง

ขอบเขตหน้าที่ของ FDH

มีแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละครอบครัว โดยทั่วไปคุณจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ภายในบ้าน เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร เสิร์ฟอาหาร และล้างจาน เป็นต้น นายจ้างบางรายอาจต้องการให้ FDHs ออกไปซื้อของอุปโภคบริโภค ดูแลผู้สูงอายุ และ/หรือ เด็ก และดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น ก่อนที่จะยอมรับงานในตำแหน่ง FDH



คุณควรค้นหารายละเอียดของงานและข้อกำหนดของงาน

คุณสามารถทำเช่นนั้นได้ด้วยการสอบถามข้อมูลจากนายจ้างผู้ที่อาจจะจ้างคุณทำงาน หรือบริษัทจัดหางาน (EA) สิ่งนี้จะช่วยให้คุณทราบเกี่ยวกับความต้องการ และความคาดหวังของนายจ้างที่อาจจะจ้างคุณทำงานก่อนที่คุณจะยอมรับการจ้างงาน

นายจ้างอาจคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้จากคุณ:

- ประสิทธิภาพ -
ฮ่องกงเป็นเมืองที่เคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วซึ่งให้คุณค่าต่อการมีประสิทธิภาพ นายจ้างคาดหวังให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
- ทำงานหลายอย่าง และพึ่งพาตนเอง -
ครอบครัวที่มีพ่อแม่วัยทำงานเป็นเรื่องปกติในฮ่องกง คุณจะได้รับการคาดหวังให้จัดการกับงานบ้านที่แตกต่างกันด้วยตัวคุณเอง
- ความระมัดระวัง -
เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องทำอาหารต่าง ๆ เช่น เครื่องดูดฝุ่น เครื่องฟอกอากาศ ไมโครเวฟ เตาอบ และเครื่องปั่นส่วนผสม เป็นต้น เป็นอุปกรณ์ทั่วไปที่ครัวเรือนใช้กันในฮ่องกง คุณควรปฏิบัติตามคู่มือแนะนำ หรือเรียนรู้เรื่องความปลอดภัย และการใช้งานเครื่องไฟฟ้าให้ถูกต้องเหมาะสมจากนายจ้าง และ
- การตระหนักด้านสุขอนามัย -
โดยทั่วไปชาวฮ่องกงมีความกังวลเกี่ยวกับสุขอนามัยในครัวเรือนและส่วนบุคคล พวกเขาอาจคาดหวังแบบเดียวกันจากคุณ
เนื่องจากความคาดหวังและมาตรฐานของนายจ้างอาจมีแตกต่างกันออกไป คุณควรสังเกต และปฏิบัติตามข้อกำหนดของนายจ้างของคุณ ตัวอย่างเช่น นายจ้างโดยทั่วไปต้องการให้ FDHs ของพวกเขาล้างมือก่อนปรุงอาหาร หรือดูแลผู้สูงอายุและ/หรือเด็ก

1.5 คุณเหมาะสมกับการทำงานในฮ่องกงหรือไม่

ในขณะที่กำลังพิจารณาว่าการทำงานในตำแหน่ง FDH ในฮ่องกงเหมาะสมกับคุณหรือไม่นั้น คุณสามารถปรึกษาญาติ พี่น้อง และเพื่อนของคุณผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน หรือเคยทำงานในฮ่องกงในตำแหน่ง FDHS ได้ คุณอาจทำการประเมินตัวของตนเองด้วยการทำรายการตรวจสอบดังต่อไปนี้ได้:

- คุณเคยเดินทาง หรือทำงานในต่างประเทศมาก่อนหรือไม่
- จะมีใครคอยดูแลสมาชิกในครอบครัวของคุณหรือไม่ เช่น พ่อ แม่ และ/หรือบุตรหลานของคุณในขณะที่คุณกำลังทำงานอยู่ในฮ่องกง
- คุณสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดีแค่ไหน
- คุณพร้อมที่จะอาศัย และทำงานอยู่ในที่อยู่อาศัยของนายจ้างของคุณหรือไม่
- คุณสามารถทำงานได้ด้วยตนเองหรือไม่
- คุณเคยมีทักษะในการทำงานในตำแหน่ง FDH ที่เพียงพอแล้วหรือยัง เช่น ทำอาหาร และดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น หากคุณยังมีไม่เพียงพอ คุณจะพิจารณารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมก่อนเดินทางมาฮ่องกงหรือไม่
- คุณมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ หรือกวางตุ้งบ้างหรือไม่ หากไม่มี คุณจะพิจารณาที่จะเข้าเรียนหลักสูตรด้านภาษาหรือไม่



เคล็ดลับ

พอร์ทัลของ FDH

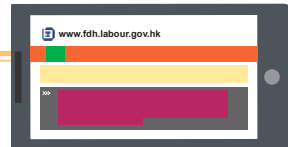
(www.fdh.labour.gov.hk/thai/home.html)

กรมแรงงาน (LD) ดูแลรักษาพอร์ทัลสำหรับ FDH โดยเฉพาะที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายแรงงาน สิ่งพิมพ์ และวีดีโอประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิการจ้างงานและข้อผูกพันของ FDHS นอกเหนือไปจากภาษาจีนและภาษาอังกฤษแล้ว

พอร์ทัลยังให้บริการในภาษาท้องถิ่นของ FDHS ส่วนใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วยภาษาตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี สิงหล เบนกอล เนปาล อูรดู พม่า และเขมร

เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจในข้อมูล คุณสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา



บทที่ 2

การทำงานในฮ่องกง



การทำงานในฮ่องกง

รัฐบาล HKSAR ไม่ได้กำหนดว่า FDHs ควรหางานผ่านทาง EAs อย่างไรก็ตาม บ้านเกิดของคุณอาจมีข้อกำหนดเช่นนั้น

ขอแนะนำให้คุณตรวจสอบกับหน่วยงานในบ้านเกิดของคุณหากมีความจำเป็น

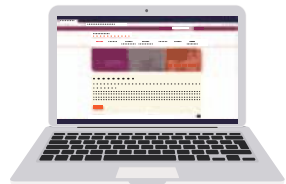
2.1 การหางานในฮ่องกง

คุณสามารถหางานได้ผ่านการจ้างงานโดยตรงจากนายจ้าง หรือบริการจัดหางานจาก EAs ในฮ่องกง และในบ้านเกิดของคุณ ก่อนที่จะเข้าร่วมทำสัญญากับ EA ในฮ่องกง ขอแนะนำให้คุณเข้าไปที่พอร์ทัล EA ของกรมแรงงาน (www.eaa.labour.gov.hk/en/home.html)

เพื่อรับข้อมูลสำคัญ

(รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเอกสารอ้างอิง เช่น ประเด็นที่ควรทราบ เป็นต้น)

ในขณะที่กำลังเข้าร่วมทำสัญญากับ EAs



2.1.1 การจ้างงานโดยตรง

นายจ้างอาจส่งเอกสารที่จำเป็น และค่าธรรมเนียมไปยังกองตรวจคนเข้าเมือง (ImmD) และสถานกงสุลที่เกี่ยวข้องได้โดยตรง

2.1.2 การเข้าร่วมทำสัญญากับ EA ในฮ่องกง

หากคุณเลือกที่จะใช้บริการของ EAs ในฮ่องกง คุณควรให้ความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้:

- คุณสามารถรับข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของบริการ และชื่อเสียงของ EAs ได้ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ เช่น ปากต่อปาก การแนะนำจากเพื่อนฝูง และญาติ พี่น้อง

- เฉพาะ EAs

ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นจึงจะสามารถให้บริการจัดหางานในฮ่องกงได้

คุณควรเข้าร่วมทำสัญญากับ EAs

ที่มีใบอนุญาตที่ยังไม่หมดอายุซึ่งออกให้โดย LD เท่านั้น เพื่อตรวจสอบว่า EA มีใบอนุญาตหรือไม่ คุณสามารถใช้ฟังก์ชันการค้นหาพอร์ทัล EA เพื่อค้นหา EAs ที่มีใบอนุญาต

คุณยังสามารถเข้าถึงประวัติของการกระทำผิด

การเพิกถอน/การไม่ต่ออายุใบอนุญาต

และค่าเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรของ EAs ผ่านทางพอร์ทัลของ EA และ

- คุณควรอ้างอิงถึงหลักปฏิบัติสำหรับบริษัทจัดหางาน (CoP)

ที่ประกาศใช้โดย LD

ซึ่งกำหนดข้อกำหนดทางกฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ EAs และมาตรฐานที่กรมการสำหรับแรงงานคาดหวังจาก EAs

2.2 การติดต่อประสานงานกับ EAs

2.2.1 ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจาก EAs

ภายใต้กฎหมาย EAs ในฮ่องกงได้รับอนุญาตให้เรียกเก็บค่าคอมมิชชันจาก FDHs ได้ไม่เกิน 10%

จากค่าจ้างของเดือนแรกที่ได้รับหลังการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จ (ค่าคอมมิชชันที่กำหนดไว้)

การชำระเงินดังกล่าวควรเรียกเก็บหลังจากที่ FDHs

ได้รับค่าจ้างเดือนแรกเท่านั้น และไม่ควรเรียกเก็บเงินล่วงหน้า EA ไม่ควรรับรางวัลทุกประเภท หรือการชำระเงินต่าง ๆ

หรือขอได้เปรียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่าย หรืออย่างอื่น

จากผู้หางานโดยทางตรงหรือทางอ้อม (รวมไปถึง FDHs)

ยกเว้นค่าคอมมิชชันที่กำหนดไว้

คุณควรขอใบเสร็จรับเงินสำหรับการชำระเงินต่าง ๆ

ที่ทำไว้กับ EA

ห้ามชำระเงินให้กับ EAs

หากพวกเขาปฏิเสธที่จะออกใบเสร็จรับเงินให้กับคุณ



2.2.2 เอกสารที่ลงนามกับ EAs

เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ FDH CoP ได้ระบุไว้ว่า EAs ควรกำหนดข้อตกลงการให้บริการอย่างละเอียดขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรกับ FDHs (รวมถึงขอบเขตของบริการ และรายละเอียดของค่าธรรมเนียม เป็นต้น) ก่อนเริ่มลงนามในสัญญาต่าง ๆ คุณควรทำความเข้าใจข้อกำหนดให้ครบถ้วน และตัดสินใจว่าคุณสามารถยอมรับข้อกำหนดเหล่านั้นได้หรือไม่ นอกจากนี้ EAs ควรมอบสำเนาของเอกสารทั้งหมดที่ FDHs ได้ลงนามร่วมกับ EAs ให้กับ FDHs ผู้นั้น คุณควรเก็บบันทึกเหล่านี้ไว้ให้เหมาะสมเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของคุณ ตัวอย่างของข้อตกลงในการให้บริการกับ EAs ในภาษาท้องถิ่นของ FDHs ส่วนใหญ่ได้รับการอัปโหลดขึ้นไปยังพอร์ทัลของ EA เพื่อการอ้างอิง



2.2.3 การหลอกลวงงานในต่างประเทศโดย EAs

การให้บริการจัดหาตำแหน่งงานของ EAs ให้กับผู้หางานเป็นเรื่องถูกกฎหมายเพื่อรับสมัครการจ้างงานที่ถูกกฎหมายในต่างประเทศ ก่อนที่จะยอมรับการจ้างงาน คุณควรตรวจสอบตำแหน่งงานว่างที่ทาง EAs เป็นผู้เสนอ ให้อ้างอิงว่าเป็นงานการจ้างงานจริงหรือไม่ โดยเฉพาะงานในต่างประเทศ คุณควรปรึกษา หรือตรวจสอบกับสถานกงสุลของประเทศปลายทาง

หากคุณมีคำถามหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ EAs ต่าง ๆ เช่น สงสัยว่ามีการดำเนินการที่ไม่มีใบอนุญาต เรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินกำหนดกับผู้หางาน มีเจตนาให้ข้อมูลเท็จ หรือไม่ปฏิบัติตาม CoP คุณสามารถส่งข้อสอบถาม

หรือข้อร้องเรียนได้ด้วยการใช้แบบฟอร์มทางออนไลน์บนพอร์ทัลของ EA มีแบบฟอร์มออนไลน์เป็นภาษา ท้องถิ่นของ FDHs ส่วนใหญ่ คุณสามารถติดต่อ LD ได้ที่ 2115 3667 ในช่วงเวลาทำการ หรือทางอีเมลที่ ea-ee@labour.gov.hk เพื่อขอความช่วยเหลือ





เคล็ดลับ

พอร์ทัลของ EA (www.eaa.labour.gov.hk/en/home.html)

FDHs ได้รับการสนับสนุนให้ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมบนพอร์ทัลของ EA ก่อนร่วม ทำสัญญากับ EA เช่น:

- การใช้ฟังก์ชันการค้นหาเพื่อค้นหา EAs ที่มีใบอนุญาตตามชื่อ เขต และ ประเภทของการจัดหางาน เป็นต้น
- การเข้าถึงประวัติการลงทะเบียน การเพิกถอน/การไม่ต่ออายุใบอนุญาต และค่าเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรของ EAs และ
- การได้รับเอกสารอ้างอิงที่มีประโยชน์ เช่น CoP ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/สิ่งตีพิมพ์ และตัวอย่างแบบฟอร์ม/ใบเสร็จรับเงินในภาษาท้องถิ่นของ FDHs ส่วนใหญ่

???



2.3 สัญญาจ้างงานมาตรฐาน

สัญญาจ้างงานมาตรฐาน (SEC) (ID 407)

ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้าง FDHs ทำงานในฮ่องกง
ซึ่งถูกกำหนดโดยรัฐบาล HKSAR

และเป็นสัญญาอย่างเป็นทางการสำหรับการจ้าง FDHs ทำงานเท่านั้น

2.3.1 การลงนามใน SEC

ก่อนที่จะทำการลงนามใน SEC คุณควรทำความเข้าใจให้ครบถ้วน
รวมทั้งยอมรับ ข้อตกลงและเงื่อนไขที่ได้ระบุไว้ในสัญญา
(เช่น หน้าที่ของงาน และเงื่อนไขของสถานที่พัก เป็นต้น)
มีตัวอย่างของ SECs ในภาษาท้องถิ่นของ FDHs
ส่วนใหญ่ อยู่บนพอร์ทัลของ FDH
สำหรับการอ้างอิงเพื่อทำให้การทำความเข้าใจง่ายขึ้น

บุคคลใด (รวมไปถึง FDHs) ที่จัดทำข้อความขึ้นมาเป็นเท็จ
หรือระบุข้อมูลเป็นเท็จ ลงใน SEC (รวมถึง ค่าจ้าง และที่อยู่ในการจ้างงาน)
ถือเป็นการกระทำความผิด บุคคลที่รับรู้ และจงใจจัดทำข้อความเป็นเท็จ
หรือระบุข้อมูลที่เป็นเท็จซึ่งบุคคลนั้นทราบว่าเป็นเท็จ
หรือไม่เชื่อว่าเป็นความจริงจะมีความผิดของการกระทำความผิดภายใต้กฎหมายของ
HKSAR และวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับการออกให้
หรือการขยายเวลาพำนักที่ได้รับ จะไม่มีผล
นอกจากนี้บุคคลที่จัดทำข้อความเท็จ/เป็นตัวแทนให้ ImmD
จะต้องรับโทษจากการกระทำความผิด
และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี
และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 150,000 ดอลลาร์
และโทษจำคุกเป็นระยะเวลา 14 ปี
ผู้ให้การช่วยเหลือและผู้สนับสนุนต่าง ๆ
จะต้องถูกดำเนินคดีด้วย



2.3.2 การเก็บรักษาสำเนาของ SEC

SEC เป็นเอกสารที่สำคัญมาก

และคุณควรเก็บรักษาต้นฉบับของสัญญาที่ได้รับการลงนามแล้วของคุณ หาก EA ช่วยเหลือนายจ้าง และ FDH จัดการกับ SEC EA ควรมอบ SEC ต้นฉบับ

(ทั้งสองฝ่ายลงนามร่วมกัน) ให้กับนายจ้าง และ FDH

โดยเร็วที่สุดหลังจากการดำเนินการเสร็จสมบูรณ์

หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถลงนามใน SEC พร้อมกันได้ EA

ก็ยังคงจะต้องมอบสำเนาของ SEC ที่คุณได้ลงนามแล้วเพื่อการเก็บรักษาของคุณ

2.4 การตรวจสภาพร่างกาย

ภายใต้ SEC มาตราที่ 17 FDH

จะต้องได้รับการตรวจสภาพร่างกายเพื่อการจ้างงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน และจะต้องมีการออกใบรับรองแพทย์ให้นายจ้างทำการตรวจสอบ

หากคุณปฏิเสธที่จะเข้ารับการตรวจสุขภาพ

หรือมอบใบรับรองแพทย์ให้กับนายจ้าง นายจ้างอาจปฏิเสธที่จะลงนามในสัญญา



บทที่ 3

หน้าที่ในงาน และความรับผิดชอบ



หน้าที่ในงาน และความรับผิดชอบ

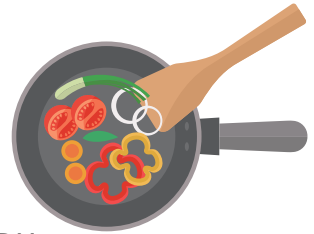
คุณอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในบ้าน
ข้อความในย่อหน้าต่อไปนี้จะระบุข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ในงานที่สำคัญของ FDH
ที่กำลังทำงานอยู่ในห้อง
รวมทั้งประเด็นที่ควรทราบเกี่ยวกับวิธีการรักษาความปลอดภัยเมื่อขณะกำลังปฏิบัติ
หน้าที่ในบ้านและรับมือกับเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ

3.1 หน้าที่ในงาน

3.1.1 ทำอาหาร

การทำอาหาร

เป็นหนึ่งในทักษะซึ่งเป็นหน้าที่หลักในบ้านของ FDHs
แต่มันอาจเป็นเรื่องท้าทายสำหรับ FDHs บางคนที่ได้รับบริการจ้างงาน
เนื่องจากอาหาร วิธีการทำอาหาร และขอสปรงรส เป็นต้น
ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศบ้านเกิดของพวกเขา
คุณควรระมัดระวังในเรื่องรายการอาหารที่นายจ้างของคุณชอบ ตัวอย่างเช่น
นายจ้างบางคนชอบอาหารที่มีเกลือและน้ำมันในปริมาณน้อย
คุณสามารถดูได้จากหนังสือทำอาหาร
หรือเว็บไซต์สอนทำอาหารเพื่อพัฒนาทักษะการทำอาหารของคุณ





เคล็ดลับ

อาหารในฮ่องกง

กรมสุขอนามัยด้านอาหารและสิ่งแวดล้อมได้เผยแพร่สิ่งพิมพ์ซึ่งอาจช่วยเพิ่มความรู้ของ FDHs ด้านรายการอาหารทั่วไปและรูปแบบของการทำอาหารในฮ่องกงได้

หนังสือเล่มเล็กเกี่ยวกับ “รายการอาหาร/สินค้าทั่วไปและบริการในตลาดชุมชน”

หนังสือเล่มเล็กนี้แสดงรายการอาหาร สินค้าและผู้ให้บริการทั่วไปมากกว่า 600 รายการที่มีอยู่ในตลาดสาธารณะและจะทำการเผยแพร่ทั้งหมดสิบภาษา (ซึ่งประกอบไปด้วย ภาษาอังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซา อินโดนีเซีย และไทย เป็นต้น) (www.fehd.gov.hk/english)

เว็บไซต์เกี่ยวกับ “สูตรอาหารที่ได้รับการแนะนำประจำวันของเชฟ”

สูตรอาหารต่าง ๆ จะได้รับการปรับปรุงข้อมูลทุก ๆ สัปดาห์ มีการระบุวิธีการทำอาหารสำหรับการเตรียมอาหารประจำวันที่เป็น “อาหารสามอย่าง และซุพหนึ่งอย่าง” เป็นระยะเวลาหกวัน นอกจากนี้ยังมีเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก และบาฮาซา อินโดนีเซีย (www.fehd.gov.hk/english)

3.1.2 การทำความสะอาดหน้าต่าง

การทำความสะอาดหน้าต่าง เป็นอีกหนึ่งหน้าที่ภายในบ้านทั่ว ๆ ไป ที่ FDHs จะต้องทำ SEC รวมข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำความสะอาดหน้าต่างด้านนอกเพื่อป้องกันความปลอดภัยในการประกอบอาชีพของ FDHs ข้อกำหนดระบุว่า เมื่อนายจ้างต้องการให้ FDH ทำความสะอาดหน้าต่างด้านนอกซึ่งไม่ได้อยู่บนระดับพื้นดินหรือติดกับระเบียง (ซึ่งจะต้องมีความปลอดภัยในการทำงานพอสมควรสำหรับ FDH) หรือทางเดินสาธารณะ งานนั้นจะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้:

- (a) หน้าต่างที่จะทำความสะอาดจะต้องได้รับการติดตั้งด้วยลูกกรงซึ่งปิดล็อคหรือถูกยึดในลักษณะที่ป้องกันไม่ให้ลูกกรงเปิด และ
- (a) ไม่มีส่วนใดของร่างกายของ FDH ออกไปนอกขอบหน้าต่าง ยกเว้นส่วนแขน



3.1.3 การดูแลเด็ก

ครอบครัวซึ่งเป็นผู้ปกครองที่กำลังทำงานมักจะเป็นเรื่องธรรมดาในสองงคุณอาจจะถูกจ้างงานเพื่อให้ดูแลเด็กทารกหรือเด็กเล็ก โดยมีหน้าที่ เช่น ป้อนอาหาร และอาบน้ำ เป็นต้น คุณจะต้องปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก ๆ เช่น การพาเด็ก ๆ ไปโรงเรียน หรือทำกิจกรรม

นอกจากนี้ คุณไม่ควรปล่อยให้เด็ก ๆ อยู่บ้านโดยไม่มีผู้ดูแล แม้จะเป็นเพียงระยะเวลาสั้น ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเด็ก ๆ กำลังนอนหลับ เนื่องจากมี โอกาสที่จะเกิดอันตรายขึ้นมากมาย เช่น ไฟไหม้หรือไฟฟ้าลัดวงจร นอกจากนี้ เด็ก ๆ อาจตกลงมาจากที่สูง ทานสิ่งที่ไม่ใช่อาหาร เป็นต้น หากปล่อยเด็ก ๆ ไว้โดยไม่มีผู้ดูแล

โปรดตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกกรงของหน้าต่างถูกปิดตลอด เวลาเป็นอย่างดี ห้ามนอนหลับไปพร้อมกับเด็กทารก หรือวางวัตถุที่มีลักษณะอ่อนนุ่มซึ่งไม่จำเป็น เช่น หมอน หมอนอิง ผ้าห่ม และตุ๊กตา เป็นต้น บนเตียงของเด็ก

เนื่องจากวัตถุเหล่านี้สามารถทำให้เด็กหายใจไม่สะดวก

หากเด็กทอยู ในความดูแลของคุณได้รับบาดเจ็บ เช่น บาดเจ็บที่บริเวณศีรษะ และ โดยเฉพาะหลังจากหกล้ม

แม้ว่าจะมองไม่เห็นบาดแผลได้ชัดเจนหรือไม่มีบาดแผลก็ตาม

คุณควรแจ้งให้นายจ้างของคุณทราบทันที และขอความช่วยเหลือจากแพทย์ทันที

นอกจากนี้ คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจถึงความปลอดภัยของเด็ก ๆ และปกป้องเด็ก ๆ จากอันตรายทางร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศ

สังคมสองกงไม่ยอมรับการกระทำทารุณกรรมเด็ก

มันเป็นการกระทำความผิดที่อันตรายต่อเด็ก

การไม่สนใจต่อเด็กยังเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายในสองกงอีกด้วย

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดกฎหมายบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย สำหรับบุคคลที่มีอายุมากกว่า 16 ปี

ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ปกครองที่ เป็นผู้ดูแลตามกฎหมายควบคุมหรือดูแลเด็ก หรือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ที่มีเจตนาทำร้าย ทารุณ ละเลย ทอดทิ้ง หรือเปิดเผยเด็กหรือบุคคลที่มีอายุน้อย หรือก่อให้เกิด หรือจัดหาเด็ก หรือบุคคลที่มีอายุน้อยได้รับความทุกข์ทรมาน

หรือได้รับบาดเจ็บทางร่างกายของพวกเขาโดยไม่มีความจำเป็น หากถูกตัดสินว่ามีความผิด บุคคลนั้นอาจถูกตัดสินว่า

(i) ทำร้ายซึ่งเป็นอันตรายต่อร่างกายเป็นครั้งคราว

และจะต้องได้รับโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาสามปี หรือ

(ii) ทำร้ายร่างกายทั่วไป และจะต้องได้รับโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาหนึ่งปี

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการก่อกวนอาชญากรรมระบุว่า บุคคลใดที่กระทำการลามกอนาจารกับ หรือต่อเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือผู้ที่ชักชวนเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ให้กระทำการดังกล่าวกับ หรือต่อบุคคลนั้น หรือคนอื่น จะถูกดำเนินคดี และมีโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาสิบปี

คุณควรเข้าไปแทรกแซงทันที หากคุณพบเห็นผู้ใดที่ทำอันตรายกับ หรือกำลังทำร้ายเด็ก ๆ อย่างไม่เหมาะสม คุณควรติดต่อตำรวจทันทีในกรณีฉุกเฉิน และโทรไปที่สายด่วนตามที่ได้ระบุไว้ในกล่องข้อความด้านล่างตามความจำเป็น





เคล็ดลับ

มูลนิธิยุติการทารุณกรรมทางเพศกับเด็ก ได้จัดทำแผ่นพับเพื่อทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปกป้องเด็กเพื่อเรียกร้องให้ FDHs ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัวทำการปกป้องเด็ก ๆ

จากการล้วงละเมิดทางเพศ แผ่นพับมีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ดากาล็อก และภาษาซาฮาลา อินโดนีเซีย (www.ecsaf.org.hk/en-hk/home)

เมื่อมีความจำเป็น FDHs สามารถโทรติดต่อสายด่วนดังต่อไปนี้เพื่อสอบถามหรือขอความช่วยเหลือ:

สายด่วนมูลนิธิยุติการทารุณกรรมทางเพศกับเด็ก: 2889 9933

สายด่วนกรมสวัสดิการสังคม: 2343 2255

สายด่วนต่อต้านการทารุณกรรมกับเด็ก: 2755 1122



3.1.4 การดูแลผู้สูงอายุ

FDHs ที่เพิ่มขึ้นจะช่วยดูแลบุคคลสูงอายุในฮ่องกง FDHs ผู้ที่ดูแลบุคคลสูงอายุจะต้องมีความอดทน และเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งควรจะมีจิตใจที่รับฟังผู้

สูงอายุ การดูแลความปลอดภัยของผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ และควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับประทานยาตามแพทย์สั่ง เป็นต้น คุณควรแจ้งให้นายจ้างทราบ

หากบุคคลสูงอายุผู้ที่อยู่ในการดูแลของคุณได้รับความทุกข์ทรมานจากอาการบาดเจ็บ หรือมีพฤติกรรม หรือมีอาการเปลี่ยนแปลงกะทันหัน

สังคมฮ่องกงไม่ยอมให้มีการล้วงละเมิดในรูปแบบต่าง ๆ กับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุไม่ควรได้รับการปฏิบัติอย่างโหดร้ายทารุณ ไร้มนุษยธรรม หรือถูกการล้วงละเมิดผู้สูงอายุ หมายถึง การกระทำ หรือการละเลยการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นอันตรายต่อ สวัสดิภาพหรือความปลอดภัยของผู้สูงอายุ การละเมิดผู้สูงอายุสามารถเกี่ยวข้องกับคามผิดทางอาญาได้ ตัวอย่างเช่น ภายใตักฎหมายบุคคล บุคคลนั้นอาจถูกตัดสินว่า

- (i) ทำร้ายซึ่งเป็นอันตรายต่อร่างกายเป็นครั้งคราว และจะต้องได้รับโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาสามปี หรือ
- (ii) ทำร้ายร่างกายทั่วไป และจะต้องได้รับโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาหนึ่งปี ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการก่ออาชญากรรมบุคคลที่กระทำความผิดฐานล่วงละเมิดต่อบุคคลอื่น และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี
- รวมทั้งมีความผิดต่อระวางโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาสิบปี
- คุณควรเข้าแทรกแซงทันที หากพบเห็นการทำร้ายผู้สูงอายุ และติดต่อตำรวจทันทีในกรณีฉุกเฉิน



3.1.5 หน้าที่ในการขับรถ

ตาม SEC ระบุว่า FDHs จะต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในบ้านโดยไม่รวมถึงการขับรถ ยานยนต์ นอกจากนี้รีซ่าที่ FDHs ได้รับเพื่อรับการจ้างงานในสองกงนั้นจะต้องอยู่ในเงื่อนไขการพำนักอาศัยซึ่งไม่ได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่ขับรถ

อย่างไรก็ตาม เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของนายจ้างบางราย ImmD จะจัดทำข้อตกลงพิเศษขึ้นเพื่ออนุญาตให้ FDHs สามารถปฏิบัติหน้าที่ขับรถได้ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีเจตนา และเกิดขึ้นจากหมวดหมู่ของหน้าที่ภายในบ้านที่สำคัญ (งานบ้าน การทำอาหาร การดูแลผู้สูงอายุภายในบ้าน การดูแลเด็กเล็ก และการดูแลเด็ก) ไม่รวมการร้องขอให้ FDHs ขับรถให้กับนายจ้างไปยัง และจากสำนักงาน การขนส่งสินค้า และอื่น ๆ เป็นต้น หากนายจ้างขอร้องให้ FDHs ปฏิบัติหน้าที่ขับรถที่เกี่ยวกับหน้าที่ภายในบ้าน พวกเขาสามารถยื่นใบสมัครไปยังผู้อำนวยการของกองตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุญาตเป็นกรณีพิเศษ

3.2 ความปลอดภัยในบ้าน

การตรวจสอบให้แน่ใจว่าบ้านของนายจ้างของคุณมีความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ คุณจะต้องปิดล็อกประตู หน้าต่าง และลูกกรงก่อนเข้านอน และออกจากบ้าน คุณไม่ควรปล่อยให้คนแปลกหน้า หรือเชิญเพื่อนของคุณเข้ามาในบ้านของนายจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง หรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง

3.3 ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

ในขณะที่หน้าที่ภายในบ้านอาจเป็นเรื่องง่าย ๆ

แต่อาจมีอันตรายด้านความปลอดภัยในการทำงานและต่อสุขภาพเกิดขึ้นได้ เช่น ความผิดปกติของกล้ามเนื้อ และกระดูก

เนื่องมาจากการทำงานในท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือการเคลื่อนไหวในท่าซ้ำ ๆ

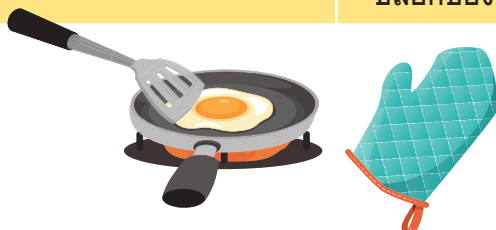
อุบัติเหตุไฟฟ้าลัดวงจรเกิดจากการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้าไม่เหมาะสม และมีขนาด

ถูกไฟลวก หรือถูกน้ำร้อนลวกในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในห้องครัว เป็นต้น

ขอแนะนำให้คุณให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้ ในขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ภายในบ้าน:

หน้าที่ภายในบ้าน	ประเด็นที่ควรทราบ
การทำอาหาร <ul style="list-style-type: none">• มีอุปกรณ์ทำอาหารและอาหารร้อนมากมายในห้องครัว ความประมาทอาจทำให้ถูกไฟลวกหรือน้ำร้อนลวกได้• อุบัติเหตุของการถูกบาดหรือถูกเฉือนเป็นเรื่องปกติในห้องครัว หลัก ๆ แล้วเกิดขึ้นจากการใช้งาน หรือการจับมีดไม่เหมาะสม	<ul style="list-style-type: none">• เรียนรู้วิธีการใช้งานเตาทำอาหารที่บ้าน และปรับไฟให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในขณะที่กำลังทำอาหาร• เรียนรู้วิธีจัดเก็บถังก๊าซปิโตรเลียมเหลว (LPG) หากใช้เตาทำอาหารด้วยการใช้ก๊าซ LPG• ใช้ถุงมือกันความร้อนในการจับสิ่งของที่ร้อนและกำลังเดือด• ไม่ควรใช้มีดในการเปิดกระป๋องหรือลินชัก• การตัดอาหารควรทำการตัดบนเขียงที่เหมาะสม• ควรจัดเก็บมีดให้เหมาะสมโดยมีปลอกป้องกันใบมีด



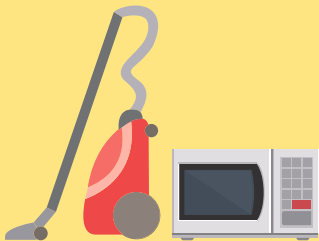
การปฏิบัติงานในระดับเหนือพื้นดิน
งานต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเหนือพื้นดิน เช่น การทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ และการเปลี่ยนหลอดไฟนั้นเป็นหน้าที่ภายในบ้านซึ่งมีความเสี่ยงที่จะตกลงมาจากที่สูง

- หลีกเลี่ยงงานที่อยู่ในระดับเหนือพื้นดินหากเป็นไปได้ ตัวอย่างเช่น การใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างปลอดภัยบนระดับพื้นดิน
- ใช้ชั้นบันไดที่เหมาะสมหากต้องปฏิบัติงานเปลี่ยนหลอดไฟเหนือระดับพื้นดิน
- วางชั้นบันไดบนพื้นแข็ง ราบ และมีระดับเดียวกับกับพื้น รวมทั้งอยู่ใกล้กับตำแหน่งของงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกันการเอื่อมตัวมากเกินไป และตกลงมาจากชั้นบันได

การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า

จะมีการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น เครื่องดูดฝุ่น ไมโครเวฟ และกาต้มน้ำไฟฟ้า เป็นต้น ในการปฏิบัติงานบ้านเป็นประจำ หากเครื่องใช้ไฟฟ้าเสียหาย หรือใช้งานไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดไฟฟ้าลัดวงจร และไฟไหม้ได้

- ปฏิบัติตามคำแนะนำในคู่มือใช้งานของเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบเครื่องใช้ไฟฟ้าว่าฟังก์ชันการทำงานปกติหรือไม่ และสายไฟอยู่ในสภาพดีหรือไม่ก่อนการใช้งาน แจ้งให้นายช่างทราบหากเครื่องใช้ไฟฟ้าเสียหาย
- หลีกเลี่ยงการใช้ปลั๊กพ่วง
- จับที่ปลั๊กไฟ และห้ามดึงสายไฟในขณะที่กำลังดึงปลั๊กออก ห้ามดึงปลั๊กออกในขณะที่มือเปียก



การใช้สารเคมี

การทำความสะอาดเป็นขั้นตอนการทำงานที่สำคัญของหน้าที่ภายในบ้านซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี เช่น ผงซักซอก ตัวทำละลาย สารฟอกขาว และยาฆ่าแมลง เป็นต้น การใช้ การจัดการ การจัดเก็บ

หรือการขนส่งสารเคมีอย่างไม่เหมาะสม อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือนำไปสู่อุบัติเหตุได้



การจัดการการใช้แรงกาย

งานบ้านมักจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวซ้ำ ๆ บ่อย ๆ เช่น การพุง หรือการยกผู้สูงอายุ หรือเด็ก และการเคลื่อนย้ายเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น การออกแรงทางกายภาพที่ไม่เหมาะสม หรือใช้ท่าทางที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความผิดปกติของกล้ามเนื้อ และกระดูก

- เรียนรู้วิธีการใช้สารเคมีอย่าง ปลอดภัย
- ใช้สารเคมีอันตรายให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
- ปฏิบัติตามวิธีการใช้งานที่เหมาะสม และมาตรการด้านความปลอดภัยของสารเคมีแต่ละประเภท เช่น การจัดเก็บให้ห่างจากเปลวไฟ และงดการผสมสารเคมีที่แตกต่ากันเนื่องจากมันอาจปล่อยก๊าซพิษออกมา
- สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม เช่น ถุงมือ หน้ากาก และแว่นตา เป็นต้น ในขณะที่กำลังใช้สารเคมี
- ปิดคลุม และจัดเก็บสารเคมีอย่างเหมาะสม ในที่ร่ม แห้ง เย็น และสถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทได้ สะดวก
- ห้ามรับประทานอาหาร หรือดื่มน้ำในขณะที่กำลังใช้สาร เคมี รวมทั้งล้างมือ แขน และหน้า หลังการใช้งาน
- การใช้ท่าทางที่เหมาะสมสำหรับการยกและถือวัตถุ รักษาหลังให้ตรงอยู่เสมอ
- หลีกเลี่ยงการบิด หรืองอเอว หรือเอื้อมตัวมากเกินไป
- หลีกเลี่ยงการเคลื่อนไหวที่มีคว ามถี่ และซ้ำ ๆ ทำท่ากายบริหารยืดก่อนทำงาน หรือระหว่างพัก
- ในขณะที่กำลังพุง หรือยกผู้สูงอายุ หรือเด็ก คุณควรสื่อสารกับพวกเขาเพื่อให้อุ่นใจว่าท่าทางของทั้งสองฝ่าย ประสานเข้าด้วยกัน



เคล็ดลับ

สำหรับเคล็ดลับด้านความปลอดภัยและสุขภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่
'ภายในบ้าน โปรดอ้างอิง
“ข้อแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นแม่
บ้าน” ซึ่งจัดพิมพ์โดยสภาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSHC)
หนังสือเล่มนี้มีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย
และไทย (www.oshc.org.hk/eng)

OSHCยังได้จัดให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยทั่วไปสำหรับผู้ช่วยแม่
บ้านอีกด้วย คุณสามารถลงทะเบียนในหลักสูตรได้เพื่อเสริมสร้างคว
ามตระหนักและความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของคุณ
(www.oshc.org.hk/eng)

3.4 การจัดการกับเหตุฉุกเฉิน

คุณควรถามนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการติดต่อเมื่อนายจ้างไม่อยู่บ้าน
ในกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นที่บ้าน คุณควรแจ้งให้นายจ้างทราบทันที
หากเหตุฉุกเฉินคุกคามถึงชีวิตเกิดขึ้น

คุณควรขอความช่วยเหลือจากตำรวจ บริการหน่วยดับเพลิง
หรือรถพยาบาลทันทีด้วยการโทรไปยัง 999

หากมีความจำเป็นคุณควรขอความช่วยเหลือจากเพื่อนบ้าน
และ/หรือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอาคาร

นอกจากนี้ คุณควรทราบว่าการส่งปฐมพยาบาลอยู่ที่ไหน
และวิธีการใช้อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น เช่น
พลาสติกปิดแผล และยาฆ่าเชื้อ เป็นต้น



3.4.1 เหตุเพลิงไหม้

เกิดเพลิงไหม้ในวงกว้างภายในบ้าน คุณควรบอกกับทุกคนใน
บ้านให้ออกจากบ้าน แล้วปิดประตูทั้งหมดหลังจากออกจากบ้าน
คุณควรทำความคุ้นเคยกับวิธีการหลบหนี และเส้นทางหลบหนีออกจากอาคาร
คุณควรขอความช่วยเหลือจากบริการหน่วยฉุกเฉินด้วยการโทรไปยัง 999

เมื่อคุณปลอดภัยแล้ว คุณควรรายงานสถานการณ์ไปยังนายจ้าง นอกจากนี้ คุณยังสามารถรายงานอันตรายจากเพลิงไหม้ต่างๆ ไปยังหน่วยบริการดับเพลิง (FSD) ได้ด้วยการโทรไปยัง 2723 8787



เคล็ดลับ

คุณอาจอยู่คนเดียวในบ้านของนายจ้างคุณเพื่อปฏิบัติหน้าที่ภายในบ้าน มันเป็นสิ่งสำคัญที่คุณจะต้องทำความเข้าใจกับความปลอดภัยจากอัคคีภัย FSD ได้เผยแพร่สิ่งพิมพ์ดังต่อไปนี้เพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ

“ทางหนีไฟ” - ให้คำแนะนำด้านแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับแผนหนีไฟ และประเด็นเกี่ยวข้องที่ควรทราบ แผนพับมีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก บาซาซาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล และอูรดู (www.hkfsd.gov.hk/eng)

“การป้องกันเพลิงไหม้ในที่พักอาศัย -แนะนำเพื่อความปลอดภัย” - ซึ่งครอบคลุมอันตรายของอัคคีภัย และมาตรการป้องกันที่บ้าน คำแนะนำมีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก บาซาซาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล และอูรดู (www.hkfsd.gov.hk/eng)

3.4.2 ความปลอดภัยของแก๊ซ

กลิ่นฉุนจะถูกเพิ่มเข้าไปในก๊าซ หรือ LPG จากบริษัทผู้ให้บริการก๊าซ ดังนั้นก๊าซรั่วจึงสามารถตรวจจับได้อย่างง่ายดาย หากคุณตรวจพบก๊าซรั่ว คุณควรทำให้สงบ และแน่ใจว่าสมาชิกในครัวเรือน และตัวคุณเองมีความปลอดภัยเสียก่อน นอกจากนี้ คุณควรออกจากสถานประกอบการทันที และโทรเรียกบริการฉุกเฉินไปยัง 999 และรายงานสถานการณ์ให้นายจ้างทราบเมื่อคุณปลอดภัยแล้ว





เคล็ดลับ

เมื่อตรวจพบว่ามีแก๊สรั่วในอาคารสถานที่ คุณควร:

- หากเป็นไปได้
ให้หยุดการรั่วไหลของก๊าซทันทีโดยทำการปิดวาล์วควบคุมฉุกเฉิน
ของมาตรวัดแก๊ส
- ดับเปลวไฟทั้งหมด
- เปิดหน้าต่าง และประตูทุกบานให้กว้างเพื่อกระจายก๊าซ
- ห้ามใช้โทรศัพท์ หรือใช้ หรือเปิดสวิตช์ไฟ
และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ
- ห้ามจับสวิตช์ของอุปกรณ์ที่ใช้ก๊าซ และ
- หากก๊าซรั่วนั้นมีความรุนแรง
หรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน



ให้ออกจากสถานประกอบการทันที และแจ้งให้เพื่อนบ้านทราบ
ด้วยการเคาะประตูบ้านของเพื่อนบ้าน (ห้ามกดกริ่งหน้าประตูบ้าน)
ออกจากอาคารด้วยการใช้บันได และโทรไปยังบริการฉุกเฉินที่ 999

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเหตุฉุกเฉินของก๊าซรั่ว
และความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ที่ใช้ก๊าซภายในบ้าน
โปรดอ้างอิงไปยังแผ่นพับดังต่อไปนี้ซึ่งเผยแพร่โดยหน่วยงานบริการด้าน
ไฟฟ้า และเครื่องกล (www.emsd.gov.hk/en/home):

“การใช้ก๊าซหุงต้มในครัวเรือนทั่วไป” -

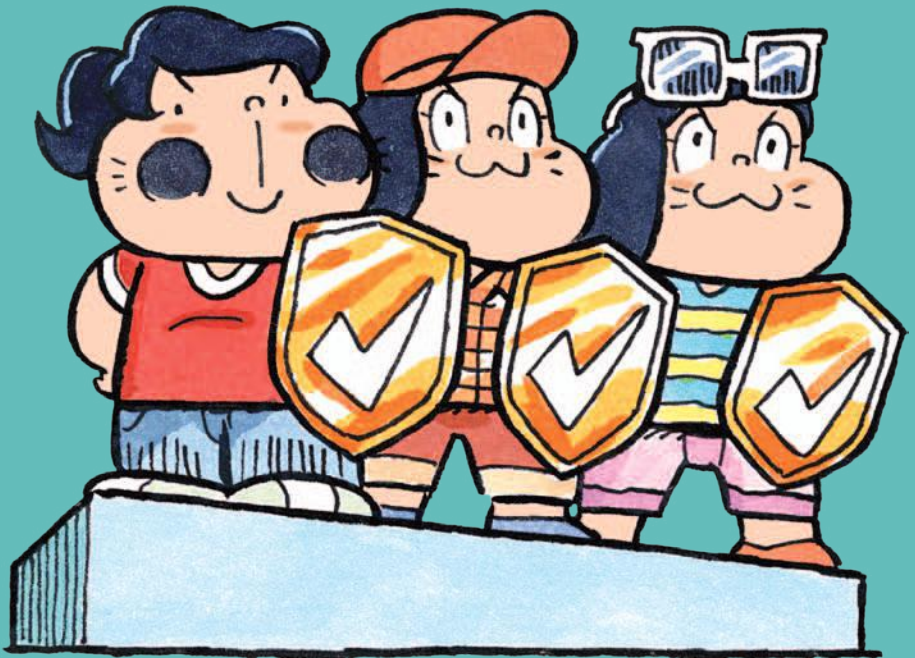
แผ่นพับนี้มีให้บริการเป็นภาษา อังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย
และไทย

“การใช้อุปกรณ์ที่ใช้แก๊สอย่างปลอดภัย (หม้อไฟ)” -

แผ่นพับนี้มีให้บริการเป็นภาษาอังกฤษ บาฮาซาอินโดนีเซีย และไทย

บทที่ 4

สิทธิ และการคุ้มครองการทำงาน



สิทธิ และการคุ้มครองการจ้างงาน

FDHs มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ และความคุ้มครองภายใต้กฎหมายการจ้างงาน (EO) และกฎหมายค่าชดเชยของพนักงาน (ECO) เช่นเดียวกันกับพนักงานในท้องถิ่น พวกเขาได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมจาก SEC ตามที่รัฐบาลได้ระบุไว้

4.1 สถานที่พัก

4.1.1 “ข้อกำหนดของการพำนักอาศัย”

ภายใต้มาตราที่ 3 ของ SEC นั้น FDH จะต้องทำงาน และพำนักอาศัยอยู่ที่พักอาศัยของนายจ้างตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาในช่วงระยะเวลาการจ้างงานในฮ่องกง “ข้อกำหนดของการพำนักอาศัย” นี้มีผลบังคับใช้ตลอดระยะเวลาการจ้างงานของ FDH (รวมไปถึงในขณะที่ FDH อยู่ในช่วงของวันหยุดพัก วันหยุดตามกฎหมาย และวันหยุดพักผ่อนประจำปี) ในฮ่องกง หากนายจ้างไม่อยู่ในฮ่องกง หรืออาศัยอยู่ที่อื่นห่างจากบ้านเป็นระยะเวลาสั้น ๆ FDH ไม่ควรได้รับการบังคับให้ลาออกจากการในช่วงระยะเวลาสั้น หรือให้ออกจากที่อยู่อาศัยของนายจ้างเพื่อให้ไปอาศัยอยู่ที่อื่น

4.1.2 สถานที่พักที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นส่วนตัวที่เหมาะสม

ตามมาตราที่ 5(b) ของ SEC นั้นนายจ้างจะต้องจัดหาสถานที่พักฟรีที่มีความเหมาะสม พร้อมเฟอร์นิเจอร์ให้กับ FDH ภายใต้รายการ 3A ของ “ตารางเวลาของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” ซึ่งแนบมากับ SEC นายจ้างจะต้องจัดหาสถานที่พักที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นส่วนตัวที่เหมาะสมให้กับ FDH รายการที่ 3A ยังได้ระบุตัวอย่างของสถานที่พักที่ไม่มีความเหมาะสมเอาไว้ด้วย (ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการที่ FDH จะต้องนอนบนเตียงในบริเวณทางเดินซึ่งแทบจะไม่มีความเป็นส่วนตัวเล็กน้อย และการใช้ห้องร่วมกันกับผู้ใหญ่/เด็กในวัยรุ่นที่เป็นเพศตรงข้าม)



4.1.3 สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น

ตามรายการที่ 3B ของ “ตารางเวลาของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” นายจ้างจะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้กับ FDH ฟรี (รวมถึง หลอดไฟและน้ำประปา ห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอาบน้ำ เพียงนอน ผ้าห่ม หรือผ้าปูที่นอน หมอน และตู้เสื้อผ้า เป็นต้น)



4.2 ค่าจ้าง และอาหาร

4.2.1 ค่าแรงขั้นต่ำ (MAW) และอาหารฟรี (หรือเงินช่วยเหลือค่าอาหาร)

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับ FDHs ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยไปกว่า MAW ตามที่รัฐบาล HKSAR ได้ประกาศไว้ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ลงนามในสัญญา สามารถค้นหาอัตรา MAW ในปัจจุบันได้บนพอร์ทัลของ FDH

ภายใต้มาตราที่ 5(a) ของ SEC นายจ้างจะต้องจัดหาอาหารฟรีให้กับ FDH ในปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จัดหาอาหารฟรีให้กับ FDHs หากไม่มีการจัดหาอาหารฟรี FDHs จะต้องได้รับเงินช่วยเหลือค่าอาหารไม่น้อยไปกว่าอัตราตามจริงซึ่งระบุในวันที่ของการลงนามในสัญญา สามารถค้นหาอัตราของเงินช่วยเหลือค่าอาหารในปัจจุบันได้บนพอร์ทัล ของ FDH

4.2.2 วันที่ได้รับการจ่ายค่าจ้าง

นายจ้างควรจ่ายค่าจ้างให้กับ FDHs ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งทุกเดือน ค่าจ้างของ FDHs จะครบกำหนดวันหมดอายุในวันสุดท้ายของระยะเวลาการจ้างงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับ FDHs ทันทีที่สามารถทำได้ แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันหลังจากที่สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน หากนายจ้างไม่จ่ายชำระค่าจ้างให้กับ FDH ตรงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นจากจำนวนของค่าจ้างที่จะจ่ายให้กับ FDH นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีเหตุผลสมควรในการไม่จ่ายชำระค่าจ้างให้กับ FDH ตรงเวลา มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 350,000 และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสามปี

หากไม่จ่ายชำระค่าจ้างภายในหนึ่งเดือนหลังจากที่ครบกำหนดเวลาแล้ว FDH อาจถือว่านายจ้างได้ทำการยกเลิกสัญญาแล้วโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ภายใต้กรณีดังกล่าว

จะถือว่านายจ้างได้ตกลงที่จะจ่ายชำระเงินการบอกเลิกสัญญาอื่น ๆ แทนการแจ้งให้กับ FDH ทราบ

4.2.3 วิธีการจ่ายชำระค่าจ้าง

FDHs สามารถตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการจ่ายชำระค่าจ้างได้ เช่น ด้วยเช็ค โอนเงินผ่านทางธนาคาร และเงินสด เป็นต้น ขอแนะนำให้จ่ายชำระค่าจ้างด้วยเช็ค หรือโอนเงินผ่านทางธนาคารเพื่อเป็นการเก็บรักษาบันทึกรายการของการชำระเงิน

หากจ่ายชำระเงินด้วยเช็คหรือโอนเงินผ่านทางธนาคาร คุณสามารถเปิดบัญชีส่วนบุคคลภายใต้ชื่อของคุณได้หลังจากที่เดินทางมาถึงฮ่องกงแล้ว ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากบุคคลที่สาม

หากนายจ้างของคุณขอให้คุณลงนามลงบนใบเสร็จรับเงินค่าจ้างหรือบันทึกของการจ่ายชำระเงิน คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณเข้าใจเนื้อหา

และข้อมูลว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องก่อนทำการลงนาม ห้ามลงนามลงบนเอกสารต่าง ๆ ที่คุณไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ หรือไม่เห็นด้วย

นอกจากนี้ขอแนะนำให้คุณขอสำเนาของบันทึกต่าง ๆ

ที่ได้ลงนามไว้เพื่อการเก็บรักษา

หากนายจ้างของคุณไม่ได้ขอให้คุณลงนามรับทราบบน ใบเสร็จรับเงินค่าจ้าง หรือการจ่ายชำระเงินอื่น ๆ

ขอแนะนำให้คุณเก็บรักษาบันทึกดังกล่าวไว้ด้วยตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทในอนาคต

ตัวอย่างของใบเสร็จการจ่ายชำระเงินเป็นภาษาที่แตกต่างกันมีให้อัพโหลดอยู่บน พอร์ทัลของ FDH เพื่อการอ้างอิง





เคล็ดลับ

ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างจากลูกจ้างของตน (รวมถึง FDHS) ยกเว้นภายใต้เงื่อนไขที่อนุญาตที่ระบุไว้ภายใต้ EO

บางรายการที่สามารถหักได้จะแสดงไว้ที่ด้านล่างเพื่อการอ้างอิง:

- การหักเงินสำหรับความเสียหาย หรือการสูญเสียของสินค้า อุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของนายจ้างอันมาจากการละเลย หรือความผิดของ FDH ในกรณีที่เกิดขึ้นนั้นผลรวมจะถูกหักเท่ากับมูลค่าของความเสียหาย หรือการสูญเสีย แต่จะไม่เกินจำนวน 300 ดอลลาร์ การหักยอดรวมดังกล่าวจะต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างที่สามารถจ่ายชำระให้กับ FDH ในช่วงเวลานั้น
- การหักเงินคืนค่าจ้างที่จ่ายชำระให้ล่วงหน้า หรือจ่ายชำระเกินจำนวนให้กับ FDH ยอดรวมที่จะหักจะต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างที่สามารถจ่ายชำระให้กับ FDH ในช่วงเวลานั้น และ
- การหักเงินโดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก FDH เพื่อการคืนเงินกู้ต่าง ๆ ที่นายจ้างให้ FDH กู้ยืม



เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบเป็นลายลักษณ์อักษรจากคณะกรรมการของกรมแรงงาน ยอดรวมของการหักทั้งหมด

(รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะที่กล่าวไว้ข้างต้น)

เว้นแต่การยกเว้นจากการทำงานในช่วงเวลาหนึ่งแต่ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่สามารถจ่ายชำระในช่วงเวลานั้น

นายจ้างที่ทำการหักเงินอย่างผิดกฎหมายออกจากค่าจ้างของ FDH

มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000

และโทษจำคุกเป็นระยะ เวลาหนึ่งปี

4.3 สิทธิในวันลาหยุดพัก วันหยุดตามกฎหมาย ลาหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติ และวันลาอื่น

ภายใต้ EO นั้น FDHs มีสิทธิได้รับวันหยุดพัก วันหยุดตามกฎหมาย และวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติ FDHs อาจเห็นด้วยกับนายจ้างของพวกเขาเกี่ยวกับการจัดเตรียมวันลาของพวกเขาเพื่อรองรับความต้องการของทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นในกรณีใดก็ตาม FDH ไม่ควรถูกขอร้องให้ทำงานในช่วงระหว่างวันหยุดพัก วันหยุด และวันลา ตัวอย่างเช่น FDH ไม่ควรถูกขอร้องให้ทำความสะอาดครัวเรือนก่อนที่จะออกจากบ้าน หรือล้างจานหลังจากที่กลับมาถึงบ้าน เป็นต้น

นอกจากนี้ FDHs ควรลงนามในบันทึกการลา หรือการจ่ายชาระวันลาที่พวกเขาเข้าใจอย่างถ่องแท้และยอมรับแล้วเท่านั้น นอกจากนี้ขอแนะนำให้คุณขอสำเนาของบันทึกต่าง ๆ ที่ได้ลงนามไว้เพื่อการเก็บรักษา หากนายจ้างของคุณไม่ได้ขอให้คุณลงนามรับทราบบนใบลา หรือการจ่ายชาระเงินอื่น ๆ ขอแนะนำให้คุณเก็บรักษาสัญญัตติดังกล่าวไว้ด้วยตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทในอนาคต ตัวอย่างของบันทึกการลาเป็นภาษาที่แตกต่างกันมีอิพโทลตออยู่บนพอร์ทัลของ FDH เพื่อการอ้างอิง



4.3.1 การอนุญาตให้มีวันหยุดพัก

FDH มีสิทธิได้รับวันหยุดพักไม่น้อยกว่าหนึ่งวันในทุก ๆ เจ็ดวัน วันหยุดพักจะต้องเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง วันหยุดพักอาจได้รับอนุญาตในลักษณะเป็นประจำสม่ำเสมอหรือไม่สม่ำเสมอ กรณีนายจ้างไม่ได้มอบหมายให้วันหยุดพักเป็นประจำสม่ำเสมอ นายจ้างจะต้องแจ้งให้กับ FDH ของตนทราบถึงวันที่มอบหมายให้หยุดพักก่อนที่จะเริ่มต้นเดือนใหม่ในแต่ละ เดือน ยกเว้นในกรณีที่ฉุกเฉินเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด นายจ้างจะต้องไม่ร้องขอให้ FDHs ทำงานในวันหยุดพัก สำหรับวันหยุดพักใดที่ FDH ถูกขอร้องให้ทำงาน นายจ้างจะต้องเปลี่ยนวันหยุดพักชดเชยไปเป็นวันอื่นภายใน 30

วันหลังจากวันหยุดพักผ่อน และจะต้องแจ้งให้ FDH ทราบถึงการเตรียมภายใน 48 ชั่วโมงหลังจากที่ร้องขอให้ FDH ทำงาน นายจ้างผู้ที่บังคับให้ FDH ทำงานในวันหยุดพักผ่อนจะต้องถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และถูกปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

นอกจากนี้

นายจ้างสามารถเปลี่ยนวันหยุดพักผ่อนชดเชยไปเป็นวันอื่นได้ตามความยินยอมของ FDH ซึ่งในกรณีนี้จะต้องอยู่ภายในเดือนเดียวกันก่อนวันหยุดพักผ่อน หรือภายใน 30 วันหลังจากวันหยุดพักผ่อน นายจ้างผู้ที่ไม่อนุญาตให้ FDH มีวันหยุดพักผ่อนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายตามการกระทำความผิด และถูกปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

4.3.2 การอนุญาตให้มีวันหยุดตามกฎหมาย

FDH โดยไม่เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานของเขา/เธอ มีสิทธิได้รับวันหยุดตามกฎหมาย

หากนายจ้างไม่สามารถอนุญาตให้ FDH ทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง

และจะต้องมีตัวเลือกของวันหยุดให้ภายใน 60 วันก่อนหรือหลังวันหยุดเดิมให้กับ FDH หากวันหยุดตามกฎหมายตรงกับวันหยุดพักผ่อน

จะต้องได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดในวันถัดไปซึ่งไม่ใช่วันหยุดตามกฎหมาย

หรือตัวเลือกของวันหยุด/วันหยุดชดเชย หรือวันหยุดพักผ่อน นอกจากนี้ หาก FDH ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสามเดือนก่อนหน้าวันหยุดตามกฎหมาย

จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดจะต้องจ่ายชำระให้กับ FDH

ไม่ล่าช้าเกินไปกว่าวันที่จะได้รับค่าจ้างในครั้งต่อไปหลังจากวันหยุดตามกฎหมาย นั้น ๆ

ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม นายจ้างจะไม่จ่ายชำระค่าจ้างด้วยวิธีใดก็ตามให้กับ FDH แทนการอนุญาตให้หยุดตามกฎหมาย

นายจ้างที่ไม่จ่ายชำระค่าจ้างในวันหยุดตามกฎหมาย

หรือตัวเลือกของวันหยุด/วันหยุดชดเชยโดยมีเหตุผลที่เพียงพอ

หรือไม่จ่ายชำระค่าจ้างในวันหยุดให้กับ FDH

มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

4.3.3 การอนุญาตให้ลาหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติ

FDH มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีหลังจากที่ได้รับจ้างงานทุก ๆ 12 เดือน สิทธิในการลาหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เจ็ดวันไปจนถึงสูงสุด 14 วัน โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของ FDH:

จำนวนปีที่ทำงาน	สิทธิในการลาหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติ
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 หรือนานกว่า	14

นายจ้างควรกำหนดระยะเวลาของการลางานหลังจากที่ได้ทำการปรึกษากับ FDH แล้ว โดยทำการยืนยันด้วยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยัง FDH ล่วงหน้าอย่างน้อย 14 วัน ยกเว้นมีการตกลงเรื่องการลางานในระยะเวลาสั้น ๆ กันเอง วันหยุดพักหรือวันหยุดตามกฎหมายที่ตรงกันกับวันลาหยุดประจำปีจะนำมานับเป็นวันลาประจำปีด้วย และจะต้องกำหนดวันหยุดพัก หรือวันหยุดอื่น ๆ ด้วย

FDHจะต้องได้รับค่าจ้างจากการลาหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนตามปกติไม่เกินวันจ่ายชำระปกติหลังจากที่ได้ใช้วันลาหยุดประจำปีไปแล้ว นายจ้างผู้ที่ไม่จ่ายชำระเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี หรือไม่อนุญาตให้มีวันหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือนตามปกติให้กับ FDH โดยไม่มีเหตุผลที่เพียงพอจะมีแนวโน้มถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และมีโทษปรับสูงสุด จำนวน 50,000 ดอลลาร์



4.3.4 วันลาอิน ๆ: การลาแบบไม่รับค่าจ้าง และการลางานเจ็ดวันโดยได้รับเงินเดือนปกติ และไม่รับค่าจ้างตามการต่ออายุสัญญา



การตกลงกันเรื่องการลาแบบไม่รับค่าจ้าง ควรได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย และภายใต้ EO จะไม่มีข้อตกลงใด ๆ จะช่วยทำให้ลดการคุ้มครอง FDHS นายจ้างไม่ควรบังคับให้ FDH ใช้วันลาหยุดโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

ภายใต้มาตราที่ 13 ของ SEC

หากทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะลงนามในสัญญาใหม่เมื่อสัญญาเดิมหมดอายุลง FDH จะต้องกลับภูมิลำเนาเพื่อพักผ่อนไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนที่จะเริ่มต้นสัญญาใหม่ (ยกเว้นจะได้รับอนุมัติล่วงหน้าให้ขยายเวลาพำนักจากผู้อำนวยการกองตรวจคนเข้าเมืองแล้ว)

วันหยุดพักผ่อนจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับ FDH

4.4 ค่าชดเชยของพนักงาน



4.4.1 ความคุ้มครองภายใต้ ECO

ภายใต้ ECO นายจ้างจะต้องทำประกันค่าชดเชยของลูกจ้างเพื่อให้ครอบคลุมความรับผิดชอบตามกฎหมาย (รวมถึงกฎหมายทั่วไป)

สำหรับการได้รับบาดเจ็บในการทำงานให้กับลูกจ้างทุกคน (รวมไปถึง FDHs)

นายจ้างผู้ไม่ปฏิบัติตาม ECO ในการรับประกัน

หรือทำประกันให้ครอบคลุมมีแนวโน้มจะถูกดำเนินคดีตาม

การกระทำความผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสองปี

นายจ้างจะต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเต็มจำนวนของกรมธรรม์ประกันภัย

และจะไม่หักเงินออกจากรายได้ของ FDHs เพื่อเรียกครองค่าใช้จ่ายคืน

นายจ้างจะต้องจัดทำกรมธรรม์ประกันภัย และเอกสารอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับกรมธรรม์เพื่อการตรวจสอบ FDHs

ที่กำลังประสบกับการไร้ความสามารถอันเกิดขึ้นจากโรคที่เกิดจากการทำงานซึ่งมีระบุไว้อยู่ใน ECO จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

และการคุ้มครองในแบบเดียวกันกับที่มอบให้ FDH ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากและในระหว่างการจ้างงาน เมื่อ FDH ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือได้รับโรคที่ไ้ระยะบ้ไว้ภายใต้ ECO FDH จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยเร็วที่สุด FDH ยังสามารถติดต่อสำนักงานแผนกค่าชดเชยให้กับพนักงาน (ECD) ของ LD หรือผู้ออกกรมธรรม์ หากนายจ้างได้ แจ้งเหตุไปยัง LD แล้ว สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับบริการที่ ECD ให้บริการ โปรดอ้างอิงไปยังส่วนที่ 9.1.1

4.4.2 การจัดการกับการบาดเจ็บจากการทำงาน

หาก FDH ได้รับบาดเจ็บที่เป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน โดยทั่วไปแล้วนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจ่ายค่าชดเชยภายใต้ ECO

ค่าชดเชย ประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายเป็นงวด ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ และเงินชดเชยรวมทั้งหมดเป็นก้อน (ในกรณีที่เสียชีวิต หรือ FDH กำลังเผชิญกับการไร้ ความสามารถแบบถาวรทั้งร่างกาย หรือบางส่วนอันเป็นผลมาจากกรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน) นายจ้างผู้ที่ไม่จ่ายค่าชดเชย หรือค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีเหตุผลที่เพียงพอ จะต้องถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิดโดยมีโทษปรับสูงสุด จำนวน 100,000 ดอลลาร์



เคล็ดลับ

ค่าชดเชยภายใต้ ECO ประกอบไปด้วยรายการดังต่อไปนี้:

ค่าใช้จ่ายเป็นงวด

นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับ FDH

ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บเป็นรายงวดในอัตราสี่ในห้า จากยอดผลต่างของรายไ้ ต่รายเดือนของ FDH ในช่วงเวลาที่เกิดอุบัติเหตุ และรายไ้ได้ต่อเดือนของ FDH ในช่วงที่ไร้ความสามารถชั่วคราว ภายใต้ EO นั้น FDH ไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วยจากนายจ้างในเวลาเดียวกัน



เคล็ดลับ

ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์

ยกเว้นว่านายจ้างจะมอบการรักษาพยาบาลฟรีอย่างเพียงพอให้กับ FDH ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ

นายจ้างมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายทางการแพทย์เพื่อการรักษา FDH ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานตามอัตราสูงสุดต่อวันดังที่ได้ระบุไว้ภายใต้ ECO

เงินชดเชยรวมทั้งหมดเป็นก้อน

► สำหรับกรณีที่ไมร้ายแรง

นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยทั้งหมดให้กับ FDH

ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บกลายเป็นบุคคลไร้ความสามารถถาวร

จำนวนของค่าชดเชยที่สามารถจ่ายชำระได้จะถูกคำนวณด้วยการอ้างอิงกับอายุของ FDH รายได้ต่อเดือน

และความสามารถในการสร้างรายได้ที่ต้องสูญเสียไปอย่างถาวร

(ตามที่ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินค่าตอบแทนตามกฎหมายของพนักงาน)



► สำหรับกรณีที่ร้ายแรง

หาก FDH

เสียชีวิตอันเป็นผลเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนอกและในการจ้างงาน

นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อการจ่ายค่าชดเชยสำหรับการเสียชีวิตให้กับสมาชิกครอบครัวที่ยังมีชีวิตอยู่ของ FDH

จำนวนของค่าชดเชยที่สามารถจ่ายชำระได้จะถูกคำนวณด้วยการอ้างอิงกับอายุ และรายได้ต่อเดือนของ FDH ผู้เสียชีวิต

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณการจ่ายชำระค่าชดเชย โปรดอ้างอิงไปยัง “คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายค่าชดเชยให้กับพนักงาน”

หากอุบัติเหตุทำให้ FDH เกิดการไร้ความสามารถเป็นเวลาไม่นานเกินกว่าเจ็ดวัน และไม่ได้ส่งผลให้เกิดการไร้ความสามารถแบบถาวร

นายจ้างสามารถจ่ายค่าชดเชยได้โดยตรง

หรือตกลงเรื่องการจ่ายชำระค่าชดเชยกับ FDH ให้สอดคล้องกับ ECO ได้ สำหรับในกรณีอื่น ๆ

โดยทั่วไปแล้วกรรมการด้านแรงงานจะประเมินค่าตอบแทนที่สามารถจ่ายชำระให้ ได้ภายใต้ ECO และออกใบรับรองการประเมินค่าชดเชยให้กับนายจ้าง และ FDH โดยระบุจำนวนของค่าชดเชยที่จะต้องจ่ายชำระ

นายจ้างจะต้องไม่ยกเลิกสัญญาจ้างงานของ FDH ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ยกเว้น LD หรือ คณะกรรมการประเมินค่าตอบแทนตามกฎหมายของพนักงานได้มีการออกใบรับรองที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม หรือได้มีการจ่ายชำระการเรียกร้องเงินค่าชดเชยกับ FDH แล้ว ตาม ECO นายจ้างผู้ที่ปลด FDH

ออกภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวนี้มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำ ความผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000 ดอลลาร์ นอกจากนี้

นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายชำระเงินให้กับ FDH แทนการแจ้งให้ทราบ (ถ้ามี)

และการจ่ายชำระเงินการบอกเลิกสัญญาจ้างงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ* FDH

ที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่สมเหตุสมผลและผิดกฎหมายภายใต้ EO อาจเรียกร้องค่าเสียหายได้

*สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณการจ่ายชำระเงินจากการบอกเลิกสัญญาจ้างงาน โปรดอ้างอิงไปยัง “คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายค่าชดเชยให้กับพนักงาน”

4.5 การรักษาทางการแพทย์

4.5.1 การรักษาพยาบาลฟรี



ภายใต้มาตราที่ 9(ก) ของ SEC ในกรณีที่ FDH เจ็บป่วย

หรือเผชิญกับอาการบาดเจ็บส่วนตัวระหว่างระยะเวลาของการจ้างงาน

(ยกเว้นในระยะเวลาที่ FDH ออกจากสองงกโดยเจตนาของตนเองและวัตถุประสงค์ส่วนตัว)

โดยไม่คำนึงว่าเกิดขึ้นนอกการจ้างงานหรือไม่ก็ตาม

นายจ้างจะต้องมอบการรักษาพยาบาลฟรีให้กับ FDH

(รวมถึงการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ การรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล

และการรักษาทางทันตกรรมฉุกเฉิน) FDH

จะต้องยอมรับการรักษาพยาบาลจากแพทย์ผู้ลงทะเบียนตามที่นายจ้างจัดหาให้ ขอแนะนำให้ FDH เก็บสำเนาเวชระเบียนของตนเองไว้

4.5.2 ลาป่วย และเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วย

ภายใต้ EO นั้น FDH จะต้องได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วย ในกรณี:



- การลาป่วยนั้นต้องไม่น้อยกว่าสี่วันติดต่อกัน (ยกเว้นวันหยุดที่ FDH ใช้สำหรับการตรวจครรภ์ การรักษาหลังการคลอดบุตร หรือการแท้งบุตร วันลาดังกล่าวจะถูกนำมานับเป็นวันลาป่วย และการจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วยจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้)
- FDH ได้สะสมจำนวนวันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติเพียงพอ (วันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติจะถูกเก็บสะสมในอัตราของวันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติสองวันในแต่ละเดือนของการจ้างงานของ FDH ในช่วงระหว่าง 12 เดือนแรก และวันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติสี่วันในแต่ละเดือนของการจ้างงานหลังจากนั้น
วันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติสามารถเก็บรวบรวมได้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน แต่จะต้องไม่เกิน 120 วันในแต่ละครั้ง) และ
- จะต้องมิใช่รับรองแพทย์ที่เหมาะสมมาสนับสนุนวันลาป่วย (เกี่ยวกับการตรวจ จาทางการแพทย์ของ FDH ที่เกี่ยวข้องกับเธอ การตั้งครรภ์อาจได้รับการสนับสนุนโดยใบรับรองการเข้าร่วม¹ ออกจากกัน จากใบรับรองแพทย์)

อัตรารายวันของเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วยจะมีจำนวนเท่ากับสี่ในห้าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันของ FDH* FDH ควรได้รับการจ่ายไม่เกินวันจ่ายปกติ นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วยโดยไม่มีเหตุผลที่เพียงพอมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

ยกเว้น ในกรณีของการเลิกจ้างที่ได้รับการสรุปว่าเป็นการไล่ FDH ออกอันเนื่องจากการประพฤติมิชอบอย่างร้ายแรง ห้ามมิให้ไล่ FDH ผู้ที่มีสิทธิได้รับวันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติออกจากงาน มิเช่นนั้น นายจ้างมีแนวโน้มจะถูกดำเนินคดีตามการกระทำผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000 ดอลลาร์ นอกจากนี้ นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายชားเงินให้กับ FDH แทนการแจ้งให้ทราบ และการจ่ายชားเงินการบอกเลิก สัญญาจ้างงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ* FDH ที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่สมเหตุผลและผิดกฎหมายภายใต้ EO อาจเรียกร้องค่าเสียหายได้

*สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือเพื่อการเจ็บป่วย และการจ่ายชားเงินการบอกเลิกสัญญาจ้างงาน โปรดอ้างอิงไปยัง “คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายค่าชดเชย ให้กับพนักงาน”

¹ ใบรับรองการเข้าร่วมไม่สามารถใช้ได้กับแพทย์ของ การตรวจสอบ FDH ที่เกี่ยวข้องกับเธอ การตั้งครรภ์ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020

4.6 การคุ้มครองการคลอดบุตร และการลาเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด

4.6.1 การลาคลอด และการลาคลอดโดยได้รับเงินเดือนปกติ

หญิง FDH มีสิทธิได้รับระยะเวลาต่อเนื่อง 14² สัปดาห์¹ ลาคลอด³ ถ้าเธอได้ให้ ประกาศนายจ้าง ของ การตั้งครรภ์และความตั้งใจของเธอที่จะลาคลอด FDH มีสิทธิคลอดบุตร ออกจากการจ่ายเงินถ้าเธอ:



- ทันทีเมื่อได้รับการจ้างงานมาไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ก่อนวันแรกของการลาคลอดตามที่กำหนด
- ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ และตั้งใจที่จะแจ้งลาคลอดกับ นายจ้างหลังจากได้รับการยืนยันการตั้งครรภ์ (เช่น การแสดงใบรับรองแพทย์ เพื่อยืนยันการตั้งครรภ์ต่อนายจ้าง) และ
- ได้จัดทำใบรับรองแพทย์โดยระบุวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรหากนายจ้างต้องการ

ตามข้อตกลงของนายจ้างแล้ว FDH

สามารถตัดสินใจเริ่มลาคลอดตั้งแต่สองถึงสี่สัปดาห์ ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร หาก FDH ไม่ได้ตัดสินใจระบุวันที่

หรือไม่ยืนยันข้อตกลงของนายจ้างในการเสนอดารางวันลา FDH

จะต้องเริ่มลาคลอดล่วงหน้าสี่สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร

อัตราค่าจ้างรายวันของการลาคลอดบุตร คือ

ผลรวมเท่ากับสี่ในห้าของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันของ FDH*

² FDH ที่มีกำรคุมขังเกิดขึ้นก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 มีสิทธิได้รับระยะเวลาการลาคลอดอย่างต่อเนื่อง 10 สัปดาห์

³ นอกเหนือจากการลาคลอด 14 สัปดาห์ การลาคลอดยังรวมถึง:

- หากถูกคุมขังช้ากว่าวันที่คาดว่าจะถูกคุมขัง รอบระยะเวลาเพิ่มเติมที่เท่ากับจำนวนวัน จักวันนั้น หลังจาก ค่าด หวัง วันที่ถูกคุมขังจนถึงวันที่ถูกคุมขังจริง และ
- ระยะเวลาการลาเพิ่มเติมไม่เกินสี่สัปดาห์ในบริเวณนั้น เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพเนื่องจก การตั้งครรภ์หรือการคุมขัง

และจะต้องจ่ายชำระในวันจ่ายเงินค่าจ้างปกติของ FDH นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ FDH ผู้มีครรภ์ลาคลอด หรือไม่จ่ายเงินค่าลาคลอดบุตรให้แก่ FDH มีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

หาก FDH ผู้มีครรภ์มีใบรับรองแพทย์ที่มีการลงความเห็นที่ FDH สุขภาพไม่แข็งแรงที่จะรับมือกับวัตถุที่มีน้ำหนักมาก ทำงานในสถานที่ซึ่งมีก๊าซที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อการตั้งครรภ์ หรือทำงานอื่น

ๆ ที่เป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์นายจ้างอาจจะไม่จัดสรรงานดังกล่าวให้ FDH หาก FDH ทำงานดังกล่าวอยู่แล้ว นายจ้างจะต้องย้าย FDH ออกจากงานนั้นภายใน 14 วันหลังจากได้รับคำร้องขอ นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีเหตุผลสมควรมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

ยกเว้นในกรณีของการถูกไล่ออกจากงานเนื่องจากการประพฤติมิชอบอย่างร้ายแรง ห้ามมิให้นายจ้างไล่ FDH ผู้มีครรภ์ออกจากงานนับจากวันที่ FDH ได้รับการยืนยันจาก ใบรับรองแพทย์ไปจนถึงวันที่ FDH ถึงกำหนดกลับมาทำงานเมื่อวันลาคลอดสิ้นสุดลง นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดข้างต้นมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000 ดอลลาร์ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายชำระเงินให้กับ FDH แทนการแจ้งให้ทราบ และการจ่ายชำระเงินการบอกเลิกสัญญา จ้างงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ* FDH ที่ถูกไล่ออกจากงานสามารถเรียกร้องการเยียวยาสำหรับการเลิกจ้างที่ไม่สมเหตุสมผล และผิดกฎหมายภายใต้ EO ได้

*สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณการจ่ายค่าลาคลอดบุตร และการ จ่ายเงินการเลิกจ้าง โปรดดูที่ “คู่มือฉบับย่อสำหรับกฎหมายการจ้างงาน”



เคล็ดลับ

ถาม: นอกเหนือไปจากข้อกำหนดข้างต้นแล้ว FDHs ควรจัดการกับการตั้งครรภ์ อย่างไร?

ตอบ: ไม่มีข้อตกลงการคลอดบุตรอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ FDHs ที่ระบุไว้ใน EO และ SEC ขอแนะนำให้ทั้ง FDHs และนายจ้างหรือเกี่ยวกับการจัดเตรียมวันลาคลอด โดยเร็วที่สุดเพื่อให้บรรลุข้อตกลง หาก FDH ต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่อให้กำเนิดบุตรและลาคลอด FDH สามารถร้องขอต่อนายจ้างได้ ทั้งสองฝ่ายสามารถหารือกันเกี่ยวกับข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง และ FDH อาจได้รับอนุญาตให้ใช้วันลางานได้ (ถ้ามี) ซึ่งนอกเหนือไปจากการลาคลอดก่อน 36 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์เพื่อให้ FDH และบุตรสามารถได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว และเพื่อนฝูงในประเทศบ้านเกิดของ FDH และเพื่อให้ FDH สามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เมื่อพ้นกำหนดจากการลาคลอด

4.6.2 การลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด และการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลัง คลอดโดยได้รับเงินเดือนปกติ

FDH เพศชายผู้เป็นบิดา⁴ หรือผู้ที่กำลังจะเป็นพ่อของเด็กที่เกิดใหม่ (เด็กสามารถเกิดในหรือนอกช่องคลอดได้) และผู้ที่ได้แจ้งให้นายจ้างทราบตามที่กำหนดภายใต้ EO มีสิทธิในการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดได้ห้าวันในแต่ละครั้งที่ภรรยา/คู่สมรสคลอดบุตร การลาคลอดห้าวันอาจดำเนินการได้ตลอดเวลา ในช่วงระยะเวลาสี่สัปดาห์ ก่อนที่คาดไว้ วันที่ของ การส่ง ของ เด็กถึง14สัปดาห์⁵ เริ่มต้นในวันที่ส่งมอบจริงของเด็ก (ในหนึ่งไปหรือในวันที่แยกต่างหาก) FDH ชายมีสิทธิได้รับเงินเดือนปกติหาก:

⁴ FDH

ไม่จำเป็นต้องจะต้องมีสถานะแต่งงานกับแม่ของเด็กที่เกิดใหม่เพื่อรับสิทธิในการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยา หลังคลอดภายใต้ EO

⁵ หากเด็กเกิดก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 จะถึง 10 สัปดาห์ เริ่มต้นในวันที่ส่งมอบจริง ของเด็ก

- ได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ก่อนการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด และ
- ได้มอบเอกสารที่จำเป็นให้กับนายจ้างภายใน 12 เดือนหลังจากใช้วันลาวันแรกของการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด หรือหากการว่าจ้างสิ้นสุดภายในหกเดือนหลังจากการเลิกจ้าง (แล้วแต่ว่าระยะเวลาไหนสิ้นสุดก่อน):



- ใบสูติบัตรของบุตร ซึ่งมีระบุชื่อลูกจ้างว่าเป็นบิดา หรือ
- ถ้าเด็กเกิดมาแล้วเสียชีวิต หรือเสียชีวิตหลังคลอด และไม่มีการออกใบสูติบัตรที่เกี่ยวข้องให้กับเด็ก FDH ต้องขอใบรับรองแพทย์ที่สามารถ รับรองการคลอดบุตรของเด็ก

อัตราค่าจ้างรายวันของการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด คือ ผลรวมเท่ากับสี่ในห้าของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันของ FDH* นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดให้กับ FDH ภายในเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้:

- หาก FDH ได้มอบเอกสารที่จำเป็นให้กับนายจ้างก่อนใช้วันลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติให้กับ FDH สำหรับการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด:
 - ไม่เกินวันที่ FDH ได้รับค่าจ้างครั้งถัดไปหลังจากการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด หรือ
 - หากการจ้างงานของ FDH สิ้นสุดลงแล้ว ภายในเจ็ดวันหลังจากหยุดการจ้างงาน
- หาก FDH มอบเอกสารที่จำเป็นให้กับนายจ้างหลังจากการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด:
 - ไม่เกินวันที่ FDH ได้รับค่าจ้างในครั้งถัดไปหลังจากที่ได้มอบเอกสารให้กับนายจ้างแล้ว หรือ
 - หากการจ้างงานของ FDH สิ้นสุดลงแล้ว ภายในเจ็ดวันหลังจากได้ส่งมอบเอกสารแล้ว

นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ FDH ผู้มีสิทธิลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด หรือไม่จ่ายเงินค่าจ้างสำหรับการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดโดยได้รับเงินเดือนปกตินั้นมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายตามการกระทำผิดโดยมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 50,000 ดอลลาร์

*สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณการจ่ายชาระเงินค่าจ้างของการลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอด โปรดอ้างอิงไปยัง “คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน”

4.7 การบอกเลิกสัญญาจ้าง

4.7.1 การเตรียมการเพื่อการบอกเลิกสัญญา

ภายใต้มาตราที่ 10 ของ SEC ทั้ง FDH และนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาได้ด้วยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าหนึ่งเดือน หรือจ่ายค่าจ้างหนึ่งเดือนทดแทนการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือจ่ายเงินทดแทนการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในกรณีพิเศษ⁶ ฝ่ายที่เสนอให้บอกเลิกสัญญาควรมีเหตุผลเพียงพอในการทำเช่นนั้น มิเช่นนั้นผู้นั้นอาจได้รับการเรียกร้องจากอีกฝ่ายหนึ่งได้

6

FDH

สามารถบอกเลิกสัญญาการจ้างงานของตนได้โดยไม่มีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือจ่ายเงินทดแทนการแจ้งหาก:

- รู้สึกกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อร่างกายจากความรุนแรง หรือโรคต่าง ๆ
- ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่าง โหดร้าย หรือ
- ได้รับการจ้างงานมาไม่น้อยกว่าห้าปี และได้รับการรับรองโดยผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ หรือผู้ลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์แผนจีนในรูปแบบที่กำหนดว่าไม่เหมาะสมอยู่ ว่างถาวรกับงานของ FDH ในปัจจุบัน

นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาการจ้างงานโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือการจ่ายเงิน ทดแทนการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหากในกรณีที่ FDH ผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน:

- เจตนาขัดคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมาย และคำสั่งที่สมเหตุสมผล จากนายจ้าง
- ประพฤติตนไม่เหมาะสม
- มีความผิดในการฉ้อโกง หรือความไม่ซื่อสัตย์ หรือ
- มีพฤติกรรมละเลยต่อหน้าที่

นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ออกในกรณีดังต่อไปนี้:

การคุ้มครองการคลอดบุตร	นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ผู้ที่ได้รับการยืนยันว่ามีอาการตั้งครรภ์ และได้แจ้งเรื่องการตั้งครรภ์แล้วออกจากงาน
การลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติ	นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ผู้ที่กำลังใช้วันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนปกติออกจากงาน
ได้มอบหลักฐานหรือข้อมูลให้แก่ผู้มีอำนาจแล้ว	นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ออกด้วยเหตุผลจากการมอบหลักฐานหรือข้อมูลเพื่อดำเนินการหรือสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้ EO หรืออุบัติเหตุจากการทำงาน
กิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน	นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ผู้ที่กำลังเข้าร่วมในสหภาพแรงงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานออกจากงาน
บาดเจ็บจากการทำงาน	นายจ้างไม่ควรจะไล่ FDH ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บออกจากงานก่อนที่จะมีการทำข้อตกลงกับ FDH ในเรื่องค่าชดเชยให้กับพนักงานหรือก่อนที่จะออกใบรับรองการประเมินผล

นายจ้างที่ไล่ FDH

ออกจากงานภายใต้ข้อกำหนดข้างต้นมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำคความผิด และมีโทษปรับสูงสุดจำนวน 100,000 ดอลลาร์ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายชดเชยเงินให้กับ FDH แทนการแจ้งให้ทราบ และการจ่ายชดเชยเงินการบอกเลิกสัญญาจ้างงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ* FDH ที่ถูกไล่ออกจากงานสามารถเรียกร้องการเยียวยาสำหรับการเลิกจ้างที่ไม่สมเหตุผลและผิดกฎหมายภายใต้ EO ได้

พนักงาน (รวมถึง FDHs)

และนายจ้างที่มีข้อพิพาทด้านแรงงานซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ด้วยตนเอง ขอแนะนำให้ไปที่สำนักงานแผนกแรงงานสัมพันธ์ (LRD) ของ LD เพื่อสอบถามหรือขอความช่วยเหลือ LRD ให้บริการด้านการให้คำปรึกษาฟรีและการประนีประนอมข้อพิพาทให้กับทั้ง FDHs และนายจ้างเพื่อช่วยแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงาน สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการให้บริการ โปรดอ้างอิงไปยังส่วนที่ 9.1.1

*สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณการจ่ายชดเชยเงินการบอกเลิกสัญญา โปรดอ้างอิงไปยัง "คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน"



เคล็ดลับ



ในบางครั้ง FDHs และนายจ้างอาจมีความขัดแย้งกันจนกลายเป็นข้อโต้แย้งในที่สุด ทั้งสองฝ่ายอาจเชื่อว่าตนมีเหตุผลเพียงพอที่จะบอกลีกสัญญาได้ทันที อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาคือให้คิดถึงความคิดของผู้อื่นและอดทนซึ่งกันและกันเท่าที่จะทำได้ แล้วพยายามแก้ไขปัญหาร่วมกัน พวกเขาควรคิดที่จะทำการบอกลีกสัญญาอย่างเร่งรีบ หรือการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อยุติข้อพิพาท

4.7.2 แจ้งให้ ImmD ทราบถึงการยกเลิกสัญญาการจ้างงาน

ภายใต้มาตราที่ 12 ของ SEC ทั้ง FDH และนายจ้างจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการของกรมตรวจคนเข้าเมืองทราบเป็นลายลักษณ์อักษรภายในเจ็ดวันนับจากวันที่บอกลีกสำเนาของการรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรของอีกฝ่ายหนึ่งจะถูกส่งต่อไปยังผู้อำนวยการของกรมตรวจคนเข้าเมือง สามารถทำการแจ้งได้โดยส่งแบบฟอร์ม “การบอกลีกสัญญาจ้างงานกับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ” (ID 407E) ที่กรอกข้อมูลเสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือจดหมาย

หากสัญญาถูกบอกลีกก่อนกำหนด FDH ได้รับอนุญาตให้อยู่ในฮ่องกงเป็นเวลาสองสัปดาห์หลังจากการบอกลีกสัญญา หรือระยะเวลาของการอนุญาตให้พำนักที่เหลือ แล้วแต่ว่ากรณีไหนเกิดขึ้นก่อน หาก FDH ไม่ เดินทางออกจากฮ่องกงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาพำนักแล้ว FDH จะมีความผิด เนื่องจากละเมิดเงื่อนไขการพำนัก โดยจะต้องถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และมีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นเวลาสองปี นอกจากนี้ยังจะต้องถูกนำตัวออกจาก HKSAR หลังจากได้รับคำพิพากษาแล้ว บุคคลที่ถูกนำตัวออกไปนอกฮ่องกงแล้วจะไม่ได้รับอนุญาตให้กลับมาทำงานในฐานะ FDH ได้อีกครั้ง

4.7.3 การชำระเงิน และรายการที่ต้องจ่ายชำระให้กับ FDH เมื่อเสร็จสิ้นหรือบอกเลิกสัญญาแล้ว

นายจ้างมักจะต้องจ่ายชำระตามรายการดังต่อไปนี้ให้กับ FDH เมื่อเสร็จสิ้นหรือบอกเลิกสัญญาแล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละกรณี

รายการ	หมายเหตุ
ค่าจ้าง	ค่าจ้างค้างจ่ายอื่น ๆ
การจ่ายค่าจ้างทดแทนการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า	ภายใต้มาตราที่ 10 ของ SEC ทั้ง FDH และนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาได้ด้วยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าหนึ่งเดือนหรือจ่ายค่าจ้างหนึ่งเดือนทดแทนการแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า
การลาประจำปีโดยได้รับเงิน เดือนปกติ	เมื่อสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง FDH จะได้รับการชำระเงินทดแทนการลาประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิที่ควรได้รับเมื่อทำงานครบทุก ๆ 12 เดือน หาก FDH ได้รับการจ้างงานเป็นเวลาสามเดือน แต่น้อยกว่า 12 เดือนในปีของการลา (เช่น หลังจากทำงานครบทุก ๆ 12 เดือน) FDH มีสิทธิได้รับวันลาประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปกติตามสัดส่วนหากสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลงซึ่งนอกเหนือไปจากเหตุผลในการไล่ออกจากงานอันเนื่องจากการประพฤติผิดร้ายแรงของ FDH โปรดอ้างอิงวิธีการคำนวณดังตัวอย่าง: <ul style="list-style-type: none">• หาก FDH ลาออกหรือถูกไล่ออกหลังจากการจ้างงานมาแล้ว 18 เดือน และ FDH ยังไม่ได้ใช้สิทธิในการลาประจำปี: <i>การจ่ายเงินทดแทนการลาประจำปีสำหรับ 12 เดือนแรกของการจ้างงานที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว (7 วัน) + ยอดเงินตามสัดส่วนเพื่อทดแทนการลาประจำปีสำหรับระยะเวลาการจ้างงานที่เหลืออยู่ (3.5 วัน)</i>

<p>การลาประจำปีโดยได้รับเงิน เดือนปกติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หาก FDH ถูกบอกเลิกสัญญากะทันหันอันเนื่องจากการประพฤติผิดร้ายแรงหลังจากการจ้างงานไปแล้ว 18 เดือน: <i>การจ่ายเงินทดแทนการลาประจำปีในช่วง 12 เดือนแรกของการจ้างงาน (เช่น 7 วันโดยไม่มียอดรวมตามสัดส่วนเพื่อทดแทนการลาประจำปีสำหรับระยะเวลาการทำงานที่เหลือ)</i>
<p>การจ่ายเงินสำหรับการทำงานเป็นระยะเวลานาน</p>	<p>นายจ้างต้องจ่ายเงินสำหรับการทำงานให้เป็นระยะเวลานานให้กับ FDH หาก FDH ทำงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าห้าปี และในกรณีดังต่อไปนี้:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FDH ถูกไล่ออกด้วยเหตุผลอื่นนอกเหนือไปจากการไล่ออกอันเนื่องมาจากการประพฤติผิดร้ายแรง หรือประพฤติผิดซ้ำซ้อน • สัญญาจ้างงานหมดอายุโดยไม่มีต่อการต่ออายุสัญญา[^] • FDH ได้รับการรับรองจากผู้ลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์หรือผู้ลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์แผนจีนในรูปแบบที่กำหนดว่าไม่เหมาะสมกับงานของ FDH ในปัจจุบันโดยถาวร • FDH มีอายุ 65 ปีขึ้นไป และลาออกจากตำแหน่งด้วยเหตุผลของวัยชรา หรือ • FDH เสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน <p>[^]หากนายจ้างได้เสนอเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อต่ออายุสัญญาหรือว่าจ้าง FDH อีกครั้งภายใต้สัญญาใหม่ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนที่สัญญาจะหมดอายุ แต่ FDH ปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวโดยมีเหตุผลที่ไม่สมเหตุสมผล FDH จะไม่มีสิทธิในการได้รับการจ่ายเงินสำหรับการทำงานเป็นระยะเวลานาน</p>

<p>การจ่ายเงิน สำหรับการ ทำงานเป็น ระยะเวลานาน</p>	<p>สูตรคำนวณการจ่ายชำระเงินสำหรับการทำงานเป็นระยะเวลานาน: $(\text{ค่าจ้างเดือนที่แล้ว} \times 2/3) \times$ $\text{จำนวนปีที่ทำงานซึ่งสามารถคำนวณได้} \#$</p> <p># ปีที่ยังทำงานไม่ครบกำหนดควรได้รับการคำนวณตามสัดส่วน</p> <p>หมายเหตุ: FDH จะไม่มีสิทธิได้รับการจ่ายเงินสำหรับการทำงานเป็นระยะเวลานานพร้อมกันกับการจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง</p>
<p>การจ่ายเงิน ชดเชยการ เลิกจ้าง</p>	<p>นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ FDH ในกรณีดังต่อไปนี้:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FDH ถูกไล่ออกเนื่องมาจากเหตุผลของการประพฤติดื้อซ่าซ่อนหรือสัญญาจ้างงานหมดอายุโดยไม่ได้รับการต่ออายุด้วยเหตุผลของการประพฤติดื้อซ่าซ่อน และ^{^^} • FDH ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 24 เดือนกับนายจ้างคนเดิมก่อนที่จะมีการบอกเลิก <p>^{^^}หากนายจ้างได้เสนอเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อต่ออายุสัญญาหรือว่าจ้าง FDH อีกครั้งภายใต้สัญญาใหม่ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนที่สัญญาจะถูกยกเลิก/หมดอายุ แต่ FDH ปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวโดยมีเหตุผลที่ไม่สมเหตุสมผล FDH จะไม่มีสิทธิในการได้รับการจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง</p> <p>สูตรคำนวณเงินชดเชยการเลิกจ้าง: $(\text{ค่าจ้างเดือนล่าสุด} \times 2/3) \times$ $\text{จำนวนปีที่ทำงานซึ่งสามารถคำนวณได้} \#$</p> <p># ปีที่ยังทำงานไม่ครบกำหนดควรได้รับการคำนวณตามสัดส่วน</p> <p>หมายเหตุ: FDH จะไม่มีสิทธิได้รับได้รับการจ่ายเงินสำหรับการทำงานเป็นระยะเวลานานพร้อมกันกับการจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง</p>

<p>เงินช่วยเหลือค่าอาหาร</p>	<p>เงินช่วยเหลือค่าอาหารที่ค่างต่าง ๆ หากนายจ้างไม่มีการจัดหาอาหารให้</p>
<p>ยานพาหนะสำหรับเดินทางกลับฟรี</p>	<p>ภายใต้มาตราที่ 7 ของ SEC ผู้ว่าจ้างจะต้องจัดหายานพาหนะสำหรับเดินทางกลับฟรีให้กับ FDH โดยไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาเมื่อมีการบอกละเมิดสัญญาหรือหมดอายุสัญญา</p> <p>ประเด็นที่ควรทราบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • โดยทั่วไปนายจ้างจะจัดหาตัวเครื่องบินให้กับ FDH (รวมถึง ลงทะเบียนกระเป๋าเดินทางขึ้นพื้นฐาน) • ตัวเครื่องบินที่นายจ้างจัดหาให้ควรใช้เส้นทางบินตรงให้มากที่สุด หากนายจ้างไม่ได้จัดหาตัวเครื่องบินที่มีเส้นทางบินตรงไปยังภูมิลำเนาให้มากที่สุด นายจ้างอาจจะต้องจ่ายค่าอาหารและค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงขึ้นเนื่องจากมีจำนวนวันในการเดินทางเพิ่มขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่าทั้งสองฝ่ายมีเวลาเพียงพอ และมีเวลาเหมาะสมในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาหรือการเลิกจ้าง ขอแนะนำให้ FDH ยืนยันการจัดการการเริ่มออกเดินทางกับนายจ้าง (เช่น วันที่ออกเดินทาง และสถานที่ปลายทาง เป็นต้น) ก่อนที่นายจ้างจะซื้อตัวเครื่องบินให้
<p>เงินช่วยเหลือค่าอาหารและค่าเดินทาง</p>	<p>ภายใต้มาตราที่ 7 (b) ของ SEC ควรจ่ายเงินช่วยเหลือค่าอาหารและค่าเดินทางรายวัน จำนวน 100 ดอลลาร์ ต่อวันให้กับ FDH เมื่อ FDH เดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาของตน</p>

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างทั้งหมด และการชำระเงินอื่น ๆ เนื่องจาก FDH ได้รับความคุ้มครองภายใต้ EO และ SEC

ไม่เกินเจ็ดวันหลังจากวันที่เสร็จสิ้นหรือบอกเลิกสัญญาแล้ว* FDH ที่ต้องการเรียกร้องค่าชดเชยการเลิกจ้างควรทำเป็นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบภายในสามเดือนหลังจากเสร็จสิ้นหรือบอกเลิกสัญญา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้กับ FDH ไม่เกินสองเดือนนับจากวันที่ได้รับการแจ้งเตือนดังกล่าว

คู่มือนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการอ้างอิงอย่างรวดเร็วสำหรับ FDHs เกี่ยวกับสิทธิ และข้อผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในฮ่องกง สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมอ้างอิงไปยัง

“คู่มือแนะนำเกี่ยวกับการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ-

สิ่งที่คุณช่วยแม่บ้านต่างชาติและนายจ้างควรจะทำ” (คู่มือแนะนำ)

“คู่มือฉบับย่อสำหรับกฎหมายการจ้างงาน” และ

“คู่มือฉบับย่อเกี่ยวกับกฎหมายค่าชดเชยให้กับพนักงาน” ซึ่งจัดพิมพ์โดย LD

คู่มือแนะนำมีให้บริการเป็นภาษาท้องถิ่นส่วนใหญ่ของ FDH

และคุณสามารถเข้าถึงได้บนพอร์ทัลของ FDH

เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี

ควรขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหากมีความจำเป็น EO และ ECO

จะยังคงเป็นผู้มีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวสำหรับบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่อธิบาย

ไว้ในคู่มือนี้ ศาลมีอำนาจตีความกฎหมาย

* สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้สิทธิตามกฎหมาย

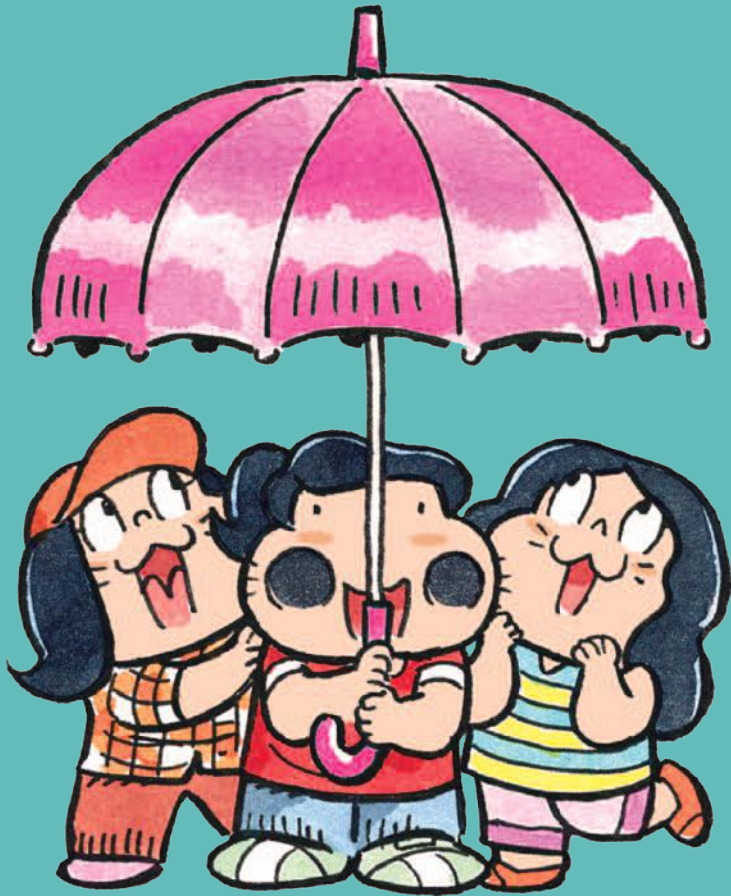
และการคำนวณค่าใช้จ่าย โปรดอ้างอิงไปยัง

“คู่มือฉบับย่อสำหรับกฎหมายการจ้างงาน”



บทที่ 5

สิทธิ และการคุ้มครองทั่วไป



สิทธิ และการคุ้มครองทั่วไป

นอกเหนือไปจากกฎหมายแรงงานแล้ว FDH ยังได้รับสิทธิและความคุ้มครองอื่น ๆ ในขณะที่กำลังทำงานในฮ่องกง

5.1 สิทธิ และการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันในฐานะคนงานในท้องถิ่น

FDH สามารถเข้าถึงบริการทั้งหมดที่รัฐบาล HKSAR จัดให้ไว้กับคนงานในท้องถิ่นได้ฟรี ตัวอย่างเช่น FDHs สามารถเข้าถึงบริการฟรีของ LD เช่น การให้คำปรึกษา และการประเมินประเมินข้อพิพาท รัฐบาล HKSAR ให้บริการสำหรับผู้ที่ต้องการใช้ภาษาพิเศษโดยสามารถใช้บริการล่ามแปลภาษาและการแปลภาษาได้ฟรี FDH ยังสามารถที่จะขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานที่เลือกได้ฟรี และ/หรือสถานกงสุลที่เกี่ยวข้องใน HKSAR หากต้องการ

FDHs ยังได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน FDHs ที่ได้รับความเสียหายสามารถแสวงหาการชดเชยผ่านกระบวนการทางกฎหมายได้ หากได้รับการพิจารณาว่าถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย คุณสามารถขอความช่วยเหลือทางกฎหมายได้จากรัฐบาล HKSAR หากมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ (เช่น วิธีการทดสอบ)



5.2 สิทธิ และการคุ้มครองอื่น ๆ

5.2.1 สิทธิในการเป็นเจ้าของ และเก็บรักษาทรัพย์สินส่วนตัว

คุณควรเก็บรักษาทรัพย์สินส่วนตัวของคุณเอง เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน บัตรเครดิตของธนาคาร สัญญาจ้างงาน สิ่งพิมพ์ของรัฐบาล และแผ่นพับสำหรับ FDHs เป็นต้น ไม่มีบุคคลใด (รวมถึง นายจ้าง และ EA ของคุณ) สามารถยึดทรัพย์สินส่วนตัวของคุณไว้ได้ บุคคลใดก็ตามที่ยึดทรัพย์สินส่วนตัวของคุณไว้ (รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะรายการที่กล่าวถึงข้างต้น) โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากคุณอย่างชัดเจนอาจเป็นการกระทำความผิด

หากคุณถูกบังคับให้ส่งมอบทรัพย์สินส่วนตัวของคุณ โปรดรายงานไปยังตำรวจทันที



5.2.2 สิทธิในความเป็นส่วนตัว

คุณมีสิทธิในความเป็นส่วนตัว

นายจ้างของคุณไม่ได้รับอนุญาตให้ตรวจสอบสิ่งของส่วนตัวของคุณโดยไม่ได้รับความยินยอมจากคุณ

เพื่อให้แน่ใจว่ามีความปลอดภัยภายในบ้าน และเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว

นายจ้าง บางคนอาจติดตั้งระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เอาไว้รอบบริเวณบ้าน หากนายจ้างของคุณตั้งใจที่จะทำเช่นนั้น

นายจ้างของคุณควรแจ้งให้คุณทราบถึงข้อตกลงล่วงหน้า

และไม่ควรทำการบันทึกวิดีโอ หรือจับภาพแสดงกิจกรรมในห้องน้ำ

หรือในพื้นที่ส่วนตัวที่คุณใช้พักผ่อนหลังเลิกงาน

หากการตรวจสอบดังกล่าวดำเนินการโดยที่คุณไม่รู้ตัว

นายจ้างของคุณอาจทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยข้อมูลส่วนบุคคล

(ความเป็นส่วนตัว) (PDPO) หากหากคุณมีคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับ PDPO

คุณสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือได้จาก

กรมการด้านความเป็นส่วนตัวเพื่อขอความช่วยเหลือด้านข้อมูลส่วนบุคคล



เคล็ดลับ

นายจ้างของคุณควรอ้างอิงคำแนะนำดังต่อไปนี้ซึ่งออก
โดยกรมการด้านความ

เป็นส่วนตัว สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการติดตั้ง
และใช้งานระบบกล้องวงจรปิดเพื่อการตรวจสอบที่บ้าน:



“การตรวจสอบ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลในที่ทำงาน:
ประเด็นที่ควรทราบสำหรับนายจ้างของผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ”
(www.pcpd.org.hk)

5.2.3 การคุ้มครองต่อการเลือกปฏิบัติ

ฮ่องกงมีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับเพศ การไร้ความสามารถ สถานะทางครอบครัว และเชื้อชาติ หาก FDH เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติอย่างผิดกฎหมายในด้านเพศ สถานภาพสมรส การตั้งครรรค์ การไร้ความสามารถ สถานะครอบครัว หรือเชื้อชาติ FDH สามารถติดต่อคณะกรรมการด้านโอกาสของความเท่าเทียม (EOC) เพื่อขอความช่วยเหลือได้



เคล็ดลับ

ศูนย์ EOC ได้เผยแพร่ว่า:

- “ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ: คู่มือสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ และนายจ้าง” – ช่วยให้ภาพรวมทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ (RDO) เพื่อให้ FDHs และนายจ้างได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับ RDO และการใช้กฎหมายกับตนเอง หนังสือเล่มนี้มีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ดากาล็อก บาฮาซา อินโดนีเซีย และไทย (www.eoc.org.hk)
- “การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ: คู่มือสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ และนายจ้าง” - กฎหมายว่าด้วยการกีดกันทางเพศ (SDO) คุ้มครองทุกคน ในฮ่องกง (รวมถึง FDH) จากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรทางเพศ คู่มือนี้ครอบคลุมการประยุกต์ใช้ SDO สิทธิของพนักงาน และความรับผิดชอบของนายจ้างภายใต้ SDO มีบริการเป็นภาษาอังกฤษ ดากาล็อก บาฮาซา อินโดนีเซีย และไทย (www.eoc.org.hk)

บทที่ 6

ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบ



ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบ

FDH ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายของฮ่องกง ในขณะที่เดียวกัน FDH ควรปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ รวมถึงปฏิบัติตามเงื่อนไขของการพำนักในฮ่องกง

6.1 ข้อจำกัดในการจ้างงาน

FDHs จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายการเข้าเมือง (IO) และเงื่อนไขการพำนักตามที่ได้เขียนไว้ในวีซ่าของพวกเขา FDH ที่ละเมิดเงื่อนไขการพำนัก หรือบุคคลใดที่ช่วยเหลือ/ผู้สนับสนุน FDH ในการละเมิดเงื่อนไขการพำนักนั้นจะมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดี SEC ระบุไว้ว่า:

มาตราที่ 4 (a) - FDH ควรปฏิบัติเฉพาะงานบ้านให้กับนายจ้างตาม “ตารางเวลาของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” ซึ่งแนบไปยัง SEC

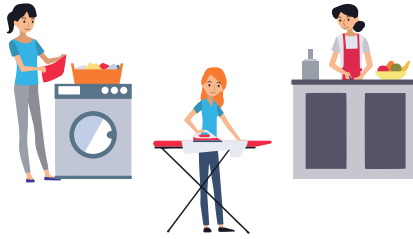
มาตราที่ 4 (b) - FDH จะไม่รับการจ้างงานนอกเวลา และนายจ้างจะไม่กำหนดให้ FDH ทำงานนอกเวลากับบุคคลอื่น รวมถึง

มาตราที่ 4 (c) - มาตราที่ 4 (a) และ (b) จะเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขการพำนักที่ทาง ImmD กำหนดให้กับ FDH เมื่อ FDH เข้ามาทำงานในฮ่องกง

การฝ่าฝืนเงื่อนไขการพำนักหนึ่งหรือทั้งสองข้อดังกล่าวจะส่งผลให้ FDH และ/หรือผู้ช่วยเหลือ และผู้สนับสนุนจะต้องถูกดำเนินคดี

6.1.1 FDH จะปฏิบัติงานบ้านเท่านั้น

FDH จะปฏิบัติงานบ้านเท่านั้น หน้าที่ภายในบ้าน เช่น งานบ้าน ทำอาหาร ดูแลผู้สูงอายุในบ้าน ดูแลเด็กเล็ก และอื่น ๆ ควรระบุไว้อย่างชัดเจนใน “ตารางเวลาของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” ซึ่งแนบไปยัง SEC



หาก FDH ปฏิบัติหน้าที่ไม่ใช่งานบ้าน FDH อาจฝ่าฝืน IO และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด และมีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสองปี รวมถึงถูกนำตัวออกจาก HKSAR หาก FDH ถูกนำตัวออกไปแล้วจะทำให้ขนาดของการสมัครงานในฮ่องกงของ FDH ถูกปฏิเสธโดยปริยาย หากนายจ้างของคุณขอให้คุณปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่งานบ้าน คุณควรปฏิเสธคำร้องขอนั้น หากนายจ้างของคุณยังคงยืนยันคำร้องขอ คุณควรติดต่อ ImmD หรือ LD เพื่อขอความช่วยเหลือ

6.1.2 FDHs จะไม่รับการจ้างงานนอกเวลา

FDH ที่รับจ้างงานกับบุคคลอื่นซึ่งนอกเหนือจากนายจ้างที่ระบุไว้ในวีซ่าของ FDH จะเป็นการละเมิด IO FDH จะถูกดำเนินคดี และถูกนำตัวออกจาก HKSAR เนื่องจากละเมิดเงื่อนไขการพำนักโดยขึ้นอยู่กับการกระทำความผิดซึ่งมีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสองปี หาก FDH ถูกนำตัวออกไปแล้ว FDH จะไม่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานที่ฮ่องกงในฐานะ FDH ได้อีกครั้ง

6.1.3 FDHs จะไม่ปฏิบัติงานบ้านในสถานที่อื่น ๆ นอกเหนือไปจากที่อยู่อาศัยของนายจ้างซึ่งได้ระบุไว้ใน SEC

FDHs จะปฏิบัติงานบ้าน ณ ที่พักอาศัยของนายจ้างซึ่งได้ระบุไว้ใน SEC เท่านั้น FDHs

ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานที่อื่นนอกเหนือไปจากที่อยู่อาศัยของนายจ้างซึ่งได้ระบุไว้ใน SEC ให้กับแต่ละบุคคล ๆ (เช่น ที่อยู่อาศัยที่สองของนายจ้าง) แม้ว่านายจ้างหรือ EA อนุญาต หรือร้องขอให้ FDH ทำเช่นนั้นก็ตาม การทำเช่นนี้เป็นการฝ่าฝืน SEC และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดให้มี FDH เพื่อปฏิบัติงานบ้าน หรืองานที่ไม่ใช่งานบ้านในที่พักอาศัยอื่นของนายจ้างหรือนอก HKSAR

หากคุณฝ่าฝืนข้อกำหนดของ SEC


และข้อผูกพันที่เกี่ยวข้องในแบบฟอร์มใบสมัครโดยไม่คำนึงว่าจะจะเป็นความสมัครใจในส่วนของคุณก็ตาม ImmD

อาจดำเนินการพิจารณาคำร้องขอรีซ่าในอนาคตของคุณ และการสมัครดังกล่าวอาจได้รับการปฏิเสธ

หากนายจ้างของคุณร้องขอให้คุณทำงานนอก HKSAR

คุณควรปฏิเสธคำร้องขอนั้น หากนายจ้างของคุณยังคงยืนยันคำร้องขอ คุณควรติดต่อ ImmD หรือ LD เพื่อขอความช่วยเหลือ

ตัวอย่างทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบ้านมีดังต่อไปนี้

สถานการณ์	คำอธิบาย
<p>เพื่อน/ญาติ พี่น้องได้รับเชิญไปที่บ้านของนายจ้างเพื่อพบปะสังสรรค์ทางสังคม และร้องขอให้ FDH ให้บริการแขกในงาน และเตรียมเครื่องดื่มให้ความสดชื่น เครื่องดื่ม และอาหาร</p> 	<p>ไม่มีการฝ่าฝืนข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องตรงไปตรงมาที่ FDH จะต้องปฏิบัติตามถูกร้องขอนั้นเป็นงานซึ่งได้ระบุไว้ใน “ตารางเวลาของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” ซึ่งแนบไปยัง SEC</p>
<p>FDH ได้รับการร้องขอให้นำอาหารหรือสิ่งจำเป็นประจำวันไปให้สมาชิกที่อาศัยอยู่ด้วยกันในครัวเรือนเดียวกัน แต่ได้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลชั่วคราว</p>	<p>ไม่มีการฝ่าฝืนข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องตรงไปตรงมาที่เป็นเพียงการจัดเตรียมชั่วคราวเพื่อนำอาหารหรือสิ่งจำเป็นประจำวันไปให้สมาชิกในครัวเรือน</p>
<p>FDH ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติหน้าที่นอกที่พักอาศัยของนายจ้าง เช่น การไปซื้อของใช้ประจำวัน ล้างรถยนต์ พาเด็ก ๆ ไปทำกิจกรรมดูแลเด็ก ในขณะที่กำลังรับประทานอาหารในร้านอาหาร หรือที่บ้านเพื่อน/ญาติ พี่น้อง</p>	<p>หน้าที่เหล่านี้ คือ การให้บริการแก่นายจ้าง หรือสมาชิกในครอบครัวซึ่งอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน หน้าที่เหล่านี้ถือว่าเป็นงานบ้าน</p>

นายจ้างสลับกันอาศัยในที่อยู่อาศัยสองแห่ง และร้องขอให้ FDH ปฏิบัติงานบ้าน ณ ที่อยู่อื่นของนายจ้าง.

ที่อยู่อาศัยของนายจ้าง หมายถึง ที่อยู่ของที่อยู่อาศัยแห่งเดียวซึ่งตั้งอยู่ในสถานที่แห่งเดียว นายจ้างไม่สามารถร้องขอให้ FDH ทำงานในที่อยู่อาศัยอื่นของนายจ้าง ซึ่งนอกเหนือไปจากที่ระบุไว้ใน SEC

6.1.4 FDHs จะไม่รับจ้างงาน การจัดตั้ง หรือเข้าร่วมในธุรกิจโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมือง

FDH ที่จัดตั้งธุรกิจโดยไม่ได้รับการอนุมัติ หรือรับงานที่ไม่ได้รับการอนุมัติ (เช่น การเช่าที่ผิดกฎหมาย)

จะเป็นการละเมิดเงื่อนไขการพำนักที่ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับ FDH

จะต้องถูกดำเนินคดี และถูกนำตัวออกไป

รวมถึงการขอวีซ่าการจ้างงานในอนาคตของ FDH

จะได้รับตรวจสอบอย่างเข้มงวด บุคคลต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือ/สนับสนุน FDH

ให้ละเมิดเงื่อนไขการพำนักมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิดโดยมีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสองปี



เคล็ดลับ

FDHs ไม่ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเช่าที่ผิดกฎหมาย

- การเช่าโดยไม่มีใบอนุญาตที่ถูกต้องเป็นความผิดในฮ่องกง ผู้กระทำผิดจะถูกดำเนินคดี และถูกยึดสินค้า ค่าปรับสูงสุด คือ 5,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือนหลังจากการตัดสินครั้งแรก การตัดสินที่จะตามมาจะเป็นโทษปรับสูงสุด 10,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาหกเดือน
- นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเช่าที่ผิดกฎหมายเป็นการละเมิด เงื่อนไขของการพำนัก และ FDH จะต้องถูกดำเนินคดี รวมทั้งถูกนำตัว ออกไปนในภายหลัง

6.2 จำกัดระยะเวลาการพำนัก



6.2.1 การต่ออายุสัญญา

ตามมาตราที่ 13 ของ SEC

หากทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะเข้าร่วมทำสัญญาใหม่เมื่อสัญญาที่มีอยู่แล้วหมดอายุลง FDH

ควรจะไปภูมิลำเนาในวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนเริ่มทำสัญญาใหม่ (เว้นแต่จะได้รับการอนุมัติล่วงหน้าให้มีการขยายเวลาการพำนักจากผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมืองตามข้อตกลงร่วมกันระหว่าง FDHs กับนายจ้าง อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้ว การขยายเวลาพำนักดังกล่าวจะต้องไม่เกินหนึ่งปี)

หาก FDH ไม่เดินทางออกไปจากฮ่องกงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาพำนักแล้ว FDH จะถือว่ากระทำความผิดในการฝ่าฝืนเงื่อนไขการพำนักของตน และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด มีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษคุกเป็นระยะเวลาสองปี นอกจากนี้ยังจะต้องถูกนำตัวออกจาก HKSAR หลังจากได้รับคำพิพากษาแล้ว หาก FDH ถูกนำตัวออกไปแล้ว FDH จะไม่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานที่ฮ่องกงในฐานะ FDH ได้อีก

6.2.2 การบอกเลิกสัญญา

FDHs จะต้องเดินทางออกไปจากฮ่องกงเมื่อครบสัญญา หรือภายในสองสัปดาห์ นับจากวันที่บอกเลิกสัญญาแล้วแต่ว่ากรณีไหนเกิดขึ้นก่อน



หาก FDH ไม่เดินทางออกไปจากฮ่องกงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาพำนักแล้ว FDH ถือว่ากระทำความผิดในการฝ่าฝืนเงื่อนไขการพำนัก และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด มีโทษปรับสูงสุด 50,000 ดอลลาร์ และโทษคุกเป็นระยะเวลาสองปี นอกจากนี้ยังจะต้องถูกนำตัวออกจาก HKSAR หลังจากได้รับคำพิพากษาแล้ว บุคคลที่ถูกนำตัวออกไปนอกฮ่องกงแล้วจะไม่ได้รับอนุญาตให้กลับมาทำงานในฐานะ FDH ได้อีกครั้ง

6.3 การละเมิดข้อตกลงสำหรับการบอกเลิกสัญญาที่กำหนด (ซึ่งรู้จักกันโดยทั่วไปว่า “การเปลี่ยนงาน”)

ภายใต้นโยบายที่มีผลบังคับใช้ ใบสมัครงานจาก FDHs ที่เปลี่ยนนายจ้างในสองงกภายในระยะเวลาสองปีของสัญญา โดยปกติแล้วจะไม่ได้รับการอนุมัติ ยกเว้นในกรณีพิเศษ (เช่น หากสัญญาของ FDH ถูกบอกเลิกเนื่องจากเหตุผลในการโอนย้าย การเสียชีวิต หรือ เหตุผลทางการเงินของอดีตนายจ้าง หรือหากมีหลักฐานบ่งชี้ว่า FDH ถูกใช้งานในทางที่ผิดหรือถูกเอาเปรียบ) FDH ที่ประสงค์จะทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างใหม่จะต้องกลับไปยังภูมิสำเนาของตนก่อน จากนั้นจึงส่งใบสมัครร้องขอวีซ่าการจ้างงานใหม่ไปยัง ImmD

หากสงสัยว่า FDH มี “การเปลี่ยนงาน” การสมัครวีซ่าเพื่อการทำงานที่สองงกในขนาดของ FDH อาจได้รับการปฏิเสธ

6.4 การแต่งข้อมูลที่เบี่ยงเบนความจริงมีความผิด

ห้ามให้ข้อมูลเท็จใด ๆ (รวมถึงชื่อนายจ้าง ที่อยู่ หรืออัตราค่าจ้าง) ใน SEC นายจ้างควรแจ้งให้ FDH และ ImmD ทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญต่อที่อยู่อาศัยของนายจ้าง และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่จะให้บริการ สถานที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวก หรืองานบ้าน นายจ้างควรส่งมอบสำเนาของ “ตารางเวลาที่ปรับปรุงใหม่ของการอำนวยความสะดวก และหน้าที่ภายในบ้าน” (ID 407G) ซึ่งมีการลงนามโดยทั้งสองฝ่ายไปยัง ImmD เพื่อทำการบันทึก

FDH ไม่ควรให้หรือยอมรับคำร้องขอจากนายจ้าง หรือ EAs ในการให้ข้อมูลเท็จใด ๆ ต่อ SEC

นายจ้างที่ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรงในการสร้างข้อความ/การดำเนินการแทนที่เป็นเท็จต่อ ImmD และการสมรู้ร่วมคิดในการฉ้อโกง ภายใต้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้

บุคคลใดที่สร้างข้อความ/การดำเนินการแทนที่เป็นเท็จต่อ ImmD

ถือเป็นการกระทำความผิด และมีแนวโน้มที่จะถูกดำเนินคดีตามการกระทำความผิด มีโทษปรับสูงสุด 150,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลา 14 ปี

ผู้ช่วยเหลือและผู้สนับสนุนจะถูก ดำเนินคดีด้วยเช่นกัน

บุคคลใดที่ถูกตัดสินว่ามีความผิดฐานสมรู้ร่วมคิดในการฉ้อโกง

(ภายใต้กฎหมายจารีตประเพณี และมีโทษภายใต้กฎหมายว่าด้วยการก่ออาชญากรรม) มีแนวโน้มว่าจะต้องโทษจำคุกเป็นระยะเวลา 14 ปี

บทที่ 7

การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างของคุณ



การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างของคุณ

FDHs และนายจ้างอาศัยอยู่ภายใต้หลังคาเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ และการเคารพกันเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และในระยะยาว

7.1 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน



แม้ว่า FDHs อาจมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบ้านในประเทศอื่น ๆ หรือทำงานในฮ่องกงมาก่อนแล้วก็ตาม ความต้องการของครอบครัวในท้องถิ่นนั้นแตกต่างกันไป และนายจ้างจะมีความคาดหวังต่อ FDHs ที่แตกต่างกันไป บางครั้ง FDHs อาจรู้สึกหงุดหงิดเมื่อการปฏิบัติงานของพวกเขาไม่เป็นไปตามมาตรฐานของนายจ้าง การสื่อสารสามารถช่วยให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันได้ดีขึ้น เพื่อให้ FDHs สามารถทราบความคาดหวัง และข้อกำหนดของนายจ้างได้ ในเวลาเดียวกันนายจ้างยังสามารถเข้าใจถึงความต้องการและอุปสรรคของ FDHs ด้วย

การมาจากประเทศที่ต่างกันนั้น FDHs อาจมีภูมิหลังทางวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา และนิสัยการรับประทานอาหารที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น FDHs ชาวมุสลิมไม่รับประทานหมู FDHs และชาวพุทธอาจจำเป็นต้องรับประทานอาหารมังสวิรัตอย่างเคร่งครัด เป็นต้น คุณควรแจ้งให้นายจ้างทราบถึงการเตรียมการที่จำเป็นเพื่อรองรับประเพณีทางศาสนา และความชอบในด้านอาหารของคุณ หากคุณเชื่อว่าคุณไม่ได้รับอาหารที่เหมาะสมหรือเพียงพอ หรือเวลาในการพัก/รับประทานอาหารไม่เพียงพอ คุณควรพูดคุยกับนายจ้างของคุณเกี่ยวกับอาหารที่เหมาะสม หรือเวลารับประทานอาหาร/เวลาในการพักให้เพิ่มขึ้น

สนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายหารือ และแก้ไขตารางการทำงานให้เห็นชอบร่วมกัน หากคุณประสบกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หรือในการปฏิบัติตามตารางการทำงาน คุณควรแจ้งและหารือกับนายจ้างของคุณ และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หรือตารางการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง คุณควรจัดบันทึกคำแนะนำจากนายจ้างของคุณเพื่อหลีกเลี่ยงการทำผิดพลาด หรือพลาดการปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อมีข้อผิดพลาดคุณควรยอมรับ และบอกกับนายจ้าง ของคุณอย่างตรงไปตรงมา คุณควรพยายามจดจำคำแนะนำของนายจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในครั้งต่อไป

โดยทั่วไปแล้วนายจ้างชาวฮ่องกงมักพูดภาษากวางตุ้ง ภาษาอังกฤษ และภาษาจีนกลาง หาก你不เข้าใจคำสั่งของนายจ้าง คุณควรขอให้นายจ้างพูดซ้ำ พูดช้าลง หรือให้คำสั่ง/คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น สามารถใช้เครื่องมือแปลบนออนไลน์ได้เช่นกันเมื่อมีความจำเป็น

การสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมาช่วยเพิ่มความเข้าใจของทั้งสองฝ่าย และช่วยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง FDHs กับนายจ้างได้ซึ่งเป็นกุญแจสู่ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่เข้ากันได้ดี ประสิทธิภาพในการทำงานที่น่าพึงพอใจ และความตั้งใจที่จะเรียนรู้ของคุณจะช่วยให้คุณได้รับความไว้วางใจ และค่าขึ้นชมจาก นายจ้างของคุณ



7.2 เคารพซึ่งกันและกัน

เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างงานให้เป็นมิตร

คุณจำเป็นต้องเคารพความเป็นส่วนตัว

ของนายจ้างและสมาชิกในครอบครัวของพวกเขา FDHs จำเป็นต้อง:

- ไม่แจกจ่ายภาพถ่ายหรือวิดีโอของนายจ้าง/
สมาชิกในครัวเรือนโดยไม่ได้รับความยินยอม
- ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของนายจ้าง/สมาชิกในครัวเรือน เช่น
หมายเลขโทรศัพท์มือถือ และที่อยู่ เป็นต้น
ให้แก่บุคคลที่สามโดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างชัดเจน
มีฉะนั้นคุณอาจจะเมิดความเป็นส่วนตัวของพวกเขา
การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดภายใต้ PDPO
และกรรมการด้านความเป็นส่วนตัวสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอาจออกประกาศ
บังคับใช้กับผู้กระทำความผิดในภายหลัง FDHs
ที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศบังคับอาจต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีตามการกระทำคว
มผิด และมีโทษปรับสูงสุด 50,000
ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสองปี

FDHs

ต้องไม่ใช้หรือนำทรัพย์สินสมบัติ/ทรัพย์สินของนายจ้าง/สมาชิกในครัวเรือนออกไป
ยกเว้นจะได้รับความยินยอมอย่างชัดเจนจากพวกเขา

การโจรกรรมเป็นความผิดทางอาญา ผู้กระทำความผิดจะต้องถูกดำเนินคดี
ตามการกระทำความผิด และมีโทษจำคุกสูงสุดเป็นระยะเวลาสิบปี

7.3 การจัดการกับข้อพิพาทด้วยการทำงาน

EO เป็นกฎหมายแรงงานที่สำคัญในฮ่องกงซึ่งคุ้มครองพนักงานทุกคน
(รวมถึง FDHs) ผู้ที่กำลังทำงานที่นี้ FDHs ได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมจาก
SEC ที่รัฐบาลกำหนด โดยกำหนดสิทธิการทำงานและการคุ้มครอง
หากคุณเชื่อว่าสิทธิการทำงานของคุณถูกละเมิด

คุณควรชี้แจงเรื่องนี้กับนายจ้างของคุณ
และพยายามแก้ไขข้อพิพาทร่วมกัน
หากการแก้ไขข้อพิพาทไม่ประสบความสำเร็จ
ทั้งสองฝ่ายควรขอความช่วยเหลือจาก LD
สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้บริการของ LD โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 9.1.1



เคล็ดลับ

การจัดการกับการทำงานที่ผิดกฎหมายตามที่นายจ้างร้องขอ

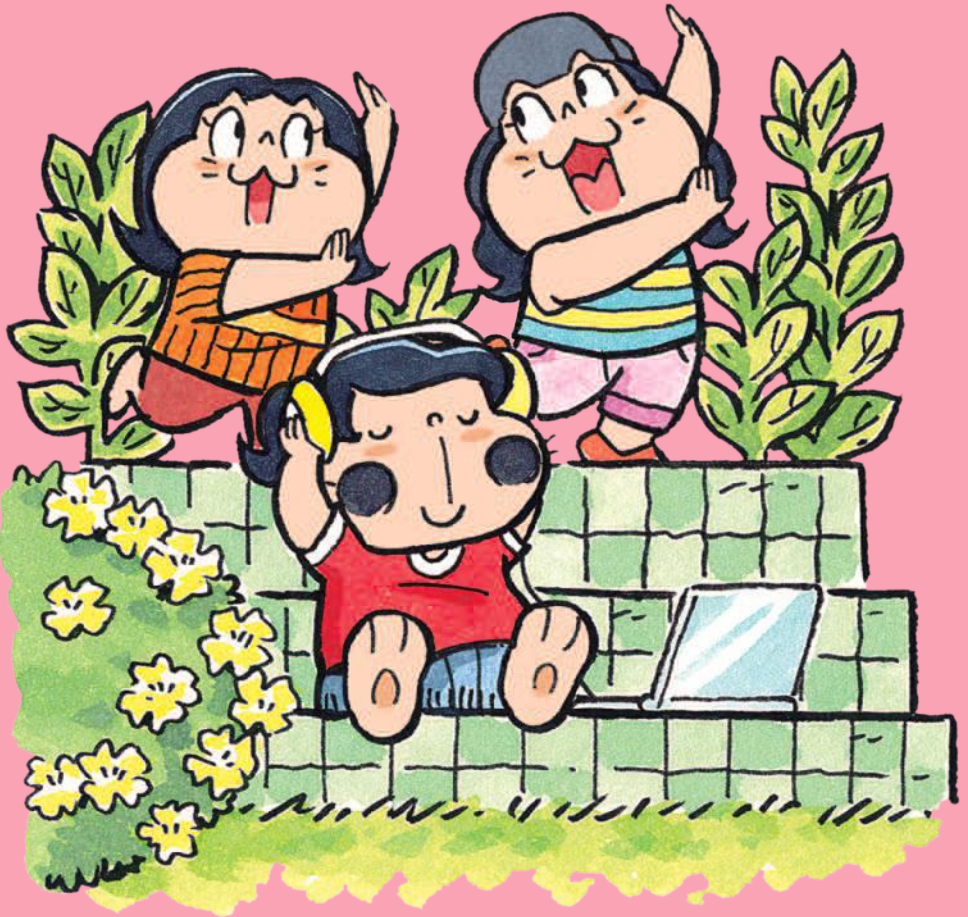
FDHs ควรทราบว่าพวกเขาไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานผิดกฎหมาย เช่น
ทำงานให้กับบุคคลอื่นนอกเหนือไปจากนายจ้าง
หรือในที่อยู่ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ใน SEC เป็นต้น
สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานที่ผิดกฎหมาย
โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 6.1

หากนายจ้างร้องขอให้ FDH ทำงานที่ผิดกฎหมาย FDH
ควรปฏิเสธคำร้องขอ และเตือนนายจ้างถึงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
หากนายจ้างยืนยันตามคำร้องขอ หรือ FDH
เห็นว่าถูกละเมิดสิทธิ
ควรติดต่อ ImmD หรือ LD (เพื่อขอความช่วยเหลือ)



บทที่ 8

การรักษาชีวิตให้มีสุขภาพดีในฮ่องกง



การรักษาชีวิตให้มีสุขภาพดีในฮ่องกง

FDHs เดินทางคนเดียวด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในฮ่องกง คุณอาจคิดถึงบ้าน และประสบกับปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจเป็นวิธีการรับมือกับอาการคิดถึงบ้านและความเครียด คุณควรดูแลตัวเองให้ดี และพักผ่อนในเวลาว่างเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับสุขภาพที่ดี

8.1 การรับมือกับอาการคิดถึงบ้าน และความเครียด

8.1.1 การรับมือกับอาการคิดถึงบ้าน

FDHs ออกจากครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ แล้วอาจรู้สึกคิดถึงบ้านในช่วงแรก ๆ อาการคิดถึงบ้านอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และชีวิตทางสังคมของ FDHs ได้ การเปิดใจให้กว้าง และคิดบวกจะช่วยรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ง่ายขึ้น

ออกไปเที่ยวกับเพื่อน

หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในช่วงวันหยุดสามารถช่วยบรรเทาอาการคิดถึงบ้านได้ คุณสามารถไปพบเพื่อน ๆ ผู้ทำงานในฐานะ FDHs

จากประเทศบ้านเกิดของคุณ และใช้เวลาว่างร่วมกันได้

นอกจากนี้คุณยังสามารถขอคำแนะนำและเคล็ดลับจากกันและกันได้

ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ในการทำงาน

นอกจากนี้หน่วยงานรัฐบาล หรือองค์กรต่าง ๆ ยังจะจัดกิจกรรมให้กับ FDHs อีกด้วย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรม โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 8.5

นอกจากนี้ คุณยังสามารถติดต่อกับครอบครัว และเพื่อน ๆ ของคุณที่บ้านผ่านการส่งข้อความ และการโทรผ่านวิดีโอ คุณสามารถพูดคุยกับครอบครัว และเพื่อนของคุณได้ในเวลาว่าง หรือหลังเลิกงาน

อย่างไรก็ตาม หากการทำงานหนักเป็นสาเหตุหลักของความเครียด คุณควรหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับปัญหาที่เผชิญ ขอคำแนะนำ และปรับเปลี่ยนตารางการทำงาน หากมีความจำเป็น



8.1.2 การจัดการกับความเครียด

สาเหตุของความเครียดอาจเกี่ยวข้องกับงาน เช่น การทำงานหนัก ตารางการทำงานที่กระชั้นชิด ขาดการสื่อสารกับนายจ้างของคุณ และการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น FDHs

อาจเผชิญกับอาการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร หลงลืม และวิตกกังวล เป็นต้น

ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลผลิต

คุณสามารถพิจารณาใช้วิธีดังต่อไปนี้เพื่อรับมือกับความเครียดในการทำงานได้:

- หารือกับนายจ้างถึงลำดับความสำคัญของงาน จัดลำดับความสำคัญของงานตามความต้องการของนายจ้าง และจัดตารางการทำงานใหม่หากมีความจำเป็น
- ทำความเข้าใจสาเหตุของความเครียด และพูดคุยกับคนที่สามารถไว้ใจได้
- คิดในเชิงบวก และทำตัวให้มีความสุขอยู่เสมอ
- ใช้ชีวิตที่มีสุขภาพดี: รับประทานอาหารปกติ และมีความสมดุล นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายเป็นประจำ เพลิดเพลินไปกับงานอดิเรก และกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ
- หายใจเข้าลึก ๆ และฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ
- เพิ่มความสามารถในการรับมือกับความเครียดจากการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร การจัดการกับเวลา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- พัฒนา หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ และ
- ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อมีความจำเป็น

คุณสามารถขอรับการสนับสนุน และความช่วยเหลือจากแผนกสวัสดิการสังคม (สายด่วน: 2343 2255) และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) สมาคมสมาชิกรัตนัส-สายด่วนป้องกันการฆ่าตัวตายหลายภาษาตลอด 24 ชั่วโมงให้บริการเป็นภาษาต่าง ๆ (2896 0000)

8.2 การจัดการทางการเงิน



คุณควรใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด และจัดการการเงินของคุณอย่างรอบคอบ และหลีกเลี่ยงการติดหนี้สิน การพัฒนานิสัยทางการเงินที่ดี และความมั่นคงทางการเงินสามารถป้องกันคุณจากความทุกข์ที่เกิดจากความเครียดทางการเงิน FDHS ควรหลีกเลี่ยงการกู้ยืมเงิน หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงการกู้ยืมเงินได้คุณ ควรพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการกู้ยืม:

- กู้ยืมเงินเพื่อไปทำอะไร มันจำเป็นหรือไม่
- จำนวนเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยทั้งหมดเท่าไร และมีกำหนดการชำระคืนเมื่อไหร่
- ฉันสามารถจ่ายชำระคืนได้ไหม

คุณควรคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินในฮ่องกงในขณะที่กำลังกู้ยืมเงิน ภายใต้กฎหมายของผู้ให้กู้เงิน บุคคลที่ดำเนินธุรกิจในฐานะผู้ให้สินเชื่อในฮ่องกงจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการผู้ให้สินเชื่อ บุคคลใดที่ให้กู้ยืมหรือเสนอให้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยเกินกว่า 48% ต่อปี มีความผิดและต้องถูกดำเนินคดี

คุณไม่ควรให้ EAs เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องการเงินของคุณโดยตรง หรือทางอ้อม คุณไม่ควรจ่ายเงินคืนให้กับ EAs ในการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน หรือบุคคลไม่ว่าจะในกรณีใดก็ตาม การร้องเรียน EAs ที่มีส่วนร่วมในการทุจริตสามารถติดต่อได้ที่บริษัทจัดหางานของ (EAA) LD สำหรับการส่งคำถามหรือข้อร้องเรียนไปที่ EAA โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 2.2.3

ในการจ่ายเงินกู้ใด ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้กับ FDH นั้นนายจ้างจะไม่ได้รับอนุญาตให้หักออกจากค่าจ้างของ FDH ยกเว้นได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก FDH และจำนวนเงินที่หักควรอยู่ภายในสัดส่วนที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายของการจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาของค่าจ้างนั้น สำหรับรายละเอียดโปรดอ้างอิงไปยังข้อ 4.2.3

8.3 สุขอนามัยส่วนบุคคล และสุขภาพของส่วนรวม

8.3.1 เคล็ดลับเกี่ยวกับสุขอนามัยส่วนบุคคล

การรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคล

และในครัวเรือนสามารถช่วยป้องกันการแพร่กระจายของโรคได้

ขอแนะนำให้คุณควรเอาใจใส่กับสุขอนามัยส่วนบุคคล

และสุขภาพของส่วนรวม คุณควรจะ:

- ล้างมือด้วยสบู่เหลว และน้ำหลังใช้ห้องน้ำหลังจากจัดการกับผ้าอ้อม ก่อนเตรียมอาหาร ก่อนและหลังการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วย หลังจากจาม หรือไอ หรือหลังจากสัมผัสสัตว์เลี้ยง
- อาบน้ำทุกวัน
- รักษาเล็บให้สะอาด และสั้นอยู่เสมอ
- เปลี่ยนเสื้อผ้า และชุดชั้นในทุกวัน
- แปรงฟันด้วยยาสีฟัน และ
- หลีกเลี่ยงการใช้หวี แปรงสีฟัน และของใช้ส่วนตัวอื่น ๆ ร่วมกับผู้อื่น



เคล็ดลับ

ศูนย์คุ้มครองสุขภาพ (CHP) กรมอนามัยได้จัดทำหนังสือ “คู่มือสุขอนามัย สำหรับผู้ช่วยแม่บ้าน” เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขอนามัยส่วนบุคคล และในครัวเรือน รวมถึงการควบคุมการติดเชื้อขั้นพื้นฐาน หนังสือเล่มนี้ให้บริการเป็นภาษาอังกฤษ และภาษาบาฮาซา อินโดนีเซีย (www.chp.gov.hk/tc/static/22546.html)

8.3.2 เมื่อมีอาการเจ็บป่วย/ได้รับบาดเจ็บ

หาก FDH มีอาการเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บ FDH ควรแจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อทำการรักษาพยาบาลโดยเร็วที่สุด นายจ้างต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลให้กับ FDHs ปฏิบัติตาม SEC กำหนด FDH อาจได้รับใบรับรองขอรับค่าปรึกษา หรือใบรับรองแพทย์จากผู้ประกอบโรคศิลป์เพื่อพิสูจน์ว่าได้เข้ารับการรักษาพยาบาลหากนายจ้างร้องขอ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการให้การรักษาพยาบาล โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 4.5.1

การพักผ่อนอย่างเพียงพอช่วยทำให้ฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว หากคุณมีอาการป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ คุณสามารถหารือกับนายจ้างของคุณเกี่ยวกับการมีเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น หรือปรับเปลี่ยนตารางการทำงานได้หากมีความจำเป็น นายจ้างไม่ควรร้องขอให้ FDH ผู้ที่ลาป่วยมาทำงานแม้ว่า FDH จะไม่มีสิทธิได้รับวันลาป่วย (เช่น มีจำนวนวันลาป่วยโดยได้รับเงินค่าจ้างปกติไม่เพียงพอ และได้ใช้วันลาป่วยน้อยกว่าสัปดาห์ติดต่อกัน เป็นต้น) สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล โปรดอ้างอิงไปยังข้อ 4.5.2



หากคุณป่วยหนัก คุณควรแจ้งให้ครอบครัวของคุณ สถานกงสุลในฮ่องกง และ/หรือ EA ทราบเพื่อการเตรียมการที่เหมาะสม

8.3.3 สาธารณสุข

ไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล

ไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล

เป็นโรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสไข้หวัดใหญ่ในคน ในฮ่องกงไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลมักพบได้บ่อยในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม และตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม ไวรัสไข้หวัดใหญ่ส่วนใหญ่แพร่กระจายผ่านละอองเมื่อผู้ติดเชื้อมีอาการไอ จาม หรือขณะพูดคุย การติดเชื้ออาจแพร่กระจายได้โดยการสัมผัสโดยตรงกับของเหลวของผู้ติดเชื้อ

เนื่องจากวัคซีนไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลนั้นปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลและภาวะแทรกซ้อน

ทุกคนที่มีอายุตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป (ยกเว้นผู้ที่มีข้อห้ามที่ทราบ) จะได้รับวัคซีนไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลเพื่อการป้องกันส่วนบุคคล โดยปกติจะแนะนำว่าควรได้รับการฉีดวัคซีนในฤดูใบไม้ร่วงของทุกปี สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล คุณสามารถเข้าชมเว็บไซต์ของ CHP (www.chp.gov.hk/tc/static/22546.html) ได้ซึ่งมีให้บริการเป็นภาษาอังกฤษ ตากาล็อก ภาษาอังกฤษอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล และอูรดู



เคล็ดลับ

เนื่องจากการไออาจทำให้เกิดละออง และการติดเชื้อได้ ดังนั้นคุณควรรักษามารยาทในการไอตามที่ระบุไว้ด้านล่างเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของไวรัส:



- ปิดจมูก และปากด้วยกระดาษชำระในขณะที่กำลังจาม หรือไอ
- กำจัดกระดาษชำระที่สกปรกอย่างถูกต้องลงในถังขยะซึ่งมีฝาปิด
- ล้างมือให้สะอาดด้วยสบู่เหลว และน้ำหลังการจาม หรือไอ และ
- สวมใส่หน้ากากอนามัยในกรณีที่มีอาการในระบบทางเดินหายใจ

วัณโรค (TB)

TBเป็นโรคติดเชื้อที่ติดต่อทางอากาศซึ่งสามารถพบได้ทั่วโลก (รวมถึงประเทศในเอเชียบางประเทศ) เมื่อผู้ป่วยTBมีอาการไอ หรือจาม ผู้ป่วยสามารถจะแพร่กระจายละอองขนาดเล็กที่เชื้อทูปเนอ์เคิลแบซิลไล (tubercle bacilli) อนุภาคเล็ก ๆ เหล่านี้สามารถลอยอยู่ในอากาศได้เป็นเวลาหลายชั่วโมง การสูดดมอนุภาคเหล่านี้เข้าไปอาจทำให้เกิดการติดเชื้อได้ อย่างไรก็ตาม การได้รับเชื้อเป็นเวลานานมักจะสามารรถแพร่เชื้อได้

หากมีอาการของTBเช่น ไอติดต่อกัน มีเสมหะเป็นเลือด สูญเสียน้ำหนักตัว เป็นไข้ต่อเนื่อง เหงื่อออกตอนกลางคืน และความอยากอาหารลดลง เป็นต้น คุณควรแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีเพื่อนัดพบแพทย์

คุณสามารถเข้าชมเว็บไซต์ของผู้ให้บริการด้านโรคและทรงอกของผู้ให้บริการด้านสาธารณสุขของ CHP (www.info.gov.hk/tb_chest/eindex.htm) เพื่อรับข้อมูลเพิ่มเติม



โรคหัด

โรคหัดเป็นโรคติดเชื้อไวรัส มันสามารถแพร่เชื้อให้บุคคลใดก็ตามที่ไม่มีภูมิคุ้มกัน และอาจนำไปสู่ผลกระทบร้ายแรง หรือแม้แต่เสียชีวิตตามมาภายหลัง

โรคหัดยังคงเป็นการติดเชื้อเฉพาะถิ่นของบางประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (รวมถึงอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย) FDHs บางคนอาจไม่มีวัคซีนป้องกันโรคหัดในประเทศบ้านเกิดของพวกเขาก่อนที่จะพวกเขาจะมาถึงฮ่องกง เมื่อติดเชื้อแล้วพวกเขาอาจแพร่เชื้อไวรัสไปยังเพื่อน และญาติพี่น้องของพวกเขา นายจ้างและครอบครัวของนายจ้าง โดยเฉพาะเด็กทารกที่ยังไม่ได้รับการฉีดวัคซีน

วัคซีนโรคหัด คางทูม และหัดเยอรมัน (MMR) เป็นวัคซีนที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในการป้องกันการติดเชื้อ MMR เพื่อป้องกันการติดเชื้อ และการแพร่ กระจายในชุมชน FDHs

ทุกคนที่ไม่เคยติดเชื้อหัดมาก่อนโดยได้รับการยืนยันจากการทดสอบในห้องปฏิบัติการ และผู้ที่ไม่เคยฉีดวัคซีนป้องกันโรคหัดครบถ้วน หรือไม่ทราบสถานะของการฉีดวัคซีนในฮ่องกง ขอแนะนำให้เข้ารับวัคซีน MMR โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนที่จะเดินทางมาถึงฮ่องกง หากไม่สามารถทำได้ พวกเขาสามารถปรึกษาแพทย์หลังจากเดินทางมาถึงฮ่องกงแล้ว

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคหัด คุณสามารถเข้าชมเว็บไซต์ของ CHP (www.chp.gov.hk/tc/static/22546.html) ซึ่งมีให้บริการเป็นภาษาอังกฤษ ดากาล็อก บาฮาซา อินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล และอูรดู



8.4 สุขภาพ และการตั้งครรภ์ของผู้หญิง



การฝากครรภ์

หากคุณมีการตั้งครรภ์

คุณควรเข้ารับการตรวจฝากครรภ์เพื่อความมั่นใจในสุขภาพของคุณ และลูกน้อยของคุณ

ลิงค์ที่ด้านล่างให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ในการเข้ารับการตรวจครรภ์:

- www.fhs.gov.hk/english/main_ser/process.html
- www.ha.org.hk/visitor/ha_visitor_index.asp?Content_ID=10065&Lang=ENG

หากคุณมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสุขภาพของผู้หญิง หรือการตั้งครรภ์

คุณสามารถติดต่อสายด่วนได้ดังต่อไปนี้เพื่อรับคำแนะนำ และคำปรึกษา

ข้อมูล/บริการ	ผู้ให้บริการ	สายด่วน
การตั้งครรภ์ไม่พึง ประสงค์	กรมสวัสดิการสังคม	2343 2255
วิธีการคุมกำเนิด การคุมกำเนิดฉุกเฉิน และการตั้งครรภ์ไม่พึงปร ประสงค์	คลินิกของสมาคมวางแผนครอบครัวฮ่องกง	2572 2222
สุขภาพของครอบครัว	กรมอนามัย	2112 9900 (24 ชั่วโมง)
โรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศ สัมพันธ์	กรมอนามัย	2780 2211

คุณสามารถขอคำแนะนำ

หรือความช่วยเหลือจากนายจ้างของคุณได้หากมีความจำเป็น



เคล็ดลับ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริการสุขภาพ

และการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในฮ่องกงมีอยู่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลฮ่องกงเป็นภาษาตากาล็อก บาสาชา อินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล อูรดู และปัญจาบ (www3.ha.org.hk/em)

8.5 กิจกรรมในช่วงเวลาว่าง

8.5.1 กิจกรรมที่จัดขึ้นโดย LD

ชมให้ข้อมูล

LD จัดแสดงชมให้ข้อมูลข่าวสารในสถานที่ชุมนุมซึ่งเป็นที่นิยมของ FDH เช่น วิกตอเรียพาร์ค จตุรัสรูปปั้น สวนชาร์เตอร์ และอื่น ๆ ในวันอาทิตย์ กิจกรรมนี้ประกอบไปด้วย เคนเดอร์เกม การแสดงวิดีโอ และการจัดแสดงนิทรรศการเพื่อส่งเสริม สิทธิและข้อผูกพันของ FDHs ผู้ที่กำลังทำงานในฮ่องกง

การบรรยายสรุป และการฝึกอบรม

เพื่อสร้างความตระหนักของ FDHs เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน รวมถึงให้ความรู้

และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของพวกเขาในฮ่องกง (รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพของประชาชน เป็นต้น)

LD ดำเนินการบรรยาย และอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับ FDHs ตลอดทั้งปี

รายละเอียดของชมให้ข้อมูล และการบรรยายสรุป

รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ มีอยู่ในพอร์ทัลของ FDH



8.5.2 สิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้บริการโดยแผนกให้บริการเพื่อการพักผ่อนและด้านวัฒนธรรม (LCSD)

LCSD มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนที่หลากหลาย (รวมถึง ชายหาด สระว่ายน้ำ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด และสถานที่เล่นกีฬา เป็นต้น) ทั่วทั้งภูมิภาค

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกโปรดเข้าชมเว็บไซต์ของ LCSD (www.lcsd.gov.hk/en)

8.5.3 รายการวิทยุ

FDHs สามารถฟังวิทยุเพื่อรับข้อมูลข่าวสารและความบันเทิงที่ทันสมัยได้ในเวลาพักผ่อน รายการวิทยุจำนวนหกรายการที่มีให้บริการเป็นภาษาต่าง ๆ ดังนี้

รายการ (ภาษา)	ช่อง	เวลาออกอากาศ
Selamat Pagi Indonesians (กวางตุ้ง และอินโดนีเซีย)	RTHK Radio 2 (FM94.8-96.9)	7:00 น. ถึง 8:00 น. วันอาทิตย์
Pinoy Life (อังกฤษ และตากาล็อก)	RTHK Radio 3 (AM567)	16:00 น. ถึง 18:00 น. วันอาทิตย์
Saptahik Sandesh (เนปาล)	RTHK Radio 3 (AM567)	19:05 น. ถึง 20:00 น. วันอาทิตย์
Hong Kong Ki Shaam (ฮกตง)	RTHK Radio 3 (AM567)	20:05 น. ถึง 21:00 น. วันอาทิตย์
Desi Tadka (ฮินดี)	Metro Plus (AM1044)	16:00 น. ถึง 17:00 น. วันอาทิตย์
สยามเมืองยิ้ม (ไทย)	Metro Plus (AM1044)	17:00 น. ถึง 18:00 น. วันอาทิตย์

บทที่ 9

การสนับสนุน และความช่วยเหลือ



การสนับสนุน และความช่วยเหลือ

ทั้งรัฐบาล NGOsให้การสนับสนุน และความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการของพวกเขาในการช่วยให้ FDHs มีการรวมตัวกันในชุมชน

9.1 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในฮ่องกง

9.1.1 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และการคุ้มครองการจ้างงาน

การเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการจ้างงานภายใต้ EO และ SEC

ในกรณีที่มีข้อพิพาทเรื่องการจ้างงาน (เช่น การไม่จ่ายค่าจ้าง การไม่อนุญาตให้มีวันหยุด และการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสัญญา การจ้างงาน เป็นต้น) ขอแนะนำให้ FDHs ขอความช่วยเหลือทันที และไม่ควรใช้ความรุนแรงหรือการกระทำอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมาย LRD ให้บริการคำปรึกษาฟรี และช่วยประนีประนอมเพื่อช่วยเหลือพนักงาน (รวมถึง FDHs) ในการแก้ไขข้อพิพาทของการจ้างงาน ที่อยู่ของสำนักงานของ LRD ได้ระบุไว้ในข้อ 11.2



เจ้าหน้าที่ฝ่ายประนีประนอมข้อพิพาทจะอำนวยความสะดวกในการจัดประชุมการประนีประนอมให้ทั้งสองฝ่ายเพื่อให้เห็นชอบข้อตกลงร่วมกัน หากไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เรียกร้อง กรณีดังกล่าวอาจถูกส่งต่อไปยังศาลแรงงาน (LT) หรือคณะกรรมการพิจารณาการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนของคนกลุ่มน้อย (MECAB) เพื่อทำการพิจารณาคดีตามคำร้องขอของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

หากนายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินชดเชยตามคำสั่งจาก LT หรือ MECAB, FDH

จะถูกส่งไปยังแผนกช่วยเหลือทางกฎหมายเพื่อขอความช่วยเหลือ และแผนกคุ้มครองค่าจ้างด้านกองทุนล้มละลายเพื่อยื่นขอสินไหมทดแทนเพื่อเรียกคืนเงินค้างชำระ

นายจ้างผู้ที่มีเจตนา และไม่จ่ายเงินชดเชยตามคำสั่งจาก LT หรือ MECAB โดยไม่มีเหตุผลสมควรภายใน 14 วัน หลังจากวันที่จ่ายเงินจำนวนนั้นแล้วจะถูกดำเนินคดีและมีโทษปรับสูงสุด 350,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นระยะเวลาสามปี



การเรียกร้องเกี่ยวกับการบาดเจ็บจากการทำงาน และโรคจากการทำงานภายใต้ ECO

ECD ช่วยพนักงาน (รวมถึง FDHs) ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือโรคจากการทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนภายใต้ ECO เมื่อ FDH ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือติดโรคจากการประกอบอาชีพที่กำหนดภายใต้ ECO FDH จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทันที นายจ้างจะต้องรายงานกรณีดังกล่าวไปยัง ECD ภายใน 14 วัน มิเช่นนั้น FDHs ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บควรติดต่อ ECD เพื่อขอความช่วยเหลือ ที่อยู่สำนักงานของ ECD ได้ระบุไว้ในข้อ 11.3

ในกรณีที่ตรวจพบการฝ่าฝืน EO หรือ ECO ที่น่าสงสัย กรณีดังกล่าวจะถูกส่งต่อไปยังแผนกที่เหมาะสมเพื่อทำการสอบสวนนอกเหนือไปจากการดำเนินคดีทางแพ่ง การฟ้องร้องอาจดำเนินการโดย LD ในกรณีที่ไม่มีหลักฐานเพียงพอ สนับสนุนให้ FDH ทำหน้าที่เป็นพยานในการดำเนินคดีหากมีความจำเป็น



ช่องทางการสอบถาม และการร้องเรียนทั่วไป

(a) การสอบถาม หรือร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในฮ่องกง

LD ได้จัดตั้งสายด่วน FDH (2157 9537 ซึ่งจัดการโดย “1823”) เพื่อให้บริการสนับสนุนแบบครบวงจรแก่ FDHs รวมถึง:

- (1) ให้คำแนะนำแก่ FDHs เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่การจ้างงานของตนภายใต้ SEC และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- (2) การส่งต่อข้อสอบถาม การร้องขอรับบริการ หรือความช่วยเหลือ และการร้องเรียนในเรื่องแรงงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การเรียกร้องการจ้างงาน หรือการร้องเรียน EAs ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ LD เพื่อการติดตามและ/หรือการสอบสวน และ
- (3) ให้คำแนะนำ หรือช่วยเหลือ FDHs ในการติดต่อหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่เหมาะสมเพื่อส่งข้อสอบถาม ร้องขอรับบริการ หรือความช่วยเหลือ และการร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง หรือการละเมิดที่นาสงสัย

สายด่วนให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงต่อวันเป็นภาษาอังกฤษ อังกฤษ และจีนกลาง บริการล่ามแปลภาษาเจ็ดภาษา (ตากาล็อก บาฮาซา อินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล บัญจาม และอูรดู) ให้บริการตั้งแต่ 8:00 น. ถึง 22:00 น. วันจันทร์ ถึง วันอาทิตย์ (ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์)

คุณสามารถส่งข้อสอบถาม หรือร้องเรียนผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ได้บนพอร์ทัลของ FDH ซึ่งให้บริการ 12 ภาษา หรือส่งอีเมลไปยัง LD ที่บัญชีอีเมลที่กำหนด (fdh-enquiry@labour.gov.hk)



(b) การสอบถาม หรือการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อหน้าที่ และความผิดปกติของ EAS ในฮ่องกง

ข้อที่ 2.1.2 และ 2.2 ได้อธิบายไว้อย่างละเอียดว่า EAS จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ตลอดจน CoP ตลอดเวลา

หากมีข้อสงสัย หรือข้อร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับ EAS

ที่สงสัยว่ามีการดำเนินงานที่ไม่ได้รับอนุญาต การเรียกเก็บเงินจากผู้หางานมากเกินไป การให้ข้อมูลที่เป็นเท็จโดยเจตนา หรือไม่ปฏิบัติตาม CoP โปรดติดต่อ EAA ทางโทรศัพท์ที่ 2115 3667 ในเวลาทำการ หรือส่งอีเมลไปยัง ea-ee@labour.gov.hk คุณสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ได้บนพอร์ทัลของ EA ซึ่งให้บริการในหกภาษา

9.1.2 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวีซ่าการจ้างงาน เงื่อนไขการพำนัก และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมือง

สำหรับข้อซักถามเกี่ยวกับเรื่องการเข้าเมือง เช่น

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อจำกัดในการจ้างงาน การสมัครขอวีซ่าประจำตัวประชาชนฮ่องกง การขยายเวลาการพำนัก การต่ออายุวีซ่า การจ้างงาน และการบอกละเมิดสัญญา เป็นต้น โปรดโทรสายด่วนของ ImmD ที่ 2824 6111 หรือเยี่ยมชมเว็บไซต์ของ ImmD (www.immd.gov.hk/eng) สำหรับ ข้อมูลเพิ่มเติม

9.2 การทำงานนอกฮ่องกงเป็นข้อห้าม

ตาม SEC ระบุว่า FDH

ควรปฏิบัติหน้าที่ในบ้านให้กับนายจ้างตามที่อยู่ซึ่งได้ระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องไม่เรียกร้องให้ FDH รับจ้างงานอื่นจากบุคคลอื่น การละเมิดข้อกำหนดเหล่านี้ถือเป็นการละเมิดเงื่อนไขการพำนัก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการตามกฎหมาย FDHs ที่ถูกพาไปทำงานนอกฮ่องกงควรแจ้งรายงานไปยัง LD และ/หรือ ImmD โปรดโทรสายด่วน FDH ของ LD ที่ 2157 9537 (จัดการโดย "1823") หรือสายด่วนกรมตรวจคนเข้าเมืองที่ 2824 1551 เพื่อขอความช่วยเหลือหากมีความจำเป็น

9.3 การล่วงละเมิดทางร่างกาย และทางเพศ


กฎหมายที่มีอยู่คุ้มครองบุคคลในฮ่องกงจากการล่วงละเมิดทางร่างกาย และทางเพศ เช่น การทำร้ายทั่วไป การข่มขืน และการทำร้ายที่ไม่เหมาะสม FDHs ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ภายใต้กฎหมายในฐานะชาวฮ่องกง ส่งเสริมให้พวกเขาแจ้งเหตุการณ์ละเมิดไปยังตำรวจโดยโทรไปยัง 999 ในกรณีฉุกเฉิน หรือเดินทางไปยังสถานีตำรวจ (www.police.gov.hk/ppp_en)




9.4 บริการ/ความช่วยเหลือซึ่งทาง NGOs หาให้

NGOs วามช่วยเหลือแก่ FDHs ผู้ที่กำส้งทำงานในฮ่องกง องค์กรหลัก ๆ มีระบุไว้ที่ด้านล่าง โปรดติดต่อพวกเขาเพื่อขอรับรายละเอียดของการให้บริการ

ชื่อ NGOs	วิธีติดต่อ	บริการหลัก
Caritas Hong Kong (Caritas Asian Migrant Workers Social Service Project)	โทรศัพท์: 2147 5988 WhatsApp: 5617 3559 เว็บไซต์ : www.facebook.com/CaritasAsianMigrantProject	<ul style="list-style-type: none">• บริการสายด่วนเพื่อรับมือกับข้อสงสัยเกี่ยวกับ EO และกฎการเข้าเมือง รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านการจ้าง งาน และความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์• การส่งต่อคำร้องขอที่พักพิงชั่วคราว ทุนยความ และ แพทย์• การประเมินอาการซึมเศร้า การจัดทำหลักสูตรเพื่อการจัดการความเครียด และการแนะนำบริการทางจิตเวช

<p>Christian Action (Centre for Migrant Domestic Workers)</p>	<p>โทรศัพท์: 5296 7332 (ศุนย์ Tsim Sha Tsui) 2362 1922 (ศุนย์ To Kwa Wan)</p> <p>เว็บไซต์: www.christian-action.org.hk/en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาด้านที่พักอาศัย และจิตวิทยา ตลอดจนความ • ช่วยเหลือฉุกเฉินอื่น ๆ • ส่งเสริมให้ FDHs ยื่นคำร้อง • โปรแกรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ด้านสิทธิและผล ประโยชน์ • การฝึกอบรมและห้องเรียนตามความสนใจเพื่อเพิ่มพูนทักษะ
<p>Enrich HK</p>	<p>โทรศัพท์: 2386 5811</p> <p>เว็บไซต์: www.enrichhk.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การให้การศึกษาด้านการเงินและสร้างพลังใจ • การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเงินส่วนบุคคล
<p>HELP for Domestic Workers</p>	<p>โทรศัพท์: 2523 4020</p> <p>WhatsApp: 5936 3780</p> <p>เว็บไซต์ : www.helpfordomesticworkers.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความช่วยเหลือในการติดตามการเรียกร้องการจ้างงาน และสิทธิอื่น ๆ ภายใต้อัญญาการจ้างงาน และกฎหมายแรงงานที่ LD และศาล • การให้คำแนะนำด้านกฎหมายให้กับ FDH • สนับสนุน FDH เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสิทธิทางกฎหมาย
<p>Hong Kong Christian Service – Centre for Harmony and Enhancement of Ethnic Minority Residents</p>	<p>โทรศัพท์ : 3106 3104 (ภาษาอังกฤษ) 3755 6811 (ภาษาตากาล็อก ภาษาชวา) 3755 6855 (อินโดนีเซีย) 3755 6866 (และไทย) 3755 6877 (ฮินดี) 3755 6822 (และเนปาล) 3755 6844 (ปัญจาบ) 3755 6433 (และอูรดู)</p> <p>เว็บไซต์ : www.hkcs.org/en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บริการล่ามแปลภาษา และการแปลภาษา • การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และบริการส่งตัว 

<p>Mission for Migrant Workers</p>	<p>โทรศัพท์: 2522 8264</p> <p>เว็บไซต์: www.migrants.net</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความช่วยเหลือในการติดตามการเรียกร้องสิทธิใน การ จ้างงาน และสิทธิอื่น ๆ ภายใต้สัญญาการจ้างงาน และกฎหมายแรงงานที่ LD และศาล • การให้คำแนะนำด้านกฎหมายให้กับ FDH
<p>PathFinders</p> 	<p>โทรศัพท์: 5190 4886</p> <p>เว็บไซต์: www.pathfinders.org.hk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การช่วยเหลือมารดาชาวต่างชาติผู้ที่กำลังตั้งครรภ์ และมีความเครียดและเด็กที่เกิดในฮ่องกง รวมถึงสวัสดิการสังคม ที่อยู่อาศัยและของใช้ การดูแลสุขภาพ และการเข้าถึงความยุติธรรม เป็นต้น • ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ เกี่ยวกับการแก้ปัญหาการหลอกลวงจากความรัก ป้องกันการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ และการคุ้มครองความเป็นแม่
<p>RainLily</p>	<p>โทรศัพท์: 2375 5322</p> <p>เว็บไซต์: www.rainlily.org.hk/eng</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ศูนย์วิกฤติให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงแบบครบวงจรให้กับผู้รอดชีวิตจากความรุนแรงทางเพศ • ให้การสนับสนุนฟรี ด้านวิกฤตการณ์ การให้คำปรึกษา การตรวจคัดกรอง การติดต่อทางเพศ และการรักษาเชิงป้องกัน ข้อมูลทางกฎหมาย และการช่วยเหลือด้านกระบวนการยุติธรรมทันที
<p>The Hong Kong Bayanihan Kennedy Town Centre</p>	<p>โทรศัพท์: 2817 8928</p> <p>เว็บไซต์: www.facebook.com/hkbkctc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการด้านหลักสูตร เกี่ยวกับศิลปะการทำอาหาร การตัดเย็บและการออกแบบ รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น • จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ กับ FDH เช่น ห้องบรรยาย ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องดนตรี โรงภาพยนตร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และโทรศัพท์สำหรับการโทรภายในท้องถิ่น และทางไกล

<p>Tung Wah Group of Hospitals (CEASE Crisis Centre)</p>	<p>โทรศัพท์: 18281 (สายด่วน 24 ชั่วโมง)</p> <p>เว็บไซต์ : www.tungwahcsd.org/en/our-services/youth-and-family-services/family-and-child-welfare-services/CEASE/introduction</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บริการแทรกแซงวิกฤติ และช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากความรุนแรงทางเพศ และบุคคล/ ครอบครัวที่เผชิญกับความรุนแรงในครอบครัว หรือวิกฤตการณ์อื่น ๆ ของครอบครัว • ให้บริการช่วยเหลือรวมถึง บริการสายด่วนตลอด 24 ชั่วโมง บริการยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือและบริการที่พักในระยะสั้น
<p>YMCA of Hong Kong (Overseas Domestic Workers Programme)</p>	<p>โทรศัพท์: 2268 7736</p> <p>เว็บไซต์ : mcs.ymcahk.org.hk/en/DH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และห้องเรียนที่น่าสนใจ (เช่น คอมพิวเตอร์ การดูแลผู้สูงอายุ การดูแลเด็กทารก ภาษา และการทำอาหาร เป็นต้น)



เคล็ดลับ

หน่วยงานความสัมพันธ์ทางเชื้อชาติของฝ่ายกิจการในประเทศได้เผยแพร่

“คู่มือแนะนำบริการในฮ่องกง”

(www.had.gov.hk/rru/english/annex/annex_thailand.html)

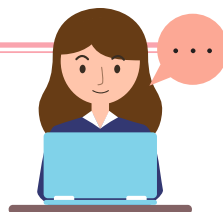
เพื่ออ้างอิงสำหรับ

FDHs/ชนกลุ่มน้อยที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงเพื่อให้พวกเขาเข้าใจถึงชีวิตประจำวันในฮ่องกง และบริการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่มีให้ในสังคม

คู่มือแนะนำนี้มีเจ็ดภาษา ได้แก่ อังกฤษ ตากาล็อก บาสาชา อินโดนีเซีย ไทย ฮินดี เนปาล และฮูรดู

สามารถขอรับคู่มือแนะนำได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามลำดับก่อนหลังจากศูนย์บริการสอบถามเรื่องกิจการในประเทศ LD สถานกงสุลที่เกี่ยวข้องในฮ่องกง และองค์กรชุมชน

สำเนาของคู่มือแนะนำนี้ยังได้ถูกแจกจ่ายที่สนามบินนานาชาติฮ่องกงให้กับผู้ที่เดินทางเข้ามาใหม่ซึ่งไม่ใช่ชาวจีน



บทที่ 10

เรื่องราวที่มีความหมาย



เรื่องราวที่มีความหมาย

การแบ่งปันจากกลุ่มผู้ช่วยแม่บ้านชาวกัมพูชา

“ยินดีต้อนรับสู่ฮ่องกง”

ฮ่องกงรู้สึกขอบคุณ FDHs ของเราที่ช่วยเหลือ และดูแลครอบครัวในท้องถิ่น เรายินดีต้อนรับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ

หลังจากการขอผ่อนผันการขอวีซ่าสำหรับชาวกัมพูชาในเดือนมีนาคม 2017 ผู้ช่วยแม่บ้านชาวกัมพูชาชุดแรกได้เดินทางมาถึงฮ่องกงเมื่อปลายปี 2017

เช่นเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานจากประเทศอื่น ๆ

ผู้ช่วยแม่บ้านชาวกัมพูชาได้ละทิ้งครอบครัวและเพื่อนฝูงไปทำงานที่ฮ่องกง นอกเหนือจากการเอาชนะอุปสรรคในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ และการทำความคุ้นเคยกับนายจ้าง และครอบครัวของนายจ้างแล้ว พวกเขาอาจจะคิดถึงบ้าน ผู้ที่เดินทางมาใหม่จากประเทศกัมพูชาหกคน คือ Ms CHHORN Kimrortha (Kimrortha) Ms MAO Sreymom (Sreymom) Ms MECH Narorn (Narorn) Ms SIM Sineth (Sineth) Ms SOK Saphan (Saphan) และ Ms SOK Sophea (Sophea)

มีความรู้สึกพอใจกับการใช้ชีวิตของพวกเขาในฐานะผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกง

การทำงานในฐานะผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกง

สิ่งที่ผลักดันให้ Kimrortha มาทำงานที่ฮ่องกง คือ เงินเดือน เมื่อเทียบกับรายได้ต่อเดือนจำนวน 100

ดอลลาร์สหรัฐในตำแหน่งคนงานทั่วไปในประเทศกัมพูชา เธอสามารถสร้างรายได้ราว ๆ 580 ดอลลาร์สหรัฐในฐานะ FDH ที่นี่ ซึ่งมีรายได้เกือบหกเท่าของเงินเดือนเดิมที่เธอเคยได้รับ

“ฉันต้องช่วยเหลือพ่อแม่ และลูก ๆ ของฉันทางด้านการเงิน

สภาพความเป็นอยู่ของพวกเขาในกัมพูชาติขึ้นมาก

ตั้งแต่ที่ฉันได้มาทำงานที่ฮ่องกง ฉันต้องการซื้อบ้านหลังใหญ่ให้กับครอบครัวของฉัน เพื่อใช้ชีวิตร่วมกัน



และมีธุรกิจบริหารซูเปอร์มาร์เก็ตของตัวเองในกัมพูชา”

นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้แล้ว

เธอยังชอบส่องกงเนื่องจากได้รับการคุ้มครองการจ้างงานแบบครบวงจร เช่น วันหยุดโดยได้รับเงินเดือนปกติเพิ่มมากขึ้น

และสิทธิแรงงานทั่วไปที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับที่อื่น ๆ ในเอเชีย

Sreymom กล่าวว่า “ที่อยู่อาศัยไม่เหมือนกับในกัมพูชา

ครอบครัวท้องถิ่นส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในอาคารสูง

และผู้ช่วยแม่บ้านในส่องกงมักไม่จำเป็นต้องทำงานใช้แรง

เช่น งานสวน งานซ่อมบำรุง และทำความสะอาดสวนหลังบ้าน

เป็นต้น หน้าที่ของ FDH ที่นี่ส่วนใหญ่จะดูแลงานบ้านซึ่งเป็นงานที่ไม่หนัก”



ความประทับใจครั้งแรกในส่องกง

Saphan จำได้ว่าตื่นเต้นมากเมื่อเธอเดินทางมาถึงส่องกง

ความประทับใจครั้งแรกของเธอที่ส่องกง คือ “ทันสมัยและสวยงาม”

“สนามบินทันสมัยมากกว่า และมีขนาดใหญ่กว่าในกัมพูชา

นอกจากนี้คนส่องกงโดยทั่วไปก็ปฏิบัติตัวดีกับชาวต่างชาติ

มีอยู่ครั้งหนึ่งที่ฉันหลงทางบนถนน

และผู้คนในท้องถิ่นก็เต็มใจที่จะอธิบายทางให้ฉันฟังอย่างอดทน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนอื่นเห็นด้วยกับ Saphan แล้วรีบพยักหน้า

ดูเหมือนว่าพวกเขาปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างง่ายดาย

Sineth ขยับเข้ามา

แล้วบอกกับเราว่าเธอก็มีประสบการณ์ในแบบเดียวกันเมื่อเธอเดินทาง

มาถึงสัมภาษณ์ครั้งนี้ “ฉันไปที่ Kwun Tong จากที่ทำงานของฉันเป็นครั้งแรก

ฉันไม่คุ้นเคยกับเส้นทางนี้

และฉันก็ได้ขอความช่วยเหลือจากคนที่เดินผ่านมาสามคน

โชคดีที่พวกเขาทุกคนยินดีช่วยเหลือฉัน” แม้ว่าใ

นขณะนั้น Sineth พูดภาษาจีนกวางตุ้งได้ไม่ดีนัก

แต่เธอเชื่อว่าเธอสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตในเมืองได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากผู้คนใ

นส่องกงมักจะให้ความช่วยเหลือ เธอแนะนำว่าเพื่อน ๆ ของเธอ

“จะรู้สึกสนุกกับการทำงานและการอาศัยอยู่ในส่องกง”

การรับมือกับความคิดถึงบ้าน

อย่างไรก็ตามการรับมือกับความคิดถึงบ้านนั้นยากกว่าที่คิด Saphan มีหน้าที่ดูแลเด็กที่มีอายุเท่ากันกับลูกชายของเธอ เธอกล่าวว่า “บางครั้งฉันก็คิดถึงลูกชาย ของฉันเมื่อฉันดูแลลูกของนายจ้าง” เธอจะใช้โปรแกรมส่งข้อความ และการโทรผ่านวิดีโอ กับลูกชายของเธอเพื่อสร้างความผูกพัน และเผื่อการเติบโตของเขา “นี่เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการบรรเทาความคิดถึงบ้าน และติดต่อกับครอบครัวของฉัน



ในกัมพูชา ฉันสามารถเห็นใบหน้าของพวกเขาจากการโทรผ่านวิดีโอ” เธอยังกล่าวอีกว่ามีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายฟรีจำนวนมากในฮ่องกงซึ่งเธอสามารถติดต่อกับครอบครัวของเธอได้ฟรีในช่วงเวลาพักผ่อนของเธอ

Kimrortha ได้แบ่งปันเรื่องราวว่าบางครั้งเธอรู้สึกเหงากับการที่ไม่มีครอบครัวอยู่รอบข้าง เธอกล่าวว่า

การออกไปเที่ยวกับเพื่อนในช่วงวันหยุดเป็นทางเลือกหนึ่งในการบรรเทาความคิดถึงบ้าน “การเดินทางในฮ่องกงทำได้ง่าย และสะดวกสบาย

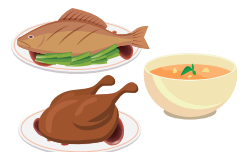
ฉันพบกับเพื่อนของฉันในช่วงวันหยุด และฉันรู้สึกสนุกที่ได้แบ่งปันช่วงเวลาดี ๆ กับพวกเขา” เธอแนะนำให้เพื่อน ๆ

ของเธอใช้ชีวิตพบปะสังสรรค์ในช่วงวันหยุด เพื่อรับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อน ๆ



Narorn กำลังทำงานให้กับคู่สามีภรรยาสูงอายุ และส่วนใหญ่ช่วยเตรียมอาหารให้กับพวกเขา เธอกล่าวว่า “ฉันสนุกกับการทำอาหารมาก นายจ้างของฉันสอนให้ฉันทำอาหารจีน เช่น ซุปแบบต้นตำรับ ปลาหนึ่ง ไก่หมักขอสัตว์เหลือง แคกหัวไชเท้า และอื่น ๆ โดยที่ฉันไม่เคยลองทำมาก่อน นอกจากนี้พวกเขาปฏิบัติต่อฉันเหมือนกับเป็นคนในครอบครัว และชวนฉันรับประทานอาหารร่วมกันเสมอ มันน่าตื่นเต้นมากที่ได้ลองอาหารใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นอาหารที่ฉันทำเองกับมือ รสชาติไม่เลวนะ!

ทักษะการทำอาหารของฉันพัฒนาขึ้นมา! ฉันต้องการแบ่งปันสูตรอาหารกับครอบครัว



และเพื่อน ๆ เมื่อฉันกลับไปทีกำพูชา” Narorn ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “ชีวิตจะมีความสุขมากขึ้นถ้าคุณสนุกกับการทำงาน”

การทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยแม่บ้านที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่

มันไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับ FDH ที่จะเข้ามาอาศัยอยู่ในครอบครัวของนายจ้าง เนื่องจากอาจมีวัฒนธรรม นิสัยการดำรงชีวิต และชอบอาหารที่แตกต่างกัน “ทำอย่างไร จึงจะทำหน้าที่ผู้ช่วยที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ได้” เป็นคำถามที่บางคนอาจกำลังสงสัย ประสบการณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์อาจเป็นคำแนะนำให้กับเพื่อน ๆ บางคน

Kimrortha ได้แนะนำว่า “ก่อนอื่นจะต้องทำงานหนักเสียก่อน นอกเหนือไปจากนั้นเราต้องคำนึงถึงความต้องการของนายจ้างของเราเสมอ และจดจำ รวมถึง

ตามคำแนะนำในการทำงานของพวกเขา นายจ้างจะชื่นชมการทำงานหนักของเรา

หากเราจริงจัง และพยายามปฏิบัติหน้าที่” ผลการทำงานซึ่งเป็นที่น่าพอใจสามารถช่วยให้ได้รับความไว้วางใจและคำชมเชยจากนายจ้างได้อย่างแน่นอน



เธอกำลังเสริมอีกว่า “เมื่อเราไม่แน่ใจเกี่ยวกับคำสั่งบางอย่างของนายจ้าง เราจะต้องขอคำชี้แจงจากพวกเขาทันทีโดยไม่ลังเล หรือขอให้พวกเขาทวนคำสั่งซ้ำ หากมีความจำเป็น การโต้เถียงกับนายจ้างไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาเพราะมันจะยิ่งทำให้ความสัมพันธ์แย่ลง ยิ่งไปกว่านั้นความเชื่อใจเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสัมพันธ์อันดี เมื่อนายจ้างสูญเสียความเชื่อมั่นในตัวคุณแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะรู้สึกไม่ดี หรือไม่มีความสุข”

Sopheha เล่าประสบการณ์ของเธอว่า

“มีอยู่ครั้งหนึ่งที่นายจ้างของฉันเตือนให้ฉันซักชุดใหม่ที่มีราคาแพงของนายจ้างด้วยมือ อย่างไรก็ตามฉันลืมคำสั่งในการซักเสื้อผ้าของนายจ้างแล้วใส่ชุดลงไปเครื่องซักผ้า ในที่สุดชุดก็เกิดความเสียหายและไม่สามารถนำมาสวมใส่ได้อีกครั้ง ฉันรู้สึกเสียใจจริง ๆ



และสารภาพกับนายจ้างทันที แล้วฉันก็ได้เรียนรู้บทเรียนจากเหตุการณ์นี้ หลังจากนั้นฉันก็สามารถจดจำคำสั่งของนายจ้างได้เป็นอย่างดี” Kimrortha กล่าวเสริมว่า “ถ้าเราทำงานผิดพลาดแล้ว เราไม่ควรจะแก้ตัว เราควรขอโทษทันที เรียนรู้กับบทเรียน และอย่าทำผิดพลาดซ้ำ” ด้วยหัวใจที่ซื่อสัตย์ และการเปิดใจให้กว้างจะทำให้ความสัมพันธ์กับนายจ้างพัฒนาขึ้น และดีขึ้นได้

Narorn ได้ให้ความเห็นว่า “การเข้าใจความต้องการของนายจ้าง ของคุณและการมีน้ำใจเป็นสิ่ง สำคัญเราต้องคิดในมุมมองของนายจ้าง ตัวอย่างเช่น ฉันให้ความเคารพกับอาหารที่ นายจ้างชอบ และจะไม่เติมเกลือ หรือน้ำมันลงไป ในขณะที่กำลังปรุงอาหาร” เธอได้อธิบายว่า ตัวเธอเองเป็นผู้หญิงที่โชคดีเพราะนายจ้างปฏิบัติต่อเธออย่างดี “นายจ้างของฉันปฏิบัติต่อฉันเหมือนลูกสาวของเธอ เมื่อเราออกไปข้างนอกด้วยกัน บางครั้งนายจ้างก็ซื้อเสื้อผ้า และรองเท้าให้ฉัน นอกจากนี้เรายังพูดคุยเกี่ยวกับการเพนท์เล็บ และบางครั้งเธอก็เชิญชวนให้ฉันลองใช้สีทาเล็บของเธอ!



เนื่องจากฉันไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดีในขณะนี้ นายจ้างของฉันจึงเขียนรายการช้อปปิ้งให้ฉันเป็นภาษาจีนเพื่อให้ฉันสามารถช้อปปิ้งใช้ประจำวันได้อย่างง่ายดาย”

เธอกับนายจ้างเข้ากันได้เป็นอย่างดีเนื่องจากทั้งสองฝ่ายเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเป็น สิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Saphan ได้แนะนำว่า FDHs ควรปรับปรุงความสามารถทางภาษาของพวกเขา เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารของพวกเขา “ในตอนแรกภาษาอังกฤษ และภาษาควางต้งของฉันไม่ค่อยดี

ฉันจึงตัดสินใจเรียนภาษาอังกฤษเพื่อที่ฉันสามารถแสดงความรู้สึกออกมาได้ดีขึ้น

ฉันเรียนภาษาอังกฤษหลังเลิกงานทุกวันผ่านช่องทางออนไลน์จากผู้สอนชาวกัมพูชา

ฉันพยายามฝึกฝนภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ของฉันด้วย!

ตอนนี้ฉันสามารถสื่อสารกับนายจ้างของฉันเป็นภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์ของเราดีขึ้นเมื่อเราเข้าใจกันมากขึ้น”

Saphan คาดหวังว่าเธอจะ



มีอนาคตที่ดีกว่าเมื่อกลับไปกัมพูชาจากการมีภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์มาที่ฮ่องกงเพื่อทำงานในตำแหน่ง FDHs ครั้งแรก มันไม่ใช่
การตัดสินใจที่ง่ายเลย

แม้ว่าจะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานใหม่ในช่วงเริ่มต้นได้ยาก
แต่พวกเขาที่มีความมั่นใจ

และคิดในเชิงบวกหลังจากได้ทำงานมาแล้วหลายเดือน

เรารู้ว่าพวกเขาตัดสินใจถูกต้องที่ได้มาทำงานในตำแหน่ง FDHs
ในฮ่องกงจากสีหน้าที่ยิ้มแย้ม



Sineth (ซ้าย) และ Kimrortha (ขวา) จากกลุ่มแรกของผู้ช่วยแม่
บ้านชาวกัมพูชา ได้แบ่งปันประสบการณ์ของความประสบความสำเร็จ
และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน

บทที่ 11

ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์



ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์

11.1 หมายเลขติดต่อ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานของรัฐบาล/ร่างพระราชบัญญัติ			
องค์กร	ขอบเขต	โทรศัพท์	เว็บไซต์/อีเมล
กรมแรงงาน	สิทธิของ FDHs และกฎหมาย แรงงาน	2157 9537 (สายด่วน FDH ซึ่งจัดการโดย "1823")	www.labour.gov.hk/eng/news พอร์ทัลของ FDH www.fdh.labour.gov.hk/thai/home.html บัญชีอีเมลที่กำหนด fdh-enquiry@labour.gov.hk
	ระเบียบข้อบังคับของ EAs	2115 3667	พอร์ทัลของ EA www.eaa.labour.gov.hk/en/home.html
	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	2559 2297	www.labour.gov.hk/eng/osh
กรมตรวจคนเข้าเมือง	เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับวีซ่า	2824 6111	www.immd.gov.hk/eng
กรมตำรวจฮ่องกง	ความช่วยเหลือฉุกเฉิน	999	www.police.gov.hk/ppp_en
แผนกบริการดับเพลิง	การป้องกันและคุ้มครอง อัคคีภัย	2723 8787	www.hkfsd.gov.hk/eng
กรมสวัสดิการสังคม	สวัสดิการสังคม	2343 2255	www.swd.gov.hk/en/index
ศูนย์คุ้มครองสุขภาพกรมอนามัย	ข้อมูลเกี่ยวกับกรณีวัดคลื่น MMR	2125 2235	www.chp.gov.hk/en
	ข้อมูลเกี่ยวกับวัณโรค และข้อมูลในการติดต่อขอรับการต้านวัณโรค และทรงอกของผู้ให้บริการด้านสาธารณสุข	2572 6024	www.info.gov.hk/tb_chest/en

กรมอนามัย	สุขภาพของครอบครัว	2112 9900 (สายด่วนให้ข้อมูล 24 ชั่วโมง)	www.fhs.gov.hk/english
	โรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	2780 2211	www.27802211.com/en
หน่วยงานโรงพยาบาล	บริการด้านสุขภาพและการแพทย์	2300 6555	www3.ha.org.hk/em
สภาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	หลักสูตรความปลอดภัยสำหรับ FDHs	2311 3322	www.oshc.org.hk/eng
กรรมาธิการด้านความเป็นส่วนตัวเพื่อข้อมูลส่วนบุคคล	ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล	2827 2827	www.pcpd.org.hk
คณะกรรมการด้านโอกาสของความเท่าเทียม	ข้อมูลเกี่ยวกับการร้องการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ	2511 8211	www.eoc.org.hk
กรมศุลกากรและสรรพสามิต	การรายงานข้อมูลที่เป็นเท็จและทำให้เข้าใจผิดเกี่ยวกับบริการที่ EAs ให้บริการในระหว่างการค้า	2815 7711	www.customs.gov.hk/en/home/index.html
สภาผู้บริโภค	การรายงานข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมและแนวทางปฏิบัติทางการค้าของ EAs	2929 2222	www.consumer.org.hk/ws_en

สถานกงสุลในฮ่องกง (เรียงตามลำดับอักษร)

ประเทศ	โทรศัพท์	เว็บไซต์/อีเมล
Bangladesh	2827 4278	hongkong.mofa.gov.bd
Cambodia	2546 0718	camcg.hk@mfaic.gov.kh cacghk@netvigator.com
India	3970 9900	www.cgihk.gov.in
Indonesia	3651 0200	www.kemlu.go.id/hongkong/en
Myanmar	2845 0810	www.myanmarconsulatehk.org
Nepal	2369 7813	hkg.nepalconsulate.gov.np

Pakistan	2827 0681	www.pakistan.hk
Philippines	2823 8500	hongkongpcg.dfa.gov.ph
Thailand	2521 6481	hongkong.thaiembassy.org

องค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กร	ขอบเขต	โทรศัพท์	เว็บไซต์/อีเมล
Caritas Hong Kong (Caritas Asian Migrant Workers Social Service Project)	บริการสอบถามและส่งตัว	2147 5988 WhatsApp: 5617 3559	Facebook: www.facebook.com/ CaritasAsianMigrantProject
Christian Action (Centre for Migrant Domestic Workers)	การจัดการที่พักอาศัย และการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ กับ FDH รวมถึงบริการแปลภาษาและให้คำ	5296 7332 (ศุณย์ Tsim Sha Tsui) 2362 1922 (ศุณย์ To Kwa Wan)	www.christian-action.org.hk/en
Enrich HK	การศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการเงิน	2386 5811	enrichhk.org/id
HELP for Domestic Workers	ให้ความช่วยเหลือในการติดตามสิทธิตามสัญญาจ้างงานและกฎหมายแรงงาน	2523 4020 WhatsApp: 5936 3780	www.helpfordomesticworkers.org
Hong Kong Christian Service – Centre for Harmony and Enhancement of Ethnic Minority Residents	บริการล่ามแปลภาษา และการแปลภาษา การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และบริการด้านกำรส่งตัว	3106 3104 (ภาษาอังกฤษ) 3755 6811 (ภาษาดากาล็อกภาษาซา) 3755 6855 (อินโดนีเซีย) 3755 6866 (และไทย) 3755 6877 (ฮินดี) 3755 6822 (และเนปาล) 3755 6844 (ปัญจาบ) 3755 6433 (และอูรดู)	www.hkcs.org/en

Mission for Migrant Workers	ให้ความช่วยเหลือในการติดตามสิทธิตามสัญญาจ้างงาน และกฎหมายแรงงาน	2522 8264	www.migrants.net
PathFinders	การช่วยเหลือมารดาชาวต่างชาติผู้ที่กำลังตั้งครรภ์ และมีความเครียดและเด็กที่เกิดในฮ่องกง	5190 4886	www.pathfinders.org.hk
RainLily	ให้ความช่วยเหลือเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ	2375 5322	www.rainlily.org.hk/eng
The Family Planning Association of Hong Kong	ข้อมูลและบริการเกี่ยวกับวิธีการคุมกำเนิด การคุมกำเนิดฉุกเฉิน และการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์	2572 2222	www.famplan.org.hk/en
The Hong Kong Bayanihan Kennedy Town Centre	การจัดหลักสูตรฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	2817 8928	www.facebook.com/hkbkctc
Tung Wah Group of Hospitals (CEASE Crisis Centre)	ให้ความช่วยเหลือเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงในครอบครัว	18281 (สายด่วน 24 ชั่วโมง)	www.tungwahcsd.org/en/our-services/youth-and-family-services/family-and-child-welfare-services/CEASE/introduction
YMCA of Hong Kong (Overseas Domestic Workers Programme)	หลักสูตรฝึก อบรม และห้องเรียนที่น่าสนใจ	2268 7736	mcs.ymcahk.org.hk/en/DH

11.2 สำนักงานแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน

สำนักงาน	ที่อยู่
Hong Kong	
Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong
Kowloon	
Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon
Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon
New Territories	
Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories
Shatin & Tai Po	Rooms 304-313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories

เวลาทำการ: จันทร์ ถึง ศุกร์ (ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์)
(9:00 น. - 13:00 น. และ 14:00 น. - 18:15 น.)



กรุณาเยี่ยมชมเว็บไซต์ของกรมแรงงาน
(www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)
หรือสแกน รหัส QR สำหรับที่อยู่ล่าสุด:
(สำนักงานแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน)

11.3 สำนักงานแผนกค่าชดเชยให้กับพนักงาน ของกรมแรงงาน

สำนักงาน	ที่อยู่
กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน	
ส่งแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องเพื่อรายงานกรณีการบาดเจ็บจากการทำงานหรือกรณีโรคจากการทำงานที่กำหนด:	
การดำเนินงานแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีมงานประมวลผลกลาง	Room 1007, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon
สอบถามเกี่ยวกับรายงานกรณีการบาดเจ็บจากการทำงานหรือกรณีโรคจากการทำงานที่กำหนด:	
ปฏิบัติการแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีม A	Room 1605, 16/F, Southorn Centre, 130 Hennessy Road, Wanchai, Hong Kong
ปฏิบัติการแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีม B	18/F, One Mong Kok Road Commercial Centre, 1 Mong Kok Road, Kowloon
ปฏิบัติการแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีม C	6/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories
ปฏิบัติการแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีม D	Rooms 05-06, 23/F, KOLOUR•Tsuen Wan I, 68 Chung On Street, Tsuen Wan, New Territories
	Room 239, 2/F, Shatin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Shatin, New Territories
ปฏิบัติการแผนกค่าตอบแทนพนักงาน – ทีม E	18/F, One Mong Kok Road Commercial Centre, 1 Mong Kok Road, Kowloon
คดีร้ายแรง	
สำนักงานคดีร้ายแรง	Room 601, 6/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

เวลาทำการ: จันทร์ ถึง ศุกร์ (ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์)
(9:00 น. - 13:00 น. และ 14:00 น. - 18:15 น.)



กรุณาเยี่ยมชมเว็บไซต์ของกรมแรงงาน
(www.labour.gov.hk/eng/tele/ec.htm)
หรือสแกน รหัส QR สำหรับที่อยู่ล่าสุด:
(สำนักงานแผนกค่าชดเชยให้กับพนักงาน ของกรมแรงงาน)

