

# คู่มือสำหรับ ลูกจ้างทำงานบ้าน Domestic Workers Toolkit



HomeNet Thailand





## คู่มือสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

คู่มือสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ และเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย โดยได้รับการสนับสนุนจาก เครือข่ายผู้หญิงในเศรษฐกิจนอกระบบ (Women in Informal Economy: Globalizing and Organizing-WIEGO) เนื้อหาที่สำคัญของคู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย ภาพรวมของลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย การขับเคลื่อนจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ถึงกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้กฎกระทรวงคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน การเขียนประวัติการทำงาน การทำสัญญาจ้างงาน รวมทั้งหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ทางคณะผู้จัดพิมพ์ต้องขอขอบคุณ นางสาวอรรณีภา บุญยงยศ และ นางสาวทรงพร ไตรรัตน์ จากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และนายธีรเมธิศวร เหลืองอุบล อาสาสมัครจาก Youth Ambassador ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ช่วยรวบรวมและเรียบเรียงเนื้อหาของคู่มือฉบับนี้ ทางมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ และเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย หวังว่าเนื้อหาในคู่มือฉบับนี้ จะได้รับการเผยแพร่ไปยังลูกจ้างทำงานบ้าน ทั้งที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายฯ ลูกจ้างทำงานบ้านบ้านทั่วไป นายจ้าง รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้านอื่น ๆ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยต่อไป

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ  
เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย



## สารบัญ

ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย	4
จากอนุสัญญา C189 สู่กฎกระทรวงฉบับที่ 14 การขับเคลื่อนกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน	5
การทำสัญญาจ้าง	8
การเขียนประวัติการทำงาน	11
ลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ	12
เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย	13
หมายเลขโทรศัพท์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	15



## ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

“ลูกจ้างทำงานบ้าน” ตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หมายถึง “หญิงหรือชายที่ทำงานในบ้านหรือรอบ ๆ บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน”

จากการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่า ขณะนี้มีจำนวนลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกประมาณ 53 ล้านคน และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศทั่วโลก ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น จึงขาดคนทำงานบ้าน จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างทำงานบ้านเข้ามารับผิดชอบดูแลงานบ้านแทน

**สำหรับในประเทศไทย** จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2555 มีจำนวนลูกจ้างทำงานบ้านทั่วประเทศกว่า 230,000 คน และข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายงานว่าในปี 2556 มีแรงงานข้ามชาติ ชาวพม่า เขมร และลาว จดทะเบียนขออนุญาตทำงานอาชีพลูกจ้างทำงานบ้าน จำนวนถึง 48,000 คน อย่างไรก็ตามมีลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียนขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในประเทศไทย

เนื่องจากสังคมไทยนั้นมักทัศนคติว่าผู้ชายมีหน้าที่ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนผู้หญิงรับหน้าที่ทำงานบ้าน ดูแลสามี และลูก “งานบ้าน” จึงถูกมองว่าเป็นงานที่มีความสำคัญน้อย ไม่ต้องใช้ทักษะการทำงานสูง และไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้ “ลูกจ้างทำงานบ้าน” จึงไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็น “แรงงาน” เช่นคนทำงานในประเภทอื่น ๆ ลูกจ้างทำงานบ้านต้องอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดี ทำงานหนักและได้รับค่าตอบแทนต่ำ





## ปัญหาของลูกจ้างทำงานบ้าน

จากการที่ “ลูกจ้างทำงานบ้าน” ไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแรงงาน เช่นเดียวกับคนทำงานในประเภทอื่น ๆ จึงมีข้อยกเว้นในการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายหลายประการ ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านทั้งที่เป็นคนไทยและเป็นแรงงานข้ามชาติต้องประสบปัญหาที่สำคัญคือ

- ไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
- ทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์
- ไม่ได้รับเงินค่าจ้างเมื่อลาป่วย
- ไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน และไม่มีค่าทำงานล่วงเวลา
- เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และถูกทำร้ายร่างกายจากนายจ้าง
- ไม่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมของคนงานได้

## จากอนุสัญญา C189 ลูกฎกระทรวงฉบับที่ 14 การขับเคลื่อนกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ลูกจ้างทำงานบ้าน

จากสภาพปัญหาที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็น “แรงงาน” เช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกมีสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคม ลูกจ้างทำงานบ้านจากหลายประเทศจึงได้รวมตัวกันจัดตั้ง “เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านสากล International Domestic Workers Network-IDWN” ขึ้น เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านสากลได้รับการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมทั้งสหภาพแรงงานทั้งระดับประเทศและระดับสากลในการผลักดันให้เกิดมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลก และได้รับความสำเร็จ เมื่อ 16 มิถุนายน 2554 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมติรับรอง อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน หรือ C189 ถ้าประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าวลูกจ้างทำงานบ้านทั่วโลกก็จะมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น ๆ



วันที่ 16 มิถุนายน ของทุกปี นั้นต่อมาได้กำหนดเป็น “วันลูกจ้างทำงานบ้านสากล” และในปี 2556 เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านสากล ได้มีการประชุมจัดตั้งเป็น “สหพันธ์แรงงานลูกจ้างทำงานบ้านสากล – International Domestic Workers Federation – IDWF”

สำหรับในประเทศไทย การรณรงค์เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทำงานบ้านเริ่มขึ้นอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2552 โดยการผลักดันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ ก่อให้เกิด “คณะทำงานเพื่องานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน” อันประกอบด้วยตัวแทนจากสหภาพแรงงาน และภาคประชาสังคม เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ เป็นต้น คณะทำงานฯ ได้สนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานบ้านรวมตัวกันเป็น “เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย - Network of Domestic Workers in Thailand” เครือข่ายฯ ได้รณรงค์ให้กระทรวงแรงงานออกกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานฉบับที่ 189 ซึ่งในที่สุดกระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555 ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

### สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างทำงานบ้านและนายจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555

กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ.2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 โดยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทำงานบ้าน และไม่คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้าง นอกจากนี้ยังคุ้มครองไปถึงลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วย โดยเนื้อหาที่สำคัญของกฎกระทรวงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน
2. นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน แต่ในวันหยุดนั้นต้องรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องให้ลูกจ้างหยุดชดเชยเพิ่มอีก 1 วัน
3. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน
4. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับในวันทำงาน สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
5. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังนี้

**กรณีค่าจ้างรายเดือน** นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

6. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ โดยจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี นอกจากนั้นในกรณีที่ลาป่วยเกิน 3 วัน นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ได้
7. ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในกรณีที่ลูกจ้างอายุมากกว่า 15 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กโดยตรง และให้ทำงานได้เฉพาะงานเบา ๆ เท่านั้น นายจ้างห้ามเรียกหรือรับเงินค้ำประกันเพื่อการใด ๆ จากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
8. **นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสกุลไทย** แต่สามารถจ่ายเป็นสกุลเงินอื่นได้ หากลูกจ้างยินยอม
9. ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในสถานที่ทำงานเท่านั้น หากจะจ่ายที่อื่นต้องให้ลูกจ้างยินยอมก่อน
10. ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หากทำงานลักษณะเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน แม้ไม่ได้กำหนดว่าต้องได้ค่าจ้างเท่าไร แต่ต้องได้ค่าจ้างเท่ากัน



แม้กฎกระทรวงดังกล่าวจะให้ความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแก่ลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มขึ้น แต่ยังมีสิทธิอีกหลายประการที่ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นแรงงานประเภทอื่น อาทิเช่น

- การคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง โดยเฉพาะการลาคลอดบุตรและห้ามมิให้เลิกจ้างเหตุเพราะตั้งครรภ์
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ยังไม่มีการบังคับใช้สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน
- การกำหนดชั่วโมงในการทำงาน ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
- ค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- สวัสดิการประกันสังคม



## การทำสัญญาจ้าง

สาเหตุหนึ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง คือ การไม่ได้ทำสัญญาจ้างจนกระทั่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถอ้างเรียกร้องสิทธิและเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมได้ ลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิร้องขอให้นายจ้างทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อร่วมกันกำหนดรายละเอียดในการทำงาน เมื่อเกิดกรณีพิพาทระหว่างกันสัญญาจ้างยังสามารถใช้เป็นหลักฐานให้ผู้ตรวจแรงงานและศาลนำมาพิจารณาได้

### ตัวอย่างสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

เขียนที่.....  
สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....  
ระหว่าง..... (ระบุชื่อนายจ้าง) อายุ.....ปี  
ที่อยู่ปัจจุบันเลขที่..... อาคาร..... หมู่ที่.....  
ตรอก/ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....  
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....  
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ..... ซึ่งต่อไปนี้เป็นสัญญานี้  
เรียกว่า “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่งกับ นาย/นาง/นางสาว.....



(ชื่อลูกจ้าง)..... หมายเลขประจำตัวประชาชน.....  
เชื้อชาติ..... สัญชาติ..... อายุ..... ปี ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่.....  
อาคาร..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน.....  
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....  
รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....  
ซึ่งต่อไปนี้เป็นสัญญาเรียกว่า “ลูกจ้าง” อีกฝ่ายหนึ่ง โดยคู่สัญญาทั้งสองตกลงกัน  
ดังต่อไปนี้

### **ข้อ ๑ ตำแหน่ง หน้าที่และอัตราค่าจ้าง**

นายจ้างตกลงว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่ง.....  
มีหน้าที่ดังนี้.....  
อัตราค่าจ้างเป็นรายวัน/รายสัปดาห์/รายเดือนละ..... บาท  
โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่..... ของเดือน (ให้ระบุวันที่จ่าย)  
จ่ายให้โดย..... (ระบุสถานที่และวิธีการจ่าย).....

### **ข้อ ๒ ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน**

ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด..... วัน/เดือน/ปี โดยลูกจ้างทำงานตั้งแต่ววันที่ ..... ถึงวันที่..... (กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย) ซึ่งมีสถานที่ทำงาน  
ณ บ้านเลขที่..... อาคาร..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย.....  
ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....  
โทรศัพท์มือถือ.....

### **ข้อ ๓ วันหยุด**

๓.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์  
สัปดาห์ละ.....วัน  
๓.๒ วันหยุดตามประเพณี นายจ้างจัดวันหยุดตามประเพณีแก่ลูกจ้าง  
ปีละ.....วัน โดยได้รับค่าจ้าง.....  
(โปรดระบุวันหยุดตามประเพณี).....  
๓.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว  
ครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างปีละ.....วันทำงาน



## การเขียนประวัติการทำงาน

การเขียนประวัติการทำงานเป็นการนำเสนอคุณสมบัติ ทักษะและประสบการณ์ของลูกจ้างทำงานบ้านที่ช่วยให้นายจ้างพิจารณารับเข้าทำงาน ตกลงกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมได้

### ตัวอย่างการเขียนประวัติการทำงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน

#### ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ..... อายุ.....ปี ที่อยู่ บ้านเลขที่.....  
ถนน..... แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ.....  
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... เบอร์โทรศัพท์.....

#### คุณสมบัติ

- มีประสบการณ์ทำงานบ้านติดต่อกัน 5 ปี
- สามารถใช้อุปกรณ์ทำความสะอาดบ้านทั้งแบบใช้มือ และอัตโนมัติ
- ทราบราคาสินค้าในตลาดและห้างสรรพสินค้า
- มีใบรับรองการทำงานจากนายจ้างคนก่อน
- มีใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย (กรณีลูกจ้างต่างชาติ)
- มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ

#### ทักษะ

- สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ (กรณีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ)
- สามารถทำอาหารได้ทั้งไทย, ฝรั่งเศส, จีน
- ดูแลเด็กและสัตว์เลี้ยงได้ดี

#### ประสบการณ์การทำงาน

- เคยทำงานกับครอบครัวชาวอังกฤษ เป็นเวลา 2 ปี
- ทำอาหารได้ทั้งมือเข้า-มือเย็น
- ทำความสะอาดทุกอย่างในบ้าน เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน ล้างห้องน้ำ ซักผ้า ฯลฯ
- จ่ายตลาดและซื้อของใช้ในบ้าน
- การศึกษา
- จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนกรุงเทพวิद्याาคม
- เคยเข้าร่วมอบรมทำอาหารจีน



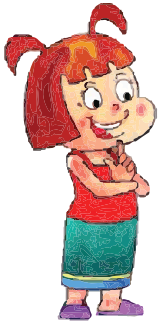
## ลูกจ้างทำงานบ้านต่างชาติ

เป็นที่ทราบกันดีว่า “กฎกระทรวงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2555” ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานต่างชาติด้วย เพื่อเป็นการรักษาสีทิมมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชาติใด แต่อย่างไรก็ตามขอบเขตในการคุ้มครองนั้นครอบคลุมเพียงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายเท่านั้น

**\*\* ข้อควรรู้\*\*** ใบอนุญาตการทำงาน คือ เอกสารสำคัญ

เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย สิ่งสำคัญที่ควรจะต้องมี คือ ใบอนุญาตในการทำงาน เนื่องจากเป็นเอกสารสำคัญที่จะสามารถช่วยคุ้มครองสิทธิให้กับเราได้ ดังนั้น ลูกจ้างทำงานบ้านที่มีใบอนุญาตแล้วควรปฏิบัติ ดังนี้

1. พกใบอนุญาตติดตัวไว้ เพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา
2. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากต้องการทำงานอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน
3. หากได้รับการขยายระยะเวลาในการทำงาน ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการขยายเวลาการทำงานก่อนใบอนุญาตสิ้นสุด หากต้องการจะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออนุญาตก่อนจึงจะสามารถทำงานได้
4. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบ
5. กรณีเปลี่ยนชื่อ-สกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัย หรือสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอโดยเร็ว และเมื่อเลิกทำงานต้องคืนใบอนุญาตทำงาน ภายใน 7 วัน นับแต่วันเลิกทำงาน



### สิทธิด้านสุขภาพ

ลูกจ้างต่างชาติ ได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา ที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทย หรือผู้ติดตาม ที่ผ่านการตรวจสุขภาพ และเสียเงินค่าประกันสุขภาพจำนวน 2,200 บาท โดย แบ่งเป็น

1. ค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท
2. ค่าประกันสุขภาพ 1 ปี 1,600 บาท

ซึ่งจะสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การตรวจรักษาโรคและฟื้นฟูสภาพ  
ทั่วไป การรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน แต่แรงงานข้ามชาติ  
ที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพต้องเสียค่าใช้จ่ายตามความเป็นจริง

## เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

ปัญหาของลูกจ้างทำงานบ้านที่ถูกสังคมไม่ยอมรับว่าเป็น “แรงงาน” ทำให้  
ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิจากกฎหมายแรงงาน เช่นเดียวกับคนทำงานประเภทอื่น ๆ  
นั่นเป็นปัญหาสำคัญของลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย การแก้ไขปัญหานี้อาจ  
จะกระทำไม่ได้โดยลูกจ้างทำงานบ้านเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยพลังของลูกจ้างทำงาน  
บ้านจำนวนมากที่จะออกมา รณรงค์ และให้การศึกษาแก่สังคม การรวมตัวกันของ  
ลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ทั้งที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านคนไทย และที่เป็น  
แรงงานข้ามชาติ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนากฎหมายและนโยบายอันจะนำ  
ไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างทำงานบ้าน “เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านใน  
ประเทศไทย” จึงถือกำเนิดขึ้นในปี 2553 เพื่อเป็นองค์กรหลักในการผลักดันให้เกิด  
การคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานของลูกจ้างทำงานบ้าน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา  
คุณภาพชีวิตด้านอื่น ของลูกจ้างทำงานบ้าน เช่นการพัฒนาทักษะการทำงาน การให้  
ความรู้เรื่องสุขภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและ  
การจัดสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น





นอกเหนือจากการผลักดันเรื่องสิทธิและสวัสดิการแล้ว สมาชิกของเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย จะได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น

- ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อน ๆ ร่วมอาชีพ
- ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
- ได้พัฒนาตนเองผ่านการอบรมต่างๆ ที่เครือข่ายจัดให้
- ได้เงินช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต

### ติดต่อเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย

677/ 6 ซ.ลาดพร้าว 5/1 แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900  
โทรศัพท์ 02-5139242 / 089-4413349





## หมายเลขโทรศัพท์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์กร	โทรศัพท์
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (FCD)	0-2435-5281, 0-2433-6292
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet)	0-2513-9242
มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงาน กลุ่มชาติพันธุ์ (Map Foundation)	0-5381-1202 0-5327-1551
มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)	0-3443-4267
มูลนิธิผู้หญิง	0-2433-5149, 0-2433-1246
คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (TLSC)	0-2251-3173

หน่วยงานราชการ	โทรศัพท์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	0-2245-4310-4
สายด่วนกระทรวงแรงงาน	1506
สานด่วนแรงงาน	1546
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)	0-2537-2116-7
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	0-2245-1707
กรมการจัดหางาน	0-2247-9423, 0-2248-4743
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	0-2354-1730, 0-2354-1724
ศูนย์ Hot Line (เรื่องคนต่างด้าว)	1694, 1695



## มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

677/6 ซอยลาดพร้าว 5/1 ถนนลาดพร้าว

แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ 0 2513-9242 โทรสาร 0 2513-8959

[www.homenethailand.org](http://www.homenethailand.org)



**HomeNet Thailand**



**WIEGO**  
Women in Informal Employment  
Globalizing and Organizing