

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์
ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน

สุเมธ สุพันธ์วรชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

Legal Measures Towards the Protection of Prancnancy Staffs in Prision



Sumet Suphantaworachat

A Thesis Submitted in Partial Fufillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Deparment of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2011

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงมิได้ หากไม่ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี ที่สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำช่วยเหลือ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จสิ้น

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ โลจายะ และนายนิติ จิตรสว่าง ซึ่งสละเวลาอันมีค่ารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้ให้คำแนะนำ ท้วงติง เรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้เขียนได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนิติกร ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักผู้ตรวจราชการกรม กรมราชทัณฑ์ ได้รับรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน ทำให้ผู้เขียนได้มีโอกาสนำข้อมูลจากการรับรู้ และประสบการณ์ดังกล่าวมาทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขออ้อมระลึกถึงพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้องและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษามาได้

สุเมธ สุพันธ์วรชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2. ประวัติความเป็นมาและบทบัญญัติของกฎหมายในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย และลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์.....	8
2.1 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ.....	8
2.2 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย.....	10
2.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในช่วงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499.....	10
2.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	12
2.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515	15
2.2.4 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	18
2.2.5 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.6 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550.....	27
2.2.7 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539	28
2.3 รูปแบบการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง.....	31
2.3.1 รูปแบบการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง	31
2.3.2 กำหนดเวลาในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง.....	35
2.3.3 ความเสี่ยงจากการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์.....	37
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย.....	44
3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	44
3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000	46
3.1.2 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000	47
3.2 มาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐตามกฎหมายต่างประเทศ.....	48
3.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศยุโรป	49
3.2.1.1 ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี	49
3.2.1.2 ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย	50
3.2.1.3 ประเทศสาธารณรัฐโปรตุเกส	53
3.2.1.4 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี.....	55
3.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศเอเชีย	59
3.2.2.1 ประเทศญี่ปุ่น	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2.2 ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	61
3.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงาน ภาครัฐในประเทศไทย.....	62
3.2.3.1 ความคุ้มครองแรงงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง ที่ตั้งครรภ์.....	63
3.2.3.2 เปรียบเทียบกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง มีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายในประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ หญิงมีครรภ์	64
4. ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง มีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน	68
4.1 ปัญหาด้านลักษณะงาน	69
4.1.1 ปัญหาด้านลักษณะงานในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน	70
4.1.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในด้านลักษณะงาน	73
4.2 ปัญหาด้านสภาพการทำงาน	83
4.2.1 ปัญหาด้านสภาพการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน	83
4.2.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในด้านสภาพการทำงานของเจ้าพนักงาน ราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์	84
4.3 ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน.....	86
4.3.1 ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน	86
4.3.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงาน ราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	97
5.1 บทสรุป.....	97
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก. ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ	110
ภาคผนวก ข. พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550	113
ภาคผนวก ค. ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม รักษาการณ์กลางคืนและกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำ หรือทัณฑสถาน.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานเจ้าพนักงาน ราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์.....	94

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง มีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน
ชื่อผู้เขียน	สุเมธ สุพันธ์วรชาติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรชัย เลื่อนฉวี
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาวิเคราะห์การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายหลายฉบับ โดยศึกษาความเป็นมาและลักษณะของการคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 183 ปี ค.ศ. 2000 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศสาธารณรัฐอิตาลี กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 เป็นต้น ซึ่งแบ่งแยกออกเป็นหัวข้อ ตามความสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีครรภ์

จากการศึกษาพบว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีครรภ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานในประเทศไทย ไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ถึงแม้จะมีกฎ ระเบียบ ซึ่งเป็นข้อกำหนดในเรื่องของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอย่างมากไม่มีความเท่าเทียมกันระหว่างเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน กับความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเอกชน จึงเสนอให้มีการนำ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 มาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหญิงขณะตั้งครรภ์ เช่น ในเรื่องเวลาทำงาน งานที่ห้ามทำในขณะที่ตั้งครรภ์ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดีสำหรับทั้งสุขภาพอนามัยของทั้งมารดาและบุตรเช่นนี้ ทำให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมในการให้ความคุ้มครองบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีข้อเสนอแนะ คือจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะมีหลักประกันที่ให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยในระหว่างที่แรงงานซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือแรงงานหญิงมีครรภ์ที่อยู่ในภาคเอกชนก็ตาม ดังนั้นกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในขณะนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยเหมือนกับนานาอารยประเทศ เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น หรือแม้แต่ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยนำเอาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือบัญญัติกฎหมายเฉพาะขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครอง ซึ่งนอกจากจะแสดงถึงความมั่นคงทางสังคมแล้ว ยังแสดงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และยังคงสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย

Thesis Title	Legal Measures on in Protecting the Pregnant Correctional Officers on performance in Prison and Correction Institute
Author	Sumet Suphantaworachat
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Pornchai Lueanchawee
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

This thesis aims to study and analyze the protection provision of female labour who is a pregnant correctional officer on performance in prison and correction institute subject to many laws. The study includes the background and rules of the protection of female labour who is a pregnant correctional officer on performance in prison and correction institute in accordance with the Maternity Protection Convention Vol. 183, A.D. 2000 of International Labour Organization. It uses the comparative analysis with foreign laws such as the Labour Protection Law of Italy, the Labour Protection Law of Germany, the Labour Protection Law of Japan, the Labour Protection Law of the People's Democratic Republic of Laos, the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) and Rules of Civil Servants on Government Officer's Leave (Vol.2), B.E. 2539 (1996) etc., which was classified into the articles in accordance with its significance of the protection of female correctional officer who is pregnant.

It is found that a female correctional officer who is pregnant on performance in prison and correction institute in Thailand is not properly protected. Although the particular rules for the correctional officers are specifically prescribed, there are a number of flaws; there is no equality between the pregnant correctional officer on performance in prison and correction institute and those in private ones. It is suggested that Chapter 3 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) be applied in public organizations regarding the protection provision for female workers during her pregnancy such as working hours, prohibited works during her pregnancy and the maternity leave. This is good for health and sanitation for both mother and her child. Furthermore, this makes the equality in the protection provision for personnel working in the public sectors and private organization.

From the above reasons, it is suggested that it should be completely necessary to have the security in providing the protection of health and sanitation during the pregnancy of female labour who is a correctional officer in either performance in prison and correction institute or private organizations. Therefore, it should be necessary that the applicable law be amended and modernized like other countries such as Italy and Germany, Japan or even in Laos. This is finally resolved by the enforcement of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) with a pregnant correctional officer in either public or enacting a particular law relating to protection the pregnant correctional officers. Besides the social security, this also makes the equality in accordance with the provisions of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540 (1997) and also comply with the Labour Standards of International Labour Organization.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา

สำหรับสตรีเพศที่สมรสแล้ว การตั้งครรภ์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในอันที่จะให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นสายใยแห่งความรักและความผูกพันของครอบครัว และยังเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่จะเป็นอนาคตของชาติต่อไป แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระของเพศหญิง โดยเฉพาะความแข็งแรงของร่างกายในขณะตั้งครรภ์ รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หญิงมีครรภ์จะต้องได้รับการดูแลที่ถูกต้องและเหมาะสมในช่วงระหว่างเวลาที่ตั้งครรภ์ และกำลังจะให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นช่วงจังหวะชีวิตที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นช่วงชีวิตที่เสี่ยงต่ออันตรายหากเกิดครรภ์เป็นพิษ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หญิงมีครรภ์จะต้องได้รับการดูแลที่เหมาะสม

อาชีพรับราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่ผู้หญิงมีความต้องการเข้ามาประกอบอาชีพนี้ เนื่องจากเป็นอาชีพที่สังคมมองว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี และในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่เกิดปัญหาค่าครองชีพ ถีบตัวสูงขึ้น ผู้หญิงส่วนใหญ่ซึ่งแต่เดิมคงเพียงแต่รับผิดชอบงานภายในบ้านเท่านั้น กลับต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาช่วยจุนเจือครอบครัว ซึ่งในจำนวนนี้รวมถึงหญิงมีครรภ์ด้วย โดยสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการตั้งครรภ์ของผู้หญิงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ซึ่งต้องประกอบอาชีพควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

เรือนจำและทัณฑสถานเป็นสถานที่ที่นับว่ามีอันตรายและมีอัตราเสี่ยงสูง เนื่องจากมีสิ่งคุกคามต่อสุขภาพอย่างมากมาย ซึ่งนอกจากจะต้องเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรคที่ติดต่อกับผู้ต้องขังที่อยู่กันอย่างแออัดยัดเยียดแล้ว เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานยังมีความวิตกกังวลใจว่าผู้ต้องขังจะก่อเหตุการณ์ไม่สงบใดขึ้นหรือไม่อีกด้วย ซึ่งหญิงที่ทำงานอาชีพดังกล่าวนี้เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะต้องสัมผัสกับสิ่งที่คุกคามต่อสุขภาพ เพราะโดยลักษณะงานของเจ้าพนักงานที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นงานที่ต้อง ควบคุมและดูแลผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งผู้ต้องขังเหล่านั้นมีทั้งผู้ต้องขังที่ไม่มีอาการผิดปกติ ผู้ต้องขังที่มีอาการป่วยทางร่างกาย รวมตลอดถึงผู้ต้องขังที่อาการป่วยทางจิตประสาทอีกด้วย และในการปฏิบัติงานนี้ ยังต้องมีการปฏิบัติงานเป็นผลัดอีกด้วย ซึ่งลักษณะการทำงานเช่นนี้ จะส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเจ้าพนักงานหญิงนั้นอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ กล่าวคือ

นอกจากจะต้องแบกรับน้ำหนักบรรทุกที่เพิ่มมากขึ้นทุกวันแล้ว ลักษณะงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่หนักและต้องมีความรอบคอบแล้วยังต้องคอยระมัดระวังไม่ให้ผู้ต้องขังก่อความไม่สงบขึ้น ในขณะที่ตนปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในขณะตั้งครุฑ อันอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และมีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะเกิดผลเสียร้ายแรงต่างๆ ตามมา

องค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สุขภาพคือสภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม อยู่ในสังคมที่มีสันติสุขไม่เฉพาะการไม่พิการหรือ ไม่มีโรคเพียงเท่านั้น แต่การมีสุขภาพดีเป็นสิทธิของทุกคน ซึ่งทุกคนควรมีโอกาสที่จะเข้าถึงการมีสุขภาพที่ดีได้อย่างแท้จริง โดยทุกคน ทุกส่วนของสังคมจะต้องร่วมสร้างสุขภาพที่ดี ซึ่งจากคำนิยามความหมายของสุขภาพ แสดงให้เห็นชัดว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจและทางสังคม เป็นจุดมุ่งหมายของบุคคลและสังคม เป็นอุดมการณ์แห่งการปฏิรูปสุขภาพ เป็นส่วนหนึ่งแห่งความมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าบุคคลไม่มีหน้าที่ไม่มีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง คนอื่นและสังคม ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสุขภาพ ดังนั้น การมีสุขภาพที่ดีจึงเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่เด็กและสตรีซึ่งเป็นมนุษยชนพึงได้รับ ซึ่งนานาอารยประเทศต่างให้การยอมรับสิทธิดังกล่าว โดยได้บัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 25 (2) ว่า “มารดาและบุตรชอบที่จะได้รับการดูแลและความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรสย่อมได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน” นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ จึงได้มีบทบัญญัติในเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่ตั้งครุฑเอาไว้ โดยเฉพาะในรูปของอนุสัญญาฉบับต่างๆ และข้อเสนอว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดา ซึ่งประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต่างก็ยอมรับและได้บัญญัติไว้เป็นกฎหมายภายในของแต่ละประเทศที่สอดคล้องกัน ส่วนในประเทศไทยถึงแม้ว่าจะไม่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้ก็ตาม แต่ก็ได้นำเอาแนวทางของอนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาปรับใช้โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงตั้งครุฑทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างไรอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้.....” จึงทำให้ลูกจ้างหญิงมีครุฑที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ทั้งนี้ได้มีบทบัญญัติยกเว้นไว้ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินี้ว่า “มิให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ.....” จึงทำให้หญิงตั้งครุฑที่เป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ซึ่งต้องปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ไม่มีกฎหมายหรือมาตรการใดๆ ที่ให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพ อันก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ในการได้รับสิทธิการดูแลทางด้านสุขภาพ ในทางปฏิบัติพบว่ามิ

ปัญหาที่จะต้องพิจารณาในกรณีการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและ ทัณฑสถานอยู่หลายประเด็นดังต่อไปนี้

1) ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังนั้น เป็นงานที่มีความตราตรำ โดยเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง และต้องใช้คนเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งการควบคุมผู้ต้องขังโดยใกล้ชิด เพื่อป้องกันการหลบหนีการแก้ไขอบรม สั่งสอนให้ผู้ต้องขังประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ โดยเฉพาะผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์ หรือกำหนดโทษสูงหรือมีพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจ การฝึกวิชาชีพ การจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขัง การอยู่เวรยามรักษาการณ์ การป้องกันการก่อเหตุร้ายแหกหักหลบหนีจากที่คุมขัง การสืบเปลี่ยน หมุนเวียนเข้าเวรรักษาการณ์ทั้งเวลากลางวันและกลางคืน และวันหยุดราชการ รวมทั้งภารกิจพิเศษในการควบคุมผู้ต้องขัง เช่น การควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรับการรักษาภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน การควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะ และยังคงต้องทำการตรวจค้นตัวและสิ่งของผู้ต้องขังก่อนขึ้น เรือนนอน เพื่อป้องกันการลักลอบนำอุปกรณ์ในการหลบหนี เช่น ใบเลื่อยตัดเหล็ก เชือก หรือตะขอ สำหรับเกี่ยวกำแพงเรือนจำหรือทัณฑสถาน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวนี้จะต้องยืนหรือเดิน เป็นระยะเวลานานๆ พบว่าบางรายมีการคลอดก่อนกำหนดหรือมีความดันโลหิตสูงในระหว่าง ตั้งครรภ์ ซึ่งบทบัญญัติในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานแต่อย่างใด

2) สภาพการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ควบคุมผู้ต้องขัง มีความแตกต่างจากการทำงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานอื่น กล่าวคือ ลักษณะงานจะต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง และจะต้องปฏิบัติงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 6 วัน โดยต้องอยู่เวรยามรักษาการณ์ในเวลากลางวันในวันเสาร์หรืออาทิตย์ 1 วัน และ เวรยามรักษาการณ์ กลางคืน ต่อจากเวลาราชการปกติโดยเฉลี่ยอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 – 2 วัน ซึ่งเวลา ในการทำงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่เฉลี่ยอย่างน้อย 85 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแตกต่างจากส่วนราชการอื่นที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเพียง 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ซึ่งในบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. โดยเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ต้องเข้าเวรยามรักษาการณ์ ในช่วง เวลากลางคืนและวันหยุดราชการ กลับไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดๆ ให้ความคุ้มครอง เป็นผลให้เกิดผลกระทบต่อการดูแลสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานได้ นอกจากนี้การขาดแคลนบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้ส่งผลกระทบต่อตัว ข้าราชการ และประสิทธิภาพของการ บริหารงานราชทัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ตำแหน่งที่กรมราชทัณฑ์ ต้องแจ้งขุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ

ราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ มีจำนวนมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรคืนจากทางรัฐบาลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังต้องมีการยุบเลิกตำแหน่ง ตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐอีกด้วย ทำให้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น อันส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ทั้งการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี และการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม นอกจากนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ ยังกระทบต่อผู้ต้องขังโดยตรง รวมทั้งประชาชนในสังคมภายนอกอีกด้วยซึ่งกรอบอัตรากำลังเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงาน ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในปัจจุบันไม่มีความสมดุลกับจำนวนผู้ต้องขัง และไม่มี ความทัดเทียมกับมาตรฐานสากลของนานาชาติอารยประเทศ ซึ่งอัตราส่วนระหว่างเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงกับผู้ต้องขังคือ 1 : 5 หรืออย่างสูงไม่เกิน 1 : 10 ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีจำนวนข้าราชการหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวนทั้งสิ้น 1,815 คน และมีผู้ต้องขังหญิงจำนวนทั้งสิ้น 27,377 คน สัดส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขังในภาพรวมคือ 1 : 15 (ในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรม สัดส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมต่อจำนวนผู้ต้องขังคิดเป็น 1 : 4.8 ประเทศบราซิล 1 : 1 ประเทศอินโดนีเซีย 1 : 4.1 ประเทศมาเลเซีย 1 : 3.3 และประเทศสิงคโปร์ 1 : 8)¹

3) การคุ้มครองแรงงานในด้านการลาพักคลอด การได้รับสิทธิให้ได้หยุดพักก่อนคลอด และการได้รับสิทธิพักงานเพื่อให้นมบุตร ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน นั้น ตามระเบียบของทางราชการในปัจจุบัน ยังไม่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งหลายประเทศได้ให้สิทธิการลาคลอดของแรงงานหญิงรวมทั้งสิทธิที่พึงจะได้รับในการได้หยุดพักงานก่อนกำหนดคลอด ทั้งการลาพักก่อนคลอด และการลาพักหลังคลอด รวมทั้งสิทธิการได้พักงานเพื่อให้นมบุตรไว้อย่างชัดเจน และนอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่คลอดบุตรแล้ว มีปัญหา เรื่องระยะเวลาในการให้นมบุตร ซึ่งในส่วนของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมิได้มีการกำหนดให้สิทธิการลาพักเพื่อให้นมบุตรไว้แต่อย่างใด จึงทำให้ทารกที่คลอดออกมาไม่ค่อยได้รับน้ำนมจากมารดาซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน อันจะส่งผลให้ทารกได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ แก่การเจริญเติบโตในช่วงแรกภายหลังคลอดนี้

จากกรณีปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่าในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน อันได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว

¹ ส่วนราชทัณฑ์ต่างประเทศ สำนักทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์.

ดังนั้น จึงสมควรที่จะแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ หรือตราบทบัญญัติกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลต่อเจ้าพนักงาน ราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน อันจะได้รับความคุ้มครองทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่อตนเองและทารกในครรภ์จากการทำงานที่แท้จริงและสมประโยชน์

1.2 สมมติฐานของการศึกษา

การใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ทำให้เกิดปัญหาแก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ในเรื่องลักษณะงานที่ต้องทำ ซึ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังตลอดจนความมั่นคงแข็งแรงของเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งต้องยืนและเดินเกือบตลอดเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งยังมีความเสี่ยงภัยในการทำงาน อันเนื่องมาจากระยะเวลาในการทำงานที่ต้องทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 6 วัน โดยอยู่เวรยามรักษาการณ์ในเวลากลางวันในวันเสาร์หรืออาทิตย์ 1 วัน และเวรยามรักษาการณ์กลางคืนต่อจากเวลาราชการปกติโดยเฉลี่ยอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 – 2 วัน นอกจากนี้ในส่วนของระเบียบการลาพักของข้าราชการ ก็มีได้กำหนดให้สิทธิในการลาพักก่อนกำหนดคลอด และสิทธิในการได้รับการพักเพื่อให้หมดบุตรในระยะเวลาที่สมควรอีกด้วย และนอกจากนี้ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในส่วนภาครัฐไม่มีการกำหนดในเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ในเรื่องต่างๆ ไว้ เช่น ระยะเวลาในการทำงานที่ไม่มีการกำหนดห้ามทำงานในเวลากลางคืน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน สำหรับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและหลักกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

1.3.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและหลักกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.3.4 เพื่อศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ เป็นการศึกษาถึงลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ขอบเขตของงานและความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมถึงความเสียหายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระเบียบคำสั่งของทางราชการ และศึกษาถึงการบัญญัติกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งกฎหมายของต่างประเทศ ซึ่งเป็นอนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยการให้ความคุ้มครองมารดาด้วย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพหรือศึกษาเชิงเอกสาร (DOCUMENTARY RESEARCH) โดยการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน ดังต่อไปนี้

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงแรงงาน และระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหญิงมีครรภ์
- 2) รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน
- 3) เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน
- 4) อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

หนังสือและเอกสารต่างๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้าเป็นเอกสารที่ได้จากหน่วยงานราชการ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ภาครัฐ และการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เช่น กระทรวงแรงงาน ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรมราชทัณฑ์ และหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ได้ทราบถึงความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงหลักการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน

1.6.4 เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในภาครัฐต่อไป

บทที่ 2

ประวัติความเป็นมาและบทบาทสำคัญของกฎหมายในการคุ้มครอง การใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย และลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

การใช้แรงงานหญิงของไทยนั้นมีมาตั้งแต่เมื่อครั้งอดีตกาลโดยส่วนใหญ่จะแฝงอยู่ในรูปของการใช้แรงงานในครัวเรือน แต่ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาและมีปฏิสัมพันธ์กับโลกตะวันตกมากขึ้น ทำให้มีการรับเอาวัฒนธรรมในเรื่องต่างๆ ของชาติตะวันตกเข้ามา ทั้งการยอมรับในเรื่องการใช้แรงงานหญิงมากยิ่งขึ้น และการให้ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านด้วย จึงทำให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิงมากยิ่งขึ้น

2.1 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ

แรงงานในสมัยอดีตในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้น แรงงานส่วนใหญ่ซึ่งเป็นลูกจ้างจะขาดความเป็นอิสระในการทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ รวมทั้งการออกกฎหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะอยู่ในฐานะนายทุนหรือผู้ถือศักดินา รัฐจึงให้ความสำคัญกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง² การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการขั้นตอนของการผลิตสินค้า กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจากหัตถกรรมหรือวิธีการผลิตด้วยมือมาเป็นการผลิตด้วยเครื่องจักร การที่มีการใช้เครื่องจักรมาเป็นตัวหลักสำคัญในการผลิตก่อให้เกิดผลิตผลสำคัญเกิดขึ้น คือ วิธีการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ได้เกิดขึ้นในสังคมเมืองใหญ่น้อยทั่วไป³ คนจำนวนมากตามชนบทที่จบการศึกษาไม่สูงนักต้องดิ้นรนเข้ามาต่อสู้ชีวิตเพื่อหาเงินเลี้ยงปากท้องในเมือง ซึ่งบางส่วนทำงานเป็นกรรมกร ต้องทำงานตามจังหวะเวลาบังคับของเครื่องจักร สภาพการทำงานไม่มีสุขอนามัยที่สมบูรณ์ ค่าแรงงานต่ำ แต่ชั่วโมงการทำงานสูง ทำให้ต่อมาได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นระบบโรงงาน (Factory system) มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานขึ้น

² เมธี คุลยจินดา. (2525). แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม. หน้า 4.

³ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยศาสตร์กับสังคมหน่วยที่ 8 ระบบเศรษฐกิจ 1. หน้า 39.

ประเทศฝรั่งเศสได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานขึ้นใช้ในปี ค.ศ. 1874 ประเทศเยอรมนีก็มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1882 และประเทศเบลเยียมมีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1889

ในส่วนการใช้แรงงานหญิงนั้นมีมาตั้งแต่ในระยะเริ่มแรกของระบบแรงงาน โดยแอนดรู เออร์ (Andrew Ure) กล่าวว่า ในโรงงานปั่นด้ายและโรงงานทอผ้าในประเทศอังกฤษนิยมจ้างสตรีเข้าทำงาน เพราะเสียค่าจ้างแรงงานที่ถูก โดยเฉพาะในโรงงานทำผ้าลินินและผ้าแพร ซึ่งในประเทศอังกฤษสมัยนั้นเป็นแรงงานสตรีถึงประมาณ 102,000 คน⁴

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองยุติลง แรงงานสตรีได้เข้ามามีบทบาทในเชิงเศรษฐกิจมากขึ้นจนเห็นได้ชัดจากการทำงานของสตรีในประเทศต่างๆ ได้ขยายวงกว้างออกไปในแทบจะทุกสาขาอาชีพ ซึ่งจะแตกต่างกับสตรีในสมัยก่อนๆ ที่ส่วนใหญ่แล้วมักจะทำหน้าที่แม่บ้าน ช่วยกิจการของครอบครัว ทำงานเกษตร งานเย็บปักถักร้อย จักสานหรือทำการค้าขายอยู่กับที่บ้าน โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานในครอบครัวมาเป็นการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากบ้านเมืองมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจและการบริการขยายตัวเพิ่มขึ้น การพึ่งพาอาศัยเพียงรายได้จากผู้ชายซึ่งเป็นพ่อบ้าน ที่แต่เดิมออกไปทำนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวเพียงคนเดียว จึงไม่เพียงพออีกต่อไป ดังนั้นสตรีจึงจำเป็นต้องออกไปหางานทำนอกบ้าน เพื่อช่วยเหลือครอบครัวด้วย โดยในประเทศอุตสาหกรรม สตรีมีโอกาที่จะเลือกทำงานอย่างอื่นได้นอกจากงานเกษตรแล้ว แม้แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา รวมทั้งในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งแต่เดิมสตรีส่วนใหญ่จะทำงานในด้านเกษตรกรรม และหัตถกรรมภายในครอบครัวเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสตรีได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ได้มากขึ้น ประกอบกับทัศนคติที่สังคมเปลี่ยนแปลงไป คือ เริ่มมีการยอมรับความสำคัญของแรงงานสตรีมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปฏิวัติอุตสาหกรรม นั่นเอง

เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการใช้แรงงานสตรี คือ มีการยอมรับและตระหนักในคุณค่าของแรงงานสตรีว่าเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจมากขึ้น จึงทำให้สตรีที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour force) มีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชายโดยมีอัตราการทำงานของสตรีในบางประเทศดังนี้⁵

1) ประเทศที่มีอัตราการทำงานของสตรีในเชิงเศรษฐกิจในอัตราสูงถึงประมาณร้อยละ 40 ขึ้นไป ของประชากรสตรีทั้งหมด ได้แก่ ประเทศไสติ ประเทศเนปาล ประเทศไนจีเรีย ประเทศตุรกี ส่วนที่เหลือยังคงทำงานด้านเกษตร

⁴ ฮัต เจตัน, (อ้างถึงใน มณี สุขผล. (2543). การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง. หน้า 58).

⁵ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. (2512). รวบรวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ. หน้า 75.

2) ประเทศที่มีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ในอัตราปานกลางหรือประมาณร้อยละ 20 ถึง 25 ของประชากรทั้งหมด ได้แก่ ประเทศอัลจีเรีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศโมร็อกโก และ ประเทศตูนิเซีย

3) ประเทศที่มีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจในอัตราที่ค่อนข้างต่ำหรือประมาณร้อยละ 15 หรือต่ำกว่าของสตรีในกำลังแรงงาน ได้แก่ สตรีในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา โดยสตรีเหล่านี้ ส่วนใหญ่ทำงานหัตถกรรมของครอบครัวมีประมาณร้อยละ 1 หรือ 2 เท่านั้นที่ทำงานเกษตร

ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคยุโรปต่างมีความเจริญก้าวหน้า ในกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมไปอย่างรวดเร็วกว่าประเทศในแถบเอเชีย รวมทั้งกฎหมายคุ้มครอง แรงงานก็ถือว่าได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในแถบประเทศตะวันตก ซึ่งประเทศแรกก็คือประเทศ อังกฤษ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานสตรี ก็ได้เริ่มมีขึ้นในดินแดนของแถบประเทศตะวันตก ก่อนที่อื่นและก็แพร่ขยายมายังแถบเอเชีย

2.2 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีที่มาจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 28 เมษายน 2516 ซึ่งต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับนี้ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ การให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีมานานแล้ว เพียงแต่ยังไม่มีการตรากฎหมายขึ้นใช้บังคับ แต่ต่อมาในระยะหลังนี้ ผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น จึงเป็นที่มาของการที่จำเป็นต้อง มีกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมากขึ้น

การมีสุขภาพดีของหญิงมีครรภ์และทารกที่อยู่ในครรภ์ถือเป็นสิทธิของสตรีและเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งที่ต้องให้ความคุ้มครอง โดยเฉพาะเมื่อหญิงนั้นต้องออกมาทำงาน นอกบ้านเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงที่จะ ได้รับอันตรายจากการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองสิทธิมารดาเช่นกัน จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองสิทธิมารดา พบว่ามีบทบัญญัติของกฎหมายที่มี ลักษณะเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิมารดา มีดังต่อไปนี้

2.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในช่วงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในสังคมปัจจุบัน ได้ยอมรับบทบาทของผู้หญิงมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ผู้หญิงในยุคปัจจุบันจึงสามารถกระทำการต่างๆ ได้มากขึ้น ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการแสวงหา ความรู้ นอกจากนี้ในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องออกไปทำงาน

นอกบ้านเพื่อหารายได้มาช่วยจุนเจือครอบครัว ซึ่งเราจะพบว่าในปัจจุบันมีผู้หญิงประกอบอาชีพในกิจการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งภาคเอกชนทั้งในด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าบทบาทของแรงงานหญิงนั้น หากถูกนำมาใช้อย่างเป็นประโยชน์ก็จะบังเกิดผลดีทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่โดยที่ค่านิยมของไทยแต่โบราณ มองว่าผู้หญิงเป็นช่างเท้าหลัง ซึ่งมีหน้าที่เพียงการเลี้ยงดูบุตร ดูแลกิจการภายในครัวเรือน และปรนนิบัติสามีเท่านั้น แรงงานหญิงในสมัยนั้น จึงยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นผู้บริหารงานในสังคมนอกบ้าน ถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่อยมา และตกอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าชาย ดังนั้น แรงงานหญิงในสมัยอดีตที่ผ่านมา จึงเป็นแรงงานแฝงอยู่ในครอบครัว โดยมีวิวัฒนาการตามลำดับ คือ

1) สมัยสุโขทัย เมื่อประมาณ พ.ศ. 1815 กฎหมายไทยมีหลักฐานมาตั้งแต่สมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชว่า ไพร่นั้นมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยปรากฏข้อความในหลักศิลาจารึกว่า “ไพร่ฟ้าหน้าใส” เพราะสามารถทำการค้าได้อย่างอิสระ โดยไม่ถูกเรียกเก็บภาษีแต่อย่างใด อันแสดงถึงฐานะของไพร่หรือราษฎรสามัญทั่วไป ที่นับว่ามีความสุขสบายและมีอิสระในการดำรงชีวิต⁶ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในยุคนี้แรงงานหญิงจะถูกใช้ให้ทำงานในเรือกสวนไร่นา หรือการหัตถกรรมในครัวเรือน แต่ไม่มีการจ้างทำงาน

2) สมัยอยุธยา เมื่อประมาณ พ.ศ. 2115 ซึ่งในสมัยนี้มีระบบทาส (Slave System) เกิดขึ้นในสมัยนี้หญิงทุกคนที่ถูกเกณฑ์เข้ามาใช้แรงงานนั้น มีสถานะเป็นไพร่ โดยจะอยู่ในสังกัดของราชสำนัก ซึ่งจะไม่ได้รับผลตอบแทนจากการที่ถูกเกณฑ์มาใช้แรงงาน

3) สมัยรัตนโกสินทร์ ในสมัยนี้พบว่าระบบทาสได้ถูกยกเลิกลงในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งหลังจากประกาศเลิกทาสแล้ว ลักษณะแรงงานของหญิงเปลี่ยนมาเป็นลักษณะของลูกจ้าง นับแต่นั้นมาแรงงานหญิงเริ่มเข้ามามีบทบาทในการออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น โดยมีการรับจ้างเป็นคนรับใช้ตามบ้าน และเริ่มมีกฎหมายควบคุมคนใช้ขึ้น โดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับตำรวจสันติบาล (ศาลโปลิสสภา) คือ พ.ศ. 2454 กรมตำรวจได้ให้นายจ้างนำคนใช้มาจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือ และเมื่อคนใช้ลาออกให้แจ้งเวลาและสาเหตุของการลาออกไว้ด้วย ซึ่งการจดทะเบียนดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นการควบคุมลูกจ้างมากกว่าการดูแล เพราะการจดทะเบียนนี้มีวัตถุประสงค์

⁶ มณี สุขผล. (2543). ความรู้เกี่ยวกับแรงงานตามกฎหมาย. หน้า 71 – 72.

⁷ ชงยุทธ ญาณสาร. (2529). ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 11.

เพื่อที่จะป้องกันมิให้คนที่ทำงานในบ้านของชาวต่างประเทศกระทำการอันมิชอบขึ้นได้ ฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้แม้จะเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยตรงก็ตาม แต่ก็มุ่งไปในด้านที่จะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการบัญญัติกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงานไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 575 – 586) เรื่องการจ้างแรงงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรก โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำเนิดและสิ้นสุดของการจ้างแรงงาน รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

ต่อมาหลังจากปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซึ่งในช่วงเวลานี้ได้มีการบัญญัติกฎหมายรัฐธรรมนูญขึ้นบังคับใช้โดยให้หญิงและชายมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การเมือง หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งถือได้ว่าในยุคนี้เองที่ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในสังคม หรือในด้านการใช้แรงงาน โดยผู้หญิงเริ่มออกไปทำงานนอกบ้าน มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมได้ยอมรับให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทและแสดงความสามารถมากขึ้น ซึ่งในบางเรื่องปรากฏว่าผู้หญิงทำได้ดีไม่แพ้ผู้ชายและบางเรื่องก็ทำได้ดีกว่าอีกด้วย นอกจากนี้หญิงยังเริ่มช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งยังช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้นกว่าในยุคก่อน ที่แรงงานผู้หญิงจะแฝงตัวอยู่แต่ในครอบครัว

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า วิวัฒนาการของแรงงานหญิงไทย ตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มองเห็นว่า ผู้หญิงต้องแบกรับภาระหน้าที่มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในสองลักษณะคือ ลักษณะหน้าที่ที่ผู้หญิงต้องทำในอาชีพของตน และลักษณะหน้าที่ที่ผู้หญิงจะต้องรับภาระและต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในปี พ.ศ. 2499 กรมประชาสงเคราะห์ ได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่⁸

- 1) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- 2) ร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน
- 3) ร่างพระราชบัญญัติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 4) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก
- 5) ร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า

⁸ นิคม จันทรวิฑูร. (2529). แนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. หน้า 45 – 46.

โดยความร่วมมือกันตรวจสอบกับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในที่สุด ก็เห็นสมควรร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นเหลือ 3 ร่าง คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยรวมร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็กเข้าด้วยกัน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท หลังจากได้ประมวลข้อคิดซึ่งเป็นทั้งของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างแล้ว คณะเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าควรจะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติแรงงาน และให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 พระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องการหยุดงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคม และทำการต่อรองกับนายจ้าง โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงดังต่อไปนี้

1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดประเภทของแรงงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นนายจ้างจึงให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายได้เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย โดยมาตรา 8 วรรคสอง ได้บัญญัติแต่เพียงว่างานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายกับลูกจ้าง ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง ซึ่งเป็นการกำหนดการใช้แรงงานทั่วไปนั่นเอง และกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้าง เช่น งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา และงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด เป็นต้น

นอกจากนี้ในมาตรา 14 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานยกแบก หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักในกฎกระทรวง โดยได้มีการกำหนดอัตราน้ำหนักดังนี้

- ก. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการยก แบก หาม หรือลากของในที่ราบ
- ข. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการยก แบก หาม หรือลากซึ่งต้องปีนบันไดหรือที่สูง
- ค. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง หรือ
- ง. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในมาตรา 15 ได้มีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในสถานที่ทำงานและในระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

ก. สถานประกอบการอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น.

ข. สถานประกอบการพาณิชย์กรรม หรือสถานประกอบการธุรกิจ ในระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. เว้นแต่เป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป เป็นสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ได้อนุญาตแล้ว นอกจากนี้มาตรา 16 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุยังไม่ถึงสิบแปดปี และยังไม่ได้ทำการแต่งงาน เข้ามาทำงานในสถานวิกรม์ต่างๆ

2) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในเรื่องดังกล่าวนี้ กฎหมายฉบับดังกล่าวมิได้บัญญัติลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องดังกล่าวจึงใช้กฎหมายที่ลักษณะงานต้องห้ามที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปทำ

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าวก็มิได้มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องกำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น จึงใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

(3) สิทธิการลาคลอด

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะลาคลอดตามสิทธิได้นั้นต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วยว่าได้มีการตั้งครรภ์ จึงจะมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้ ซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา 17 โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาหยุดงานสามสิบวันก่อนวันคลอด และสามสิบวันภายหลังวันคลอด หากปรากฏว่าหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหกเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน นอกจากนี้ถ้าหญิงซึ่งมีสิทธิหยุดงานตามมาตรา 17 ยังไม่อาจทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วย หากมีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการคลอดจริง และไม่สามารถทำงานได้แล้ว ก็ให้มีสิทธิหยุดงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน ซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา 18 เป็นกรณีที่ถูกจ้างซึ่งได้ลาคลอดบุตรครบกำหนดแล้ว แต่ยังไม่สามารถที่จะเริ่มงานได้เนื่องจากสุขภาพยังไม่แข็งแรง ก็

สามารถที่จะขอลาหยุดต่อได้อีกสามสัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน
ชั้นหนึ่งมาแสดง

3) บทกำหนดโทษ

เป็นบทลงโทษแก่ผู้ที่นายจ้างที่ละเมิดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามที่
กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 125, 126 และ 128 ข้อสังเกตคือตามกฎหมายฉบับนี้ มีบทเพิ่มโทษ
แก่ผู้ที่เคยกระทำความผิดในกรณีนี้มาแล้วครั้งหนึ่งแล้วด้วย และอีกประการหนึ่งก็คือ โทษที่ลงแก่
ผู้กระทำความผิด นั้น ไม่มีโทษถึงขั้นจำคุกด้วยเลย มีแต่โทษปรับอย่างเดียว

2.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้มีผลยกเลิกประกาศของคณะ
ปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยตรง โดยที่คณะปฏิวัติ
ได้พิจารณาเห็นว่า สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้างว่าต้องได้รับเงิน
ทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานจึงจำเป็นต้อง
ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทเสียใหม่⁹
ในส่วนของการใช้แรงงานหญิง ลักษณะของงานที่ห้ามผู้หญิงทำกำหนดเวลาในการทำงาน และ
การคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยมีลักษณะดังนี้

1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในข้อ 13 ได้กำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง
ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ก. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องยนต์กำลังทำงาน
- ข. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- ค. งานที่ใช้เลื่อยวงเดือน
- ง. งานผลิต หรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- จ. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
- ฉ. งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

⁹ คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515.

และในข้อ 14 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- ก. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
- ข. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
- ค. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง
- ง. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

บทบัญญัติในข้อ 16 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ในระหว่างเวลา 24.00 – 06.00 น. แต่มีข้อยกเว้นยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในเวลาที่ต้องห้าม ตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- ก. งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือ
- ข. งานกะ คืองานที่ลูกจ้างมาทำงานเป็นผลัด ในกิจการบางประเภทที่ต้องเร่งการผลิตให้ทันตลาด หรือจำเป็นต้องให้บริการแก่ลูกค้าตลอดเวลา
- ค. งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว ส่วนมากได้แก่งานที่ต้องปฏิบัติในตอนเช้าก่อนย่ำรุ่ง เพื่อเตรียมงานอื่น

นอกจากนี้ยังได้กำหนดวิธีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่ทำงานบางลักษณะ ในระหว่างเวลาที่ห้ามไว้ คือในระหว่างเวลาเที่ยงคืนถึงหกโมงเช้า โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน เป็นผู้ดูแล กล่าวคือ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางลักษณะ ในเวลาห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีกรมแรงงาน เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานและให้นายจ้างปฏิบัติตามด้วย

และในข้อ 15 กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับลูกจ้างหญิงที่มีอายุต่ำกว่า สิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสทำงานในกิจการดังต่อไปนี้

- ก. สโมสรราตรี
- ข. สถานเต้นรำ
- ค. สถานฝึกสอนเต้นรำ
- ง. สถานขายและเสพสุรา
- จ. สถานอาบอบนวด
- ฉ. โรงแรม
- ช. สถานที่อื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด

ส่วนในกิจการประเภทอื่นที่มีได้มีการกำหนดไว้ใน (1) – (7) ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถเข้าไปทำได้

2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในเรื่องดังกล่าวนี้กฎหมายฉบับดังกล่าว มิได้บัญญัติลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกายในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะจึงใช้กฎเกณฑ์ลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย เช่นเดียวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป และกฎหมายฉบับดังกล่าว ก็ให้สิทธิคุ้มครองต่อสุขภาพและร่างกาย แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าในระยะก่อนคลอดหรือหลังคลอด หากว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์หรือภายหลังที่คลอดบุตร ตัวลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเห็นว่างานที่ตนเองทำอยู่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของตนเองหรือของบุตร กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ แต่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์จะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงาน ในหน้าที่เดิมได้ และเมื่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในตำแหน่งเดิมแล้ว นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามสมควร

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานนั้นมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงใช้กฎเกณฑ์เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

(3) สิทธิการคลอด

ในเรื่องดังกล่าวนี้ได้บัญญัติไว้ในข้อ 18 โดยบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มขึ้นจากลาป่วยซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกหกสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วยแต่ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสามสิบวัน ถ้าหญิงนั้นไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการลาคลอด ก็ให้มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน บทบัญญัติในข้อนี้เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์โดยกฎหมายใช้ถ้อยคำว่าหญิงมีครรภ์ หมายถึงการมีครรภ์ หากปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นมีการตั้งครรภ์ขึ้น ก็ย่อมมีสิทธิในการที่จะรับการคุ้มครองในเรื่องการลาคลอดทันที โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ทันที การลาคลอดนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 60 วันธรรมดา ไม่ใช่ 60 วันทำงาน (คือนับวันหยุดรวมเข้ามาด้วย) โดยกฎหมายได้กำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างหญิงได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ได้รับอยู่ปกติให้เท่ากับ

จำนวนวันที่ลา สำหรับกรณีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ได้ทำงานให้นายจ้างมาแล้วเป็นเวลาไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่มีสิทธิที่จะลาเพื่อคลอดได้โดยมีสิทธิลาได้ 60 วันธรรมดา (คือนับวันหยุดรวมอยู่ด้วย) แต่ทว่าจะไม่มียกเว้นได้รับค่าจ้างในช่วงระหว่างเวลาที่ลาเพื่อคลอด

3) บทกำหนดโทษ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เป็นประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยโทษที่จะลงแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน เป็นโทษที่บัญญัติไว้ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ซึ่งมีการกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนไว้เพียงอัตราเดียวเท่านั้นคือ จำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

2.2.4 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ดังนั้นงานชนิดไหนที่ผู้ชายทำได้ และหากผู้หญิงทำได้ผู้หญิงก็มีสิทธิเข้าไปทำโดยจะมีการกีดกันหรือแบ่งแยกเพศไม่ได้ ประกอบด้วยมีการจ้างแรงงานผู้หญิงเป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน แต่อาจจะเนื่องด้วยสรีระทางด้านร่างกาย หรือความจำกัดบางอย่างของเพศหญิงที่อ่อนแอกว่าเพศชาย และเนื่องจากประสบการณ์ในอดีตที่มีการกดขี่การใช้แรงงานของหญิง โดยเหตุผลที่เป็นแรงงานหาง่ายและค่าแรงถูก กฎหมายจึงต้องการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ดังที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติลักษณะพิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อีกด้วย โดยได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ใน หมวดที่ 3

1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขาไฟ เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จากบทบัญญัติมาตรา 38 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยมีเจตนารมณ์เพื่อปกป้องและคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างที่เป็นหญิง โดยคำนึงถึงสรีระทางด้านร่างกายที่มีความจำกัมากกว่าแรงงานผู้ชาย เพื่อที่จะได้ไม่มีการจ้างแรงงานหญิง ให้ทำงานในลักษณะที่มีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ประกอบกับให้ความสำคัญกับเพศหญิงที่เป็นฝ่ายให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของสุขภาพและอนามัย จึงได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่มีลักษณะที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 หากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) กำหนดเวลาในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 40 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยน เวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง”

จากบทบัญญัติมาตรา 40 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมา ก็เนื่องด้วยเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิง ในช่วงเวลาดังกล่าว เพราะว่ามีงานอีกมากมายประเภทที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานอาจต้องทำในช่วงเวลาดังกล่าว ตัวอย่างเช่น งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับในเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการตามสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ต่างๆ ถึงแม้ว่าการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลาดังกล่าว อาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงได้ แต่หากว่ากฎหมายบัญญัติห้ามมิให้มีการจ้างแรงงานหญิงทำงาน ในช่วงเวลาดังกล่าว ก็อาจทำได้ แต่หากปรากฏว่าเมื่อใดก็ตามที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบแล้วพิจารณาเห็นว่าลักษณะการทำงาน ในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา นั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเป็นประการใดก็ตามที่เห็นสมควรนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

3) การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก มาตรา 16 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ความคุ้มครอง การถูกล่วงละเมิด

ทางเพศของลูกจ้างที่เป็นหญิง และเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นหญิงที่ถูกข่มขู่ โดยบุคคลที่มีอำนาจในการจ้างงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ว่าจะบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากว่าแรงงานหญิงที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่างเจริญพันธุ์ จึงทำให้มีการตั้งครรภ์ในระหว่างทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และในช่วงที่หญิงตั้งครรภ์นั้นก็ถือว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเป็นลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครอง ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยการคุ้มครองในกรณีมีครรภ์ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทันทีตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ กล่าวคือ นับแต่มีการปฏิสนธิและไข่มมีการฝังตัวในผนังมดลูกของเพศหญิง โดยเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทราบว่าตนตั้งครรภ์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นที่น่าสังเกตประการหนึ่งของกฎหมายฉบับนี้ก็คือ การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นั้น กฎหมายมิได้มีการกำหนดอายุหรือระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้ แต่กฎหมายจะคุ้มครองทันที เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้ทราบถึงการตั้งครรภ์ของตนเอง และนายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานลักษณะใดๆ ที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไว้มิได้ แม้ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์นั้น จะเกิดจากการถูกข่มขืนไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากการคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป 5 ประการดังนี้

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- ก. งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- ข. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- ค. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- ง. งานที่ทำในเรือ
- จ. งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

จากบทบัญญัติมาตรา 39 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยให้ความสำคัญในระยะเริ่มตั้งครรภ์เป็นพิเศษ ซึ่งในทางการแพทย์ถือว่าเป็นช่วงที่หญิงมีสุขภาพอ่อนแอมาก ครรภ์มีความเสี่ยงและอันตรายมาก โดยในระยะยาว 3 สัปดาห์แรกแม่อาจแท้งบุตรได้

แต่หากพ้นระยะเวลา 12 สัปดาห์ขึ้นไป ร่างกายจะเริ่มปรับสภาพได้เป็นปกติ และช่วงระยะเวลาตลอดการตั้งครรภ์ 9 เดือน ถ้าไม่มีอาการเครียดและทำงานหนักเกินไป การตั้งครรภ์จะไม่เป็นอันตราย ดังนั้นหญิงมีครรภ์จำเป็นต้องมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสมตามเหตุผลทางสรีระร่างกายของหญิงและไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์¹⁰ ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ไม่ได้ กล่าวคือ

งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน โดยในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้มีการกำหนดความรุนแรงของการสั่นสะเทือนไว้ หากมีลักษณะความสั่นสะเทือนห้ามหมด “เครื่องจักร” หมายความว่า สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับให้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงานหรือส่งพลังงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึง เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าลัด พูลเล สายพาน เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสัมพันธ์กัน และรวมถึงเครื่องมือกลด้วย

งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ โดยในเรื่องดังกล่าวนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จะขับรถในงานหรือติดไปกับรถในลักษณะเพื่อทำการงานให้แก่ นายจ้างไม่ได้ เช่น การติดไปกับรถเพื่อไปเก็บเงิน หรือเช็คยอดของสินค้าที่ทางลูกค้าต้องการสั่งซื้อ โดยยานพาหนะในที่นี้กฎหมายรวมถึงยานพาหนะทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นเครื่องบิน รถไฟ รถยนต์ รถบรรทุก หรือแม้แต่รถไฟฟ้า กล่าวคือ หากมีการทำงานที่มีลักษณะต้องขับเคลื่อนหรือติดไปกับสิ่งที่เป็นยานพาหนะ กฎหมายกำหนดห้ามหมด

งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม แต่ลักษณะงานดังกล่าวในข้อนี้มีได้กำหนดห้ามไปถึงการผลัก หรือดัน กล่าวคือ หากลักษณะของงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้นมีลักษณะเป็นงานที่เหมือนกับกฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้าง ไม่สามารถที่จะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้

งานที่ทำในเรือ เรื่องดังกล่าวนี้แม้ว่าจะเป็นงานเบาๆ ที่ทำในเรือสำราญ หรือเรือท่องเที่ยวก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานได้ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดห้าม มิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะต้องทำในเรือทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นเรือประมง หรือ เรือเดินทะเล เรือบรรทุกขนถ่ายสินค้า ลักษณะงานดังกล่าวเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์

ดังนั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนปรับไม่เกิน

¹⁰ เอกพร รักความสุข. (2541). เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. หน้า 33.

หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และหากปรากฏว่ากรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน และเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคสอง)

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

จากบทบัญญัติมาตรา 39/1 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งนายจ้างจะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาไม่ได้ โดยเป็นบทบัญญัติที่มีบทบังคับห้ามเด็ดขาด ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะเช่นใด และในวันหยุดนายจ้างจะจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้เด็ดขาดเช่นกัน ไม่ว่างานดังกล่าวจะเป็นงานที่มีลักษณะเบา สบาย รายได้ดี อย่างไรก็ตาม เหตุที่กฎหมายกำหนดมาตรการขึ้นมาคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพราะเนื่องด้วยต้องการที่จะให้ความคุ้มครองความสำคัญและให้ความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของแม่และทารกที่จะคลอดออกมา นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา แต่ว่าการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลานั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้บัญญัติห้ามโดยเด็ดขาดกล่าวคือยังมีการยึดหยุ่นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้อยู่บ้าง ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 7 ข้อ (5) ซึ่งอนุโลมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยการงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ก็คือเพื่อให้ลูกจ้างมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนในวันหยุดต่างๆ อันจะทำให้สุขภาพของมารดาและทารกที่จะคลอดออกมามีสุขภาพและอนามัยที่สมบูรณ์

(3) สิทธิการลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย” บทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในการที่จะใช้สิทธิของเขาในการลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถที่จะใช้สิทธิทันทีที่ตนเองมีความต้องการที่จะลาคลอดบุตร เพราะเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ ดังนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงเป็นที่เห็นได้เด่นชัดถึงการตั้งครรภ์ และมีความจำเป็นในการต้องลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้ว นายจ้างต้องอนุญาตให้ลาหยุดงานเพื่อคลอดบุตรได้ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์

นั้น ไม่ว่าจะสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์จะเกิดขึ้นจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย เช่น ถูกข่มขืน หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี (พ่อของเด็กในท้อง) สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ ก็ถือว่ามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ และสามารถใช้สิทธิในการลาคลอดโดยไม่จำกัดจำนวน คือ ไม่ว่าลูกจ้างหญิงจะตั้งครรภ์กี่ครั้ง ก็สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ทุกครั้ง นอกจากนี้การที่มีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรนั้น แม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเข้ามาทำงานได้เพียงแค่ 1 เดือน ก็สามารถใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ โดยกฎหมายในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานสำหรับการที่จะมีสิทธิลาไว้

ในการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิลา ในช่วงเวลาก่อนคลอดจนถึงคลอดจริง หรือช่วงเวลาที่คลอดจนถึงระหว่างให้นมบุตร แต่ช่วงระยะเวลาในการลาดังกล่าวรวมเข้าไปด้วย แต่ทว่ากรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาไปตรวจครรภ์ถือว่าเป็นการลากิจ ไม่ใช่การลาคลอด เพราะยังไม่ถึงกำหนดคลอด และไม่ใช้ลาป่วยเพราะลูกจ้างไม่ได้ป่วยและสิทธิการลาคลอดนี้จะไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างหญิงแท้งลูกด้วย เพราะการที่จะได้รับสิทธิการลาคลอดนี้ ต้องเป็นกรณีที่การลาคลอดของหญิงเป็นการลาคลอดทารกที่คลอดออกมา ในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่และอยู่รอดเป็นทารก แต่สำหรับการแท้งเป็นการคลอดออกมารก ที่ไม่มีชีวิตแล้วด้วยเหตุนี้ในเรื่องการได้รับสิทธิในการลาคลอด ซึ่งไม่รวมถึงการแท้ง แม้ว่าการแท้งนั้นจะไม่ได้เกิดจากการกระทำโดยจิตใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำโดยจิตใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำโดยจิตใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำของแพทย์ที่ต้องทำแท้งเพื่อรักษาชีวิตของหญิงซึ่งเป็นมารดาก็ตาม กฎหมายห้ามหมด

สำหรับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้น ไม่ถือเป็นวันลาป่วย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ระบุชัดเจนว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรมิให้ถือเป็นวันลาป่วย¹¹ เพราะฉะนั้น ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจนครบ 90 วันเต็ม ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติ หรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้ย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อได้ โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน¹² (คือไม่รวมนับวันหยุด) ทำให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาได้ว่า ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นอกจากจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วันแล้ว หากปรากฏว่าภายหลังจากคลอดบุตรแล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

¹² แหล่งเดิม.

หรือเนื่องจากการคลอดบุตรก็ยังสามารถใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วยตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และก็ใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องการลาป่วยทั่วไปมาบังคับ

ในระหว่างที่ลาคลอดบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน” กล่าวคือ ในระหว่างที่ลาคลอดนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 90 วัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดนั้นแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวน 45 วัน โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเกินกว่า 45 วันได้ และในทำนองเดียวกัน นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้เช่นเดียวกัน และหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า การใช้สิทธิเพื่อลาคลอดบุตรของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น ได้ใช้สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรน้อยกว่า 45 วัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามระยะเวลาที่หยุดจริงเท่านั้นคือใช้สิทธิเท่าไร ก็จ่ายให้ตามจำนวนวันที่หยุดจริง และสิทธิในการได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดนั้น แม้ว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะทำงานมาแล้ว 1 วันหรือ 1 เดือนก็มีสิทธิได้รับ ในจำนวนวันลาคลอด 90 วันนี้ นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยมีจำนวนวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว ดังนั้น หากปรากฏว่านายจ้างมีข้อบังคับหรือทำข้อตกลงกับลูกจ้างหญิงให้มีจำนวนในการลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าในช่วงระหว่างที่นายจ้างปิดงานเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วนั้น และปรากฏว่าในช่วงระหว่างนี้ลูกจ้างหญิงเกิดการคลอดบุตรและก็หยุดพักในระหว่างช่วงที่ลาคลอดบุตร โดยไม่ได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง กรณีดังกล่าว ศาลฎีกา ได้เคยวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ 1612/2530 ระหว่างที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างหญิงคลอดบุตร โดยไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามกฎหมาย เพราะระหว่างปิดงาน แม้อีกจ้างไม่ได้คลอดลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องชำระค่าจ้างหรือหลัก No work no pay

(4) สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่

เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น” บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครอง สุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิง และทารกที่คลอดออกมา มีความสมบูรณ์และปลอดภัย ดังนั้น กฎหมาย จึงบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่ตนเองได้ทำอยู่ หากปรากฏว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น แต่ว่าการขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การงานนั้น ลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วย โดยช่วงระยะเวลาในการขอเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการชั่วคราวนี้ลูกจ้างหญิงสามารถขอเปลี่ยนในระหว่างก่อนคลอด หรือภายหลังคลอด หรืออยู่ในระหว่างให้นมบุตรก็ได้ ทางด้านนายจ้าง เมื่อได้รับคำร้องขอแล้วจะต้องทำการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการหาตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงต่อไป และหากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่มาตรา 42 ได้บัญญัติไว้คือ พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานจากหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังการคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ มาตรา 144 ได้กำหนดให้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากการไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิง และปรากฏว่าลูกจ้างหญิงได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างรับโทษดังนี้คือ โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(5) การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์”

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกเลือกปฏิบัติและถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างตั้งครรภ์ เพราะเหตุว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์ประสิทธิภาพหรือความแข็งแรงของสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ อาจลดน้อยลงไป เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระร่างกาย ซึ่งการตั้งครรภ์จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีความอ่อนเพลียและอาการไม่สบายเนื่องมาจากการแพ้ท้อง และมีความจำกัดในการห้ามทำงานตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานหลายประการ ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานหญิงได้เต็มที่ ถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ ทำให้นายจ้างต้องหาแรงงานขึ้นมาชดเชยหรือมาช่วยเหลือในการทำงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่ ดังนั้น เพื่อคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้าง พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีบทบัญญัติเรื่องการห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุที่มีครรภ์ไม่ได้ แต่ในระหว่างที่ตั้งครรภ์ นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่นๆ ได้ พิจารณาได้ว่าหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์กระทำผิดในกรณีอื่นๆ นอกจากเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพราะเหตุนั้นได้ และได้รับการปฏิบัติในการลงโทษเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปคือถูกไล่ออกจากงาน¹³ นายจ้างเลิกสัญญาลูกจ้างหญิงเพราะมีครรภ์ นายจ้าง จะมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เท่ากับผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นไม่ว่าจะเป็นกรรมการผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น ถือเป็นผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น เวลาถูกฟ้องร้องดำเนินคดีลูกจ้างจะต้องฟ้องร้องนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 1 ส่วนผู้กระทำการแทนนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 2 ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 และ มาตรา 144 วรรคหนึ่ง แต่มีข้อยกเว้นไม่ต้องรับผิดถ้าพิสูจน์ได้ว่า

- ก. ไม่ได้สั่งการให้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์โดยตรง
 - ข. ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการ รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวเลย
 - ค. กัดค้ำไม่เห็นด้วยกับการสั่งการเช่นนั้นเลย และเสนอแนะข้อดีข้อเสียในการดำเนินการด้วยพร้อมมีหลักฐานมายืนยัน
 - ง. ไม่มีเจตนาให้เกิดผลลัพธ์เป็นการเลิกจ้างเช่นนั้น
- หากพิสูจน์ไม่ได้ก็อาจต้องรับผิด เนื่องจากการทำงานให้บริษัท หรือ นายจ้างนั่นเอง¹⁴

2.2.5 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 4 “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง”

มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

¹³ กฤษณ์ อุทัยรัตน์. (2542). เติบโตบัญญัติ (กรุงเทพฯ) คุ้มครองแรงงาน “ภาคเบ็ดเสร็จ.” หน้า 440 – 441.

¹⁴ พิทยา เขียวดอกน้อย. (2544). การคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 8 – 43.

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

มาตรา 84 “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งค้ำครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2550 จะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันได้รับการส่งเสริมและค้ำครองจากรัฐที่เท่าเทียมกันและค้ำครองในทุกอาชีพ ทุกวัย ทุกภาษา รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวทำให้แรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรถ์ในภาครัฐย่อมได้รับสิทธิและการค้ำครองเช่นเดียวกับภาคเอกชน และฐานะเป็นมนุษย์ย่อมมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.2.6 การค้ำครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

มาตรา 5 “บุคคลมีสิทธิในการดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ บุคคลมีหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการให้เกิดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 6 วรรคหนึ่ง “สุขภาพของผู้หญิงในด้านสุขภาพทางเพศและสุขภาพของระบบเจริญพันธุ์ซึ่งมีความจำเพาะ ชับซ้อนและมีอิทธิพลต่อสุขภาพหญิงตลอดช่วงชีวิต ต้องได้รับการสร้างเสริม และค้ำครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสม

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาตินั้น ได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี และแข็งแรงรวมทั้งกำหนดให้มีความครอบคลุมและค้ำครองทุกเพศให้เกิดความเท่าเทียมกัน มีการให้ความค้ำครองสุขภาพหญิงมากขึ้น เหตุเนื่องจากความจำเพาะและความซับซ้อนจากระบบเจริญพันธุ์ที่มีมากกว่าเพศชาย ทำให้ต้องมีการส่งเสริมและค้ำครองป้องกันสุขภาพหญิงมีครรถ์มากยิ่งขึ้น

2.2.7 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539

ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ซึ่งก็ได้ให้สิทธิแก่หญิงมีครรภ์เช่นกัน โดยมีสาระสำคัญว่า ข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาพักคลอดได้ 90 วัน โดยไม่ต้องรวมอยู่กับวันลากิจและให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างลาด้วย และมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้อีก 150 วัน หรือ 5 เดือน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

ตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนั้น ถึงแม้ว่าบุคลากรในภาครัฐจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการลาพักคลอด ซึ่งให้สิทธิแก่ข้าราชการสามารถที่จะลาพักคลอดได้ 90 วัน และมีสิทธิได้ลาพักเพื่อให้นมบุตรอีก 150 วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือนอยู่แล้วก็ตาม ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวส่งเสริมให้ข้าราชการซึ่งในที่นี้เป็นเรื่องเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ สามารถลาพักคลอดและลาพักเพื่อให้นมบุตรได้ เพราะการลาพักเพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ของมารดาและบุตร อีกทั้งนมนมมารดามีประโยชน์มาก อันจะส่งเสริมพัฒนาการของบุตร ทำให้บุตรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ในครอบครัวก่อให้เกิดความสุขและส่งผลดีต่อสังคม ทำให้สังคมสงบเรียบร้อย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประเทศไทยน่าจะแก้ไขหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาคลอดบุตรและการลาพักเพื่อให้นมบุตร โดยขยายเวลาในการให้สิทธิข้าราชการหญิงลาพักคลอดได้มากกว่า 90 วัน โดยควรจะขยายวันลาพักคลอดออกไปเป็นอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ นอกจากนี้แล้วนอกจากนี้แล้วควรกำหนดให้มีการหยุดพักงานก่อนกำหนดคลอดอย่างน้อยที่สุด 2 สัปดาห์ เพราะเหตุในช่วงเดือนสุดท้ายของการตั้งครรภ์ หญิงอาจจะให้กำเนิดทารกก่อนวันครบกำหนดได้ และการให้หยุดพักงานก่อนก็เพื่อให้หญิงได้มีการเตรียมตัวก่อนคลอด

ในขณะนี้ประเทศไทยได้พยายามที่จะส่งเสริมและคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยได้บัญญัติหลักการไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 อันแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาพบว่ามีแรงงานหญิงในกลุ่มภาครัฐไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายซึ่งสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือข้อจำกัดของกฎหมายนั่นเอง ดังที่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า “มิให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ” จึงจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในภาครัฐจะต้องได้รับการคุ้มครองภายใต้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนเช่นเดียวกันกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ซึ่งก็ได้รับความคุ้มครองการใช้แรงงานจากระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน และจากการศึกษาเพิ่มเติมจากนโยบายของหน่วยงานรัฐที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง มีครรรค์ทำงานอยู่พบว่า นโยบายของหน่วยงานรัฐดังกล่าวก็ได้้นำเอาระเบียบของข้าราชการพลเรือนที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิในการลาพักคลอด ลาป่วย และลากิจ มาบังคับใช้ ส่วนในเรื่องระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในส่วน of เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรรค์นั้น เป็นเรื่องของนโยบายของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปของแต่ละหน่วยงานเป็นผู้บริหารจัดการ และทางฝ่ายการบริหารก็จะให้แต่ละแผนกไปจัดการกันเอง โดยไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานที่ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติตาม จากการค้นคว้าสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไปของเรือนจำแห่งหนึ่งพบว่า หัวหน้าฝ่ายรักษาการณ์จะเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดเวรรักษาการณ์ โดยในการจัดให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงและเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรรค์ เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเวรรักษาการณ์กลางคืน วันราชการปกติ เวรรักษาการณ์กลางวันและกลางคืน วันหยุดราชการ รวมทั้งเวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการที่โรงพยาบาล ภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะไม่ได้คำนึงถึงว่าเจ้าพนักงานคนใดจะอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์หรือไม่ เนื่องจาก อัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่มีครรรค์ ยังคงต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ด้วยความตรากตรำ นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าอาชีพราชทัณฑ์ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ โดยมีรูปแบบ การทำงานดังต่อไปนี้

1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

กรมราชทัณฑ์ ได้รับอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการ เพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด ที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานหญิงมีครรรค์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการหญิงมีครรรค์หน่วยงานอื่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที

งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันให้ปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ ภารกิจหลักประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้ แม้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จะมีอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขัง จะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการวันอื่นไม่ได้

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่เป็นหญิงมีครรภ์ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะ
 เลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ต้องแบกรับภาระหนัก และเกิดความกดดันสูง

3) งานราชทัณฑ์เป็นงานที่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและ
 ต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล
 การรับ-ปล่อย ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ การลดวันต้องโทษ และการ
 ดำเนินการด้านอื่นๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาด เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบ
 จะผิดพลาดไม่ได้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

4) เป็นงานที่มีความยาก

โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม การแก้ไขพัฒนา
 ผู้ต้องขัง ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดาน เป็นงานที่ยากยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสม
 พฤติกรรม ความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นบุคคลที่มีสภาพจิต
 ผิดปกติ คือด้าน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้น งานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัย
 เปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือ
 ได้ว่ามีความยากเป็นพิเศษ

5) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน
 ต้องเกี่ยวข้องกับกฎ ข้อบังคับ และกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479
 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขัง
 ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมาย
 วิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับ
 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กับข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ตามความ
 เหมาะสม และงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ
 หน่วยงานระหว่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิด
 ความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี ปล่อยผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบการแก้ไขผู้ต้องขัง
 ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิด สร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

2.3 รูปแบบการทำงานของแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

2.3.1 รูปแบบการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

1) มีลักษณะการทำงานเป็นผลัด

การทำงานเป็นผลัดหมายถึง ระบบการทำงานที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานเป็นผลัดได้มีการนำมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม และงานบริการสาธารณะในด้านต่างๆ ที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เช่น โรงพยาบาล การขนส่ง ตำรวจ และงานบริการสาธารณูปโภค ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

ระบบการทำงานเป็นผลัดนี้ มีอยู่หลายรูปแบบ เช่นระบบ 2 ผลัด แบ่งเป็นผลัดละ 12 ชั่วโมง และระบบ 3 ผลัด แบ่งเป็นผลัดละ 8 ชั่วโมง ซึ่งการหมุนเวียนในแต่ละระบบจะมีข้อเสียแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ การทำงานเป็นผลัดไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์ทั้งสิ้น โดยหากทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีสารเคมีหรือฝุ่นละอองจำนวนมาก การทำงานเป็นผลัดก็จะมีโอกาสสัมผัสสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในแต่ละวัน นานเกินไป ซึ่งโดยปกติค่ามาตรฐานความปลอดภัยต่างๆ มักจะกำหนดออกมาสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติคือ 7 – 8 ชั่วโมง ต่อวันเท่านั้น

สำหรับในส่วน of เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงแล้ว การทำงานเป็นผลัดจะมีความแตกต่างจากบุคลากรของหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งพนักงานในองค์กรภาคเอกชน ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นผลัดของงานราชทัณฑ์เป็นการทำงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเกือบตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และบางกรณีอาจจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเกินกว่า 24 ชั่วโมงก็ได้ กล่าวคือ โดยปกติแล้วจะกำหนดเวลาเข้าทำงานไว้ที่เวลา 08.30 – 16.30 น. ซึ่งหากวันใดไม่ได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ก็จะหมดภาระหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ แต่หากวันใดได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะได้รับอนุญาตให้ออกไปพักผ่อน รวมทั้งจัดเตรียมอาหารและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่การเข้าเวร ซึ่งจะได้รับอนุญาตให้ใช้เวลาเพื่อการดังกล่าวนี้เพียง 1 ชั่วโมงครึ่งเท่านั้น คือได้รับอนุญาตให้ออกไปจัดเตรียมสิ่งของดังกล่าวในเวลา 15.00 น. จากนั้นจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน พร้อมกันในเวลา 16.30 น. ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ผลัดใด ซึ่งตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์¹⁵ ได้กำหนดเวลาของเวรรักษาการณ์กลางคืนไว้ดังนี้คือ เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 16.30 – 24.00 น. เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 24.00 – 03.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และเวรรักษาการณ์

¹⁵ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยกรปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนและกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525.

ผลัดที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 03.00 น. – 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และหลังจากเวลา 06.00 น. เวิร์กชอปทุกคนจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดที่ได้รับมอบหมายจนถึงเวลา 08.30 น. จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวิร์กชอป แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวิร์กชอปผลัดใดก็ตาม เจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เวิร์กชอปทุกคนจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานในเวลาไม่เกิน 16.30 น. จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นผลัดของงานราชทัณฑ์นี้มีผลกระทบต่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ในหลายๆ ด้านดังนี้

(1) มีผลกระทบต่อการนอนหลับ

ในภาวะปกติการนอนหลับจะเกิดเป็นลำดับ เริ่มจากอาการง่วงซึม (drowsiness) จนถึงการหลับสนิท (deep sleep) ซึ่งวงจรการหลับ - ตื่น มีลักษณะเป็นจังหวะชีวภาพ (biological rhythm) หนึ่งในของร่างกาย โดยปกติแล้วภายในร่างกายของมนุษย์มีอวัยวะมากกว่า 100 ชนิด ที่เป็นจังหวะชีวภาพ คือ มีจังหวะการทำงานเป็นรอบ ซึ่งใช้เวลาประมาณ 24 ชั่วโมง เรียกว่า เซอร์คาเดียนริทึม (Circadian rhythm) เช่น อุณหภูมิ การทำงานของหัวใจ ระบบหายใจ ระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ เป็นต้น การทำงานของอวัยวะต่างๆ เหล่านี้ จะเพิ่มขึ้นในเวลากลางวัน และลดลงในเวลากลางคืน เป็นการสะสมพลังงานและพักผ่อนเพื่อเตรียมพร้อมที่จะทำงานต่อไปในวันรุ่งขึ้น แต่การทำงานเป็นผลัดในระบบงานราชทัณฑ์ เป็นการทำงานในช่วงเวลาที่ผิดไปจากปกติ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในวงจรการหลับ เพราะต้องทำงานในขณะที่ร่างกายและจิตใจอยู่ในช่วงของการนอนหลับ (Sleep phase) จึงเกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างตารางเวลากิจกรรม (ทำงาน, นอนหลับ) กับการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงของหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ ทำให้วงจร การหลับ - ตื่น ของบุคลากรที่ทำงานเป็นผลัดนั้น หลุดออกจากวงจรอื่นๆ ของจังหวะชีวภาพอย่างกะทันหัน นั่นคือ วงจรการหลับ - ตื่น ไม่ได้ขึ้นลงสอดคล้องกับวงจรอื่น เช่น อุณหภูมิของร่างกาย การหลั่งฮอร์โมน การทำงานเป็นผลัด โดยเฉพาะผลัดกลางคืนจะไม่มี ความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคมทั่วไป คือ ไม่สามารถนอนได้ในเวลาปกติ คือช่วงเวลากลางคืน ซึ่งเป็นเวลาการนอนที่ยาวและมีคุณภาพ จากการศึกษาของกอร์ดอนและคณะ¹⁶ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานผลัดดึกสามารถนอนหลับได้เพียง 2-4 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าระยะเวลาการนอนหลับตามปกติ เนื่องจากการนอนกลางวันซึ่งเป็นเวลาที่จะต้องตื่นในวงจรการหลับ - ตื่น นอกจากนี้แล้วยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของวงจรอื่นในร่างกายที่มีผลต่อการนอนหลับของบุคลากรที่ทำงาน เป็นผลัดร่วมด้วย เช่น อุณหภูมิของร่างกายจะสูงขึ้นในระหว่างเวลากลางวัน และต่ำลงในเวลากลางคืน แต่ในคนที่ทำงานเป็นผลัด อุณหภูมิสูงใน

¹⁶ Gordon, N.P., Clearly, P.D., Parker, C.E. (1968). **The prevalence and health impact of shiftwork.** pp. 1225 – 1228.

ระหว่างเวลากลางวัน ทำให้เกิดอาการเหนื่อยชาในเวลาทำงานในตอนกลางคืน และส่งผลต่อการนอนหลับในเวลากลางวัน อาการเหล่านี้จะถูกพบหลังจากทำงานไปหลายอาทิตย์หรือหลายเดือน¹⁷

นอกจากนี้แล้ว ระบบฮอร์โมน ระบบปลายประสาทส่วนกลาง ซึ่งจะมีการหลั่งสารเคมีชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญในจังหวะชีวภาพของร่างกาย เช่น เมลาโตนิน (Melatonin) จะมีความสัมพันธ์กับวงจรการหลับ - ตื่น ซึ่งระดับเมลาโตนินจะต่ำลงในช่วงเวลากลางวันและสูง ในช่วงเวลากลางคืน สารนี้จะช่วยในการนอนหลับได้ดีในตอนกลางคืน จึงทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ต้องทำงานในผลัดกลางคืน เกิดความเหนื่อยชาเมื่อต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องตื่น¹⁸

(2) มีผลกระทบต่อการทำงาน

การทำงานเป็นผลัด โดยเฉพาะผลัดดึก ทำให้มีการปรับเปลี่ยนวงจรการหลับ - ตื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับจังหวะชีวภาพของการทำงานของอวัยวะอื่นๆ ในร่างกาย เช่น อุณหภูมิของร่างกายทำให้การนอนหลับเป็นไปได้ไม่เต็มที่ ประกอบกับระยะเวลาการทำงานเป็นผลัดของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งถูกกำหนดไว้ให้มีภาระรับผิดชอบจำนวน 3 ผลัด ซึ่งจะต้องหมุนเวียนกันไป ทำให้ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ประสิทธิภาพในการทำงานกลางคืนลดลง นอกจากนี้แล้วการที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์พ้นภารกิจการเข้าเวรรักษาการณากลางคืน แล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในเวลากลางวันอย่างต่อเนื่อง จะมีผลให้เกิดความเครียด และความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง โดยเฉพาะประสิทธิภาพเกี่ยวกับความระมัดระวังประสาทสัมผัสและความเคลื่อนไหวซึ่งสอดคล้องกับอุบัติเหตุของการ เกิดอุบัติเหตุมักเกิดขึ้นบ่อย

(3) มีผลกระทบต่อความอยากอาหาร

การเปลี่ยนเวลาทำงาน การนอนหลับจะมีผลกระทบต่อความอยากอาหาร การทำงานในผลัดกลางคืนอาจเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงลำดับและความถี่ของมื้ออาหาร ทำให้ได้รับอาหารในเวลาที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์เข้าทำงานเป็นผลัดรับประทานอาหารเช้าในตอนกลางคืน อาจเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงลำดับและความถี่ของมื้ออาหาร ทำให้ได้รับอาหารในเวลาที่ไม่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากไม่อยากบริโภคอาหารในเวลาที่แตกต่างกันจากเวลาอาหารปกติ ในขณะที่บางคนอาจจะรับประทานอาหารมากและมักรับประทาน

¹⁷ Koki, K. (1985). **Health and related problems of shiftworks. Shiftwork and Related Issues in Asian Countries.** pp. 43 – 55.

¹⁸ Morshead, D.M. (2001). Strees and Shiftwork. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.Principalhealthnews.htm>.

อาหารที่มีประโยชน์น้อย และยังพบว่ามักจะดื่มกาแฟเพื่อช่วยกระตุ้นให้ร่างกายตื่นตัวในขณะที่ทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งการดื่มกาแฟจะเพิ่มความเสี่ยงต่อการพัฒนาของแผลในกระเพาะอาหาร¹⁹

(4) มีผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม

การทำงานเป็นผลลัทธิผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและสังคม เนื่องจากเวลาทำงานและเวลาการพักผ่อนของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นผลลัทธิไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมทั่วไป ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน สังคม เช่นการใช้เวลาว่างกับสมาชิกในครอบครัว ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวและเพศสัมพันธ์น้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานกลางวันอย่างเดียวนอกจากนี้แล้วการทำงานที่เป็นผลลัทธิมีปัญหาในเรื่องโอกาสที่จะฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสำหรับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ มีภารกิจเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์เป็นผลลัทธิ ทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกัน รวมถึงการหย่าร้างไปแล้วหลายราย นอกจากนี้ยังพบว่าบุตรของเจ้าพนักงานเรือนจำบางรายมีปัญหาเป็นเด็กเกเรและติดยาเสพติด อันเนื่องมาจากการที่มารดาไม่มีเวลาดูแลอย่างใกล้ชิดด้วย

2) มีลักษณะการทำงานที่ตรากตรำ

การทำงานตรากตรำในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การทำงานตรากตรำในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีงานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป คือการที่จะต้องทำเกือบทุกอย่างภายในแดนควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงตลอดถึงการควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน และการควบคุมผู้ต้องขังออกไปรับการรักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน

(2) การทำงานหนักในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้นจะต้องทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังนี้ จะต้องมีความรอบคอบ ต้องหมั่นตรวจตราสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องขัง รวมทั้งต้องหมั่นตรวจตราผู้เก็บสิ่งของใช้ส่วนตัวของผู้ต้องขัง เพื่อป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของผิดกฎหมายมาซุกซ่อนไว้ และนอกจากการควบคุมผู้ต้องขังทั่วไปนี้แล้ว เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ บางคนยังได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งการควบคุมดูแลผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพนี้ เจ้าพนักงานฯ จะต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ เนื่องจากการฝึกวิชาชีพบางอย่าง มีวัสดุและอุปกรณ์เป็นสิ่งแหลมคม ซึ่งผู้ต้องขังอาจลักลอบนำไปใช้เป็นอาวุธทำร้ายร่างกายกัน หรือทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ได้ และงานบางอย่างต้องใช้ สารระเหยในการผลิต ซึ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ต้องคอยสอดส่องดูแลไม่ให้ผู้ต้องขังลักลอบนำสารระเหย

¹⁹ นุกูล ตะบูนพงส์. (2536). ผลกระทบของการทำงานเป็นผลลัทธิ. หน้า 85 – 92.

ดังกล่าว ไปสุดคมให้เกิดอาการมีนเมา นอกจากนี้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ยังได้รับมอบหมายให้ควบคุมผู้ต้องขังที่มีอาการป่วยทางร่างกายและป่วยทางจิตประสาท ซึ่งต้องมานอนพักรักษาอาการที่สถานพยาบาลของเรือนจำ/ทัณฑสถานด้วย และผู้ต้องขังป่วยก็มีอยู่จำนวนมาก มีทั้งอาการเล็กน้อยจนถึงอาการหนักขั้นวิกฤติ ทำให้ลักษณะงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ต้องขังป่วยนี้ จะต้องทำการยกตัวผู้ต้องขังที่ป่วย เจ็บ หรือลากอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีน้ำหนักตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงมาก การทำหัตถการ การกู้ชีพผู้ต้องขังป่วยด้วยท่าทางที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

(3) มีลักษณะต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน นอกจากที่กล่าวมาถึงลักษณะในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง 2 ข้อดังกล่าวข้างต้นแล้ว การที่ต้องยืนเป็นเวลานาน ถือเป็นลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้วยซึ่งรวมไปถึงการนั่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักสรีรศาสตร์ อันจะทำให้เกิดอาการปวดหลังได้ และเมื่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงเกิดการตั้งครรภ์ จะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรูปร่าง ต้องมีการขยายใหญ่ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสุดท้ายของการตั้งครรภ์ ทำให้ความสมดุลของร่างกาย ความคล่องแคล่ว และความกระฉับกระเฉงลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ จึงเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ เช่น เมื่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ต้องยกของหนัก จะไม่สามารถดึงวัตถุนั้นเข้ามาใกล้กับลำตัวได้ ทำให้จุดศูนย์ถ่วงเลื่อนไปข้างหน้ามากขึ้น กล้ามเนื้อหลังทำงานมากขึ้นเพื่อรักษาความสมดุลของโครงสร้างของร่างกาย หลังส่วนล่างต้องรับน้ำหนักมากขึ้น เกิดความตึงเครียดที่หลังมากเกินไป ทำให้เกิดอาการปวดหลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ได้มากด้วย

2.3.2 กำหนดเวลาในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

ลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้น ถือได้ว่าเป็นงานที่หนักและตรากตรำ ซึ่งการทำงานที่หนักนั้น มีทั้งการทำงานหนักในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องทำมากเกินไป การทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังพร้อมไปกับการตรวจตราดูแลความมั่นคงของอาคารสถานที่ รวมทั้งต้องตรวจตราพฤติกรรมของผู้ต้องขังมิให้ก่อเหตุการณ์ไม่สงบขึ้น ส่วนการทำงานหนักในเชิงคุณภาพ อันเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญและทักษะ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงต้องหมั่นตรวจตราสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องขัง รวมทั้งต้องหมั่นตรวจตราตู้เก็บสิ่งของใช้ส่วนตัวของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายอีกหลายประการ ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น ฉะนั้น เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จึงต้องรับผิดชอบงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งจะแตกต่างจากหญิงมีครรภ์ในอาชีพอื่น เพราะอาชีพ

ราชทัณฑ์จะต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมง อันส่งผลให้เวลาในการทำงานแตกต่างจากอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นอาชีพในภาคเอกชน ซึ่งเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างเวลา 08.00 – 17.00 น. และหยุดงานในวันอาทิตย์ ส่วนอาชีพอื่นที่อยู่ในภาครัฐราชการและรัฐวิสาหกิจ เวลาการทำงานจะอยู่ในช่วงระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น. และหยุดงานวันเสาร์ – อาทิตย์ แต่ในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เวลาราชการปกติจะอยู่ระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น. จากนั้นจะเป็นหน้าที่ของเวรรักษาการณ์ ซึ่งตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์²⁰ ได้กำหนดเวลาของเวรรักษาการณ์กลางคืนไว้ดังนี้คือ เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 16.30 – 24.00 น. เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 24.00 – 03.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และเวรรักษาการณ์ผลัดที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 03.00 น. – 06.00 น. และหลังจากเวลา 06.00 น. เวรรักษาการณ์ทุกคนจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดที่ได้รับมอบหมายจนถึงเวลา 08.30 น. จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวรรักษาการณ์ และการเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางคืนนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับคำสั่งทุกคนจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานพร้อมกันในเวลา 16.30 น. ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ผลัดใด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้นจะมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ซึ่งหากเจ้าพนักงานฯ คนใดได้รับคำสั่งให้เข้าเวรรักษาการณ์กลางคืนแล้ว เจ้าพนักงานฯ ผู้นั้นจะได้รับอนุญาตให้ออกไปพักผ่อน รวมทั้งจัดเตรียมอาหารและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่การเข้าเวร ในช่วงเวลาระหว่าง 15.00 – 16.30 น. จากนั้นจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จนถึงเวลา 08.30 น. ของวันรุ่งขึ้น จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวรรักษาการณ์ นอกจากนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่ง ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร หรืออาจเกิดกรณีเจ้าหน้าที่ลาป่วย ลาพักผ่อน หรือติดภารกิจราชการที่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ จะเกิดเหตุการณ์ที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ฯ จะต้องอยู่เวรรักษาการณ์ต่อเนื่องกัน 2 คืน ซึ่งทำให้เกิดความตรากตรำและเหนื่อยล้าในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง และนอกจากการที่จะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานแล้ว หากเกิดกรณีผู้ต้องขังมีอาการเจ็บป่วยและได้รับการอนุญาตให้ออกไปรักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงก็จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการที่โรงพยาบาลอีกด้วย และในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาลนี้ มีความยากลำบากเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้ว ทางโรงพยาบาลไม่ได้จัดสถานที่ให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงสำหรับควบคุมผู้ต้องขังที่ป่วยไว้เป็นการเฉพาะ โดยบางแห่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์

²⁰ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนและกลางวันใน วันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525.

หญิงมีครรภ์ ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงพยาบาลต้องไปปูเสื่อนั่งอยู่หน้าลิฟท์ บางแห่งต้องไปนั่งตามระเบียบแคบๆ และบางแห่งต้องไปนั่งกับพื้นอยู่บริเวณหน้าห้องพักรักษาผู้ป่วย เป็นต้น และนอกจากเวรรักษาการณ์กลางคืนตามที่กล่าวแล้ว เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ก็ต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางวันและเวรรักษาการณ์กลางคืนวันหยุดราชการอีกด้วย และนอกจากนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์บางคน ยังได้รับคำสั่งให้ควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถานอีกด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ จะต้องควบคุมผู้ต้องขังโดยใกล้ชิดเพื่อป้องกันผู้ต้องขังหลบหนีจากการควบคุมซึ่งจากภารกิจที่ได้รับมอบหมายนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ฯ ต้องปฏิบัติงานด้วยความเหน็ดเหนื่อยตรากตรำ กับภารกิจที่จำเจ ต้องอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่น่าอภิรมย์ ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย ในการปฏิบัติงานซึ่งต้องคลุกคลีกับผู้ต้องขังตลอดเวลา ต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับพลัน ในกรณีการระงับเหตุร้าย แหกหักเรือนจำ/ทัณฑสถาน การก่อการจลาจล และยังต้องอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดีตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งนับเป็นงานที่ลำบากอย่างยิ่ง

2.3.3 ความเสี่ยงภัยจากการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

เรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นสถานที่ที่จัดได้ว่ามีความเสี่ยงสูง เพราะมีสิ่งคุกคามต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างมาก และส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการตั้งครรภ์ สิ่งคุกคามเหล่านี้จะมีผลต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการของทารกที่อยู่ในครรภ์ได้ สิ่งคุกคามเหล่านี้แบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ อันตรายจากปัจจัยทางกายภาพ อันตรายจากสารเคมีอันตรายทางชีวภาพ และ อันตรายจากความเครียด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) อันตรายจากปัจจัยทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเสียง สภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิ สภาพแวดล้อมด้านการยศาสตร์หรือเออร์โกโนมิกส์ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิ

การสัมผัสอุณหภูมิร้อนหรือเย็นมากเกินไปในการทำงาน จะมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้หญิงได้ เนื่องจากอุณหภูมิที่ร้อนหรือเย็นมากเกินไปจะทำให้เกิดความอ่อนเพลีย เป็นลม และอุณหภูมิในร่างกายที่ต่ำเกินไป²¹ แต่ผลของความร้อนจากการทำงานต่อการตั้งครรภ์ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนนัก พบว่า หญิงตั้งครรภ์ที่มีไข้จะมีอุณหภูมิในร่างกายเกิน 38.9 องศาเซลเซียส อาจส่งผล

²¹ Misner, S.T., Hew., J.B., and Levin, P.F., (2000). Retrieved 8 October, 2010, from

ให้เพิ่มความเสียงของการแก่งเองหรือก่อให้เกิดความพิการแต่กำเนิดได้²² และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิต่ำอาจจะมีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์เพียงเล็กน้อย²³ ซึ่งในปัจจุบันสภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถานส่วนใหญ่ นั้น เมื่อเทียบพื้นที่ที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังกับจำนวนผู้ต้องขังแล้วพบว่ามีความแออัดเป็นอย่างมาก นอกจากนี้โดยสภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะต้องมีกำแพงที่สูงโดยเฉลี่ย 6 เมตรกั้นทั้งสี่ด้าน จึงส่งผลให้อากาศถ่ายเทได้ยาก ทำให้อุณหภูมิโดยทั่วไปร้อนมากกว่าปกติ อันจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

สภาพแวดล้อมด้านเสียง

เสียงเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พบได้บ่อยในโรงงานทอผ้า โรงพยาบาล และสถานประกอบการอื่นๆ รวมทั้งในเรือนจำ/ทัณฑสถาน กล่าวคือภายในเรือนจำซึ่งแออัดไปด้วยผู้ต้องขังที่อยู่รวมกันในสถานที่ที่คับแคบ เสียงพูดคุยกันก็ย่อมจะดังมากกว่าปกติ นอกจากนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่งยังมีเครื่องจักรที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพ โดยเครื่องจักรเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเสียงดังขึ้นมากกว่าปกติ ซึ่งการสัมผัสเสียงที่ดังเป็นเวลานานจะมีผลต่อการ สูญเสียการได้ยินจากการศึกษาวิจัย พบว่า การสัมผัสกับเสียงดังเป็นเวลานานจะมีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีการขาดงานมากขึ้น เสียงต่อการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น และมีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ได้²⁴

สภาพแวดล้อมด้านการยศาสตร์หรือเออร์โกโนมิกส์

การยศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพอดีระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการทำงานต่อสภาพทางร่างกายและความสามารถของคนงาน²⁵ ปัญหาทางเออร์โกโนมิกส์ที่มีผลต่อสุขภาพการตั้งครรภ์ ได้แก่ ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกต้อง การยกของหนัก ระยะเวลาในการหยุดพักที่จำกัด และการเคลื่อนไหวในท่าทางใดท่าทางหนึ่งเป็นเวลานาน เป็นต้น โดยปกติแล้วการปวดหลังเป็นภาวะที่พบได้ในหญิงตั้งครรภ์ แต่ทั้งนี้ก็อาจจะมีสาเหตุมาจากการทำงานได้เช่นเดียวกัน และจะยิ่งมีอาการมากขึ้น เมื่อมีอายุครรภ์เพิ่มมากขึ้น

²² นเรศร สุขเจริญ. (2542). การทำงานขณะมีครรภ์. หน้า 25.

²³ Pregnancy and Reproductive Hazards in the Workplace: Physical and Biological Hazards. (2000). Retrieved 8 October, 2010, from http://www.ehs.ucdavis.edu/ftpd/sftyntet/5n_107.pdf.

²⁴ Hatikainen A, Sorri M, Anttonen H, Tuimala R, Laara E. (1994). **Effect of occupational noise on the course and outcome of pregnancy.** *Scand j Work and Environ Health.* หน้า 444 – 450.

²⁵ ณัฏฐา กรกมล. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองพยาบาลหญิงมีครรภ์ในหน่วยงานรัฐ. หน้า 38.

ในผู้หญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ จุดศูนย์กลางของร่างกายจะอยู่บริเวณด้านหน้าของกระดูกสันหลังในระดับเดียวกับไตทั้งสองข้าง แต่ในผู้หญิงตั้งครรภ์ ครรภ์ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้จุดศูนย์กลางของร่างกายเลื่อนไปอยู่บริเวณด้านหน้า ทำให้ความสมดุลของร่างกายลดลง กระดูกสันหลังมีความโค้งเว้ามากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายในขณะที่ตั้งครรภ์ ทำให้กล้ามเนื้ออุ้งเชิงกรานขยายมากขึ้นเพื่อรองรับกับขนาดอุ้งเชิงกรานที่ขยายออก ข้อต่อต่างๆ โดยเฉพาะกระดูกสันหลัง มีการแยกออกเพื่อปรับให้เหมาะสมกับทารกที่โตมากขึ้น กล้ามเนื้อหลังตึงมากขึ้น จึงเป็นสาเหตุของอาการปวดหลังในหญิงตั้งครรภ์

นอกจากนี้แล้วการที่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน การนั่งที่ไม่ได้มีการพิงหลัง การยกของหนัก จะทำให้เกิดอาการปวดหลังได้ เนื่องจากขณะยกวัตถุที่มีน้ำหนัก จะมีแรงกด (Compressive force) ที่แนวกระดูกสันหลัง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับน้ำหนักของวัตถุนั้น คือ ถ้าน้ำหนักของวัตถุยิ่งมากแรงกดที่กระดูกสันหลังก็จะมากขึ้นด้วย จากการศึกษาการยกน้ำหนักในหญิงปกติ และในหญิงตั้งครรภ์พบว่า เมื่อหญิงปกติต้องยกของที่มีน้ำหนัก 4.5 กิโลกรัม จะมีแรงกดคั่นบนหลังส่วนล่าง 29.5 กิโลกรัม และในหญิงมีครรภ์ 9 เดือน เมื่อต้องยกของน้ำหนัก 4.5 กิโลกรัม เท่ากันจะมีแรงกดคั่นบนหลังส่วนล่าง 68 กิโลกรัม เพราะหญิงตั้งครรภ์ที่ต้องยกของหนัก มิใช่จะต้องยกน้ำหนักของวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงยกน้ำหนักของร่างกายที่มีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย²⁶ ถ้ามองรองกระดูกสันหลังต้องรับแรงกดปริมาณมากๆ อยู่เสมอ จะเกิดการเสื่อมสภาพ ทำให้ความหนาของหมอนรองกระดูกสันหลัง (Disc space) ถูกกดขนาดให้แคบลง จะส่งผลให้เกิดความเครียด (Stress) ในปริมาณที่สูงมากผิดปกติขึ้นในฟาเซท จอยท์ (Facet joints) ซึ่งมีปลายประสาทรับความเจ็บปวดอยู่ ทำให้เกิดอาการปวดบริเวณหลังส่วนล่างได้²⁷ และถ้าหญิงตั้งครรภ์นั้นมีอาการปวดหลังอยู่แล้ว จะทำให้อาการปวดหลังนั้นเป็นมากขึ้น ซึ่งพบว่ามากกว่าร้อยละ 50 ของหญิงตั้งครรภ์จะมีอาการปวดหลังเนื่องจากการทำงานอยู่แล้ว สมาคมแพทยอเมริกัน (American Medical Women's Association) ได้แนะนำว่าหญิงตั้งครรภ์ไม่ควรยกของหนักเกิน 10 – 12 กิโลกรัม²⁸

นอกจากนี้อาการปวดหลังมักเกิดจากท่าทางการยกที่ไม่ถูกวิธี ซึ่งวิธีการยกของหนักที่ถูกต้องคือให้ยกของที่มีน้ำหนักเข้ามาชิดกับลำตัวของผู้ที่ทำการยกให้มากที่สุดและให้ลำตัวส่วนบน

²⁶ Tapp, L.M. (2001). **Pregnancy and Ergonomics: Potential Hazards and Key Safeguards.** SAFETY NEWS. (อ้างถึงใน ฌิตติยา กรกมล. แหล่งเดิม.)

²⁷ สุทิน อยู่สุข. (2545). **กลศาสตร์ชีวภาพในการทำงาน.** หน้า 2 – 77.

²⁸ American Medical Women's Assn. Position Paper on Pregnancy During Schooling, Training, and Early Practice Years. Retrieved 1 October, 2010, from <http://www.amwa-doc.org/pregnancyhtm.htm>. July 12, 2008.

ตั้งตรงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะทำให้แรงกดและแรงเฉือนที่หมอนรองกระดูกสันหลังน้อยลง เป็นการป้องกันอาการบาดเจ็บที่หลังส่วนล่างได้ เพราะโดยปกติแล้วจุดศูนย์กลางของร่างกายจะอยู่บริเวณด้านหน้าของกระดูกสันหลังบริเวณใต้ทั้ง 2 ข้าง แต่ถ้ายกวัตถุโดยให้วัตถุอยู่ห่างจากลำตัวของผู้ยกมากเท่าไร ทำให้ผู้ยกต้องโน้มตัวไปข้างหน้ามากขึ้น กล้ามเนื้อหลังต้องทำงานมากขึ้น เพื่อรักษาท่าทางให้อยู่ในลักษณะเดิม มีการยืดเหยียดข้อต่ออย่างเต็มที่ จุดศูนย์กลางจะเลื่อนไปข้างหน้ามากขึ้น จะยิ่งทำให้มีแรงกดบนหมอนรองกระดูกเพิ่มมากขึ้น และถ้าต้องทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน จะมีโอกาสเกิดอันตรายต่อหมอนรองกระดูกสันหลังและอาจเกิดการเคลื่อนของหมอนรองกระดูก (herniated disc) นี้ ออกจากภาวะปกติได้²⁹

นอกจากนี้แล้วท่าทางในการทำงาน ภาวะทั้งหลายเหล่านี้ ยังส่งผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ได้เช่น การแท้งเอง การคลอดก่อนกำหนด ทารกน้ำหนักตัวน้อย เป็นต้น จากการศึกษาของโพลแลค อี.ไอ.เอ็ม เซสซุซ พบว่า การยกของหนัก การทำงานที่ต้องใช้แรงมาก โดยเฉพาะการเคลื่อนไหวที่ใช้การโน้มตัวไปข้างหน้าในช่วงไตรมาสแรกของการตั้งครรภ์ จะมีความสัมพันธ์กับอัตราการแท้งเองเพิ่มขึ้น³⁰ และจากการศึกษาของเฮนริกเซนและคณะ พบว่าหญิงตั้งครรภ์ที่ต้องทำงานสัมผัสกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดเช่น การยืนทำงานเป็นเวลานาน การยกของในท่าซ้ำๆ และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่า 8 ชั่วโมง มีอัตราการคลอดก่อนกำหนดเพิ่มขึ้น³¹

2) อันตรายจากสารเคมี

การทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีทำให้เกิดอันตรายต่อหญิงตั้งครรภ์เป็นอย่างมาก มีงานมากมายหลายประเภทที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีทุกวัน ซึ่งบางคนอาจจะสัมผัสกับสารเคมีเพียงชนิดเดียวหรือมากกว่าหนึ่งชนิดก็ได้ ซึ่งสารเคมีเหล่านี้ทำให้เกิดความผิดปกติในระดับยีน และอาจส่งผลกระทบต่อทารกที่อยู่ในครรภ์ทำให้เกิดความผิดปกติได้ สารเคมีส่วนใหญ่ที่นำมาใช้ในสถานที่ทำงานคือ อินทรีย์สารตัวทำละลาย เช่น เบนซีน (Benzene) ไกลคอล อีเธอร์ (Glycol Ethers) เมทิล อีเธอร์ (Methyl Ethyl Ketone) ไอโซโพรพิล แอลกอฮอล์ (Isopropyl Alcohol) เป็นต้น ในระหว่างตั้งครรภ์ ถ้าหญิงตั้งครรภ์ได้รับสารเคมีเหล่านี้จะมีความเสี่ยงสูงต่อการ

²⁹ University of Illinois at Urbana-Champaign Division of Rehabilitation of Rehabilitation. (2001). Services. Body Mechanics for a Working Back. Retrieved 1 October, 2010, from <http://www.rehab.unic.edu/beckwith/pattraining/back.html>.

³⁰ Flork E.I.M. Zietuis, G.A. Pellegrino, J.E.M.C., and Rolland, R. (1993). "Occupational physical activity and the occurrence of spontaneous abortion." *International Journal of Epidemiology*, pp. 878 – 884.

³¹ Henriksen TB, Hedegaard M, Secher NS & Wilcox AJ. (1995) **Standing at work and preterm delivery.** Br J obstet Gynaecol. pp. 66 – 73.

ตัวเอง³² ซึ่งในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์อาจจะต้องสัมผัสกับสารเคมีบางอย่าง เช่น แอลกอฮอล์ ทินเนอร์ หรือสารตะกั่ว เป็นต้น

3) อันตรายทางชีวภาพ

ปัจจัยทางชีวภาพ หรือโรคติดเชื้อเป็นภาวะอันตรายที่เกิดกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุมผู้ต้องขังที่มีอาการป่วย ซึ่งต้องสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรง การทำงานในสถานพยาบาลของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ต้องสัมผัสอุปกรณ์ที่มีเชื้อโรค หรือสารคัดหลั่งของผู้ต้องขังที่ป่วย การสัมผัสกับเชื้อไวรัสในขณะตั้งครรภ์ เช่น ไวรัสตับอักเสบบี และซี หัดเยอรมัน ไซโตเมกะโลไวรัส ไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอช ไอ วี) เป็นต้น ซึ่งเชื้อเหล่านี้สามารถถ่ายทอดไปยังทารกที่อยู่ในครรภ์และอาจทำให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์ได้

เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคหัดเยอรมัน

การติดเชื้อโรคหัดเยอรมัน (Rubella) ยังคงเป็นปัญหาที่พบได้บ่อย หญิงตั้งครรภ์ที่ได้รับเชื้อนี้ในระยะแรกของการตั้งครรภ์ จะทำให้เกิดการแท้งเองหรือมีความพิการแต่กำเนิด ของทารกที่อยู่ในครรภ์ประมาณร้อยละ 40 และร้อยละ 60 ตามลำดับ หรืออาจจะเกิดกลุ่มอาการ ติดเชื้อหัดเยอรมันแต่กำเนิด (Congenital Rubella Syndrome) ซึ่งประกอบด้วยการหูหนวก หัวใจพิการแต่กำเนิด ต้อกระจก ต้อหินและปัญญาอ่อน

เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอช ไอ วี)

การติดเชื้อไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (Human Immunodeficiency Virus) เป็นปัญหาที่สำคัญในขณะนี้ หญิงตั้งครรภ์ที่มีการติดเชื้อเอชไอวีเป็นบวก ทารกแรกเกิดร้อยละ 50 จะมีผลเลือดเป็นบวกด้วย โดยได้รับเชื้อนี้ผ่านทางรก และพบว่าร้อยละ 50 ของทารกที่ติดเชื้อนี้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มักจะเสียชีวิตจากการติดเชื้อภายใน 2 ปี เด็กที่ติดเชื้อนี้ในช่วงปีแรกมักพบว่าจะมีภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง มีการติดเชื้อแบคทีเรีย ปอดอักเสบเรื้อรัง ท้องเสีย และมักจะเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดอักเสบ ซึ่งอาจจะมีการติดเชื้อไซโตเมกะโลไวรัสร่วมด้วย³³

³² Lipscomb, J.A., Fenster, L., Wrensch, M., Shusterman, D., & WSwan, S. "Pregnancy Outcomes in women potentially exposed to occupational solvents and women working in the electronics industry." **Journal of Occupational Medicine.** pp. 597 – 604.

³³ Noman, A.B., Eric, V.M., and Pual C. (1997). **Obstetrics and the Newborn Am illustrated.** Textook (3 rd ed). pp. 294 – 312.

เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี

เชื้อไวรัสตับอักเสบบีติดต่อได้ทางเลือดหรือสารคัดหลั่งที่มีเชื้อเหล่านี้อยู่ เช่น การร่วมเพศ หรือในระหว่างคลอด หญิงตั้งครรภ์ที่มีผลแอนติเจนเป็นบวก มีโอกาสถ่ายทอดเชื้อนี้ไปยังทารก ได้ถึงร้อยละ 70 - 90 และพบว่าร้อยละ 85 - 90 ของทารกที่มีโอกาสเป็นพาหะนำโรค และมากกว่า ร้อยละ 25 จะเสียชีวิตจากการเป็นมะเร็งตับหรือตับแข็ง

การติดเชื้อไวรัสไซโตเมกะโลไวรัส การติดเชื้อไวรัสไซโตเมกะโลไวรัสในผู้ใหญ่ มักจะติดต่อทางการหายใจและทางเดินปัสสาวะ ทารกที่ได้รับเชื้อมักเกิดภาวะพิการศีรษะลีบ ความพิการทางสติปัญญาและกล้ามเนื้อ มีความผิดปกติของระบบประสาทเกี่ยวกับการได้ยิน เป็นต้น การติดเชื้อในโพรงมดลูกทำให้ทารกแรกคลอดมีอาการเชื้องซึม หายใจลำบากและบางรายอาจมีอาการชักได้³⁴

4) อันตรัยจากความเครียด

ความเครียด (Stress) คำนี้มาจากภาษาละตินคือ Strictus หรือ Strict หมายถึง ความกดดันทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจซึ่งเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อสุขภาพจิต (Victoria N. and David B. Guralnik, 1984) ส่วนฟิชเบิน (Fishbein, 1975) ให้ความหมายในเชิงการแพทย์ว่าความเครียดเป็นสภาวะกดดันต่อร่างกายหรือจิตใจ อาจเป็นเหตุการณ์หรือสิ่งที ก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคล หรือเป็นสิ่งคุกคามทางจิตใจ

มิลเลอร์ และ คีเน (Miller and Keane, 1972 อ้างถึงในจิระพร อุดมกิจ, 2539) กล่าวถึงชนิดความเครียดที่เกิดขึ้นเป็น 2 ประเภทคือ (1) ความเครียดทางด้านร่างกาย และ (2) ความเครียดทางด้านจิตใจ

(1) ความเครียดทางด้านร่างกาย (Physical Stress) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามระยะเวลาของการเกิด ได้แก่ (1) ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใดที่ได้รับสิ่งเข้ามาคุกคาม (Stressor) เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ หรือการตกอยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว และ (2) ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานสัปดาห์ เดือน ปี หรือตลอดชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากได้รับสิ่งคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น เจ็บป่วยเรื้อรัง การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในช่วงวัยต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส

(2) ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ทางด้านจิตใจอย่างทันทีทันใด เมื่อคิดว่ามีอันตรายเกิดขึ้นต่อจิตใจ

³⁴ Ahlfors K Harris S, Ivarsson S, Svanberg L. pp. 194 – 212.

จากการค้นคว้าสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไปของเรือนจำแห่งหนึ่งพบว่า หัวหน้าฝ่ายรักษาการณ์จะเป็นผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดเวรรักษาการณ์ โดยในการจัดให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเวรรักษาการณ์กลางคืน วันราชการปกติ เวรรักษาการณ์กลางวันและกลางคืนวันหยุดราชการ รวมทั้งเวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังที่ออกไปรักษาอาการป่วย ที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะไม่ได้คำนึงถึงว่าเจ้าพนักงานคนใดจะอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์หรือไม่ เนื่องจาก อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ยังคงต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ด้วยความตรากตรำ

นอกจากนี้ ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งจะต้องเดินตรวจตราความเรียบร้อยและความมั่นคงของอาคารสถานที่ ตลอดจนต้องคอยตรวจตราผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยภารกิจดังกล่าวนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงทุกคนที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด โดยจะต้องถือปฏิบัติทั้งในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วงเวลาราชการปกติ ในขณะที่เข้าเวรรักษาการณ์กลางคืน เเวรควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการป่วย ที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน รวมทั้งเวรรักษาการณ์กลางวันในวันหยุดราชการด้วย ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะต้องเดินและยืน เป็นเวลานาน อันส่งผลกระทบต่อตนเองและทารกในครรภ์ด้วย ซึ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะไม่ได้รับการคุ้มครองเหมือนเช่นบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน ที่ได้รับการคุ้มครองจากราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 โดยบุคลากรหญิงที่ตั้งครรภ์ในภาคเอกชนทั้งหมด จะมีกฎหมายห้ามทำงานในเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามยกแบกของที่มีน้ำหนักเกิน 15 กิโลกรัมในขณะที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองดังเช่นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ทั้งที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ให้สิทธิทุกคนเท่าเทียมกัน แต่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน กลับไม่มีกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ใดๆ ให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนเลย

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย

การพิจารณากำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองสุขภาพเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรการทางกฎหมายนั้น สมควรที่จะได้มีการศึกษาและพิจารณากฎหมายของประเทศต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดกฎหมายที่เหมาะสม เป็นธรรมและสามารถบังคับใช้ได้ ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมของประเทศไทยต่อไป

3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1919 โดยสนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) มีภารกิจหลัก 3 ประการคือ (1) บรรเทาความยากจนด้วยการสร้างงาน (2) คุ้มครองแรงงาน (3) ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ³⁵ โดยการรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนข้อแนะนำต่างๆ ที่กำหนดมาตรฐานในสาขาสังคมและแรงงาน

ในทางกฎหมายระหว่างประเทศ อนุสัญญา (Convention) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งมีความแข็งแกร่งในแง่ความผูกพันในการบังคับใช้ซึ่งต่างจากกฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบอื่น เช่น ข้อเสนอแนะ (Recommendation) กล่าวคือ เมื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ก็จะมีพันธะผูกพันต้องนำข้อบัญญัติในอนุสัญญาไปปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาจกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ (Constitution) หรือออกเป็นกฎหมายลูก (Subordinate Legislation) ในระดับต่างๆ ก็ได้ ส่วนข้อเสนอแนะจะเป็นข้อตกลงระดับลูกที่เกิดขึ้น

³⁵ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (2541). บริการเพื่อภูมิภาค. หน้า 43 – 65.

ภายใต้กรอบของอนุสัญญาหรือองค์การระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะมักจะมีเนื้อหาในการกำหนดนโยบาย การออกกฎหมาย และวิธีการนำไปปฏิบัติในรายละเอียดภายใต้เงื่อนไขที่ประเทศสมาชิก จะสามารถปฏิบัติได้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในการให้ความคุ้มครองมารดามีเหตุปัจจัยจากความตั้งใจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่จะให้ความคุ้มครองมารดาที่ทำงานทั้งในระยะก่อนคลอดและหลังคลอด จึงได้เกิดอนุสัญญาฉบับแรกว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา ซึ่งได้รับเอามาใช้ในปี ค.ศ. 1919 ซึ่งขอบเขตของอนุสัญญาฉบับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ กำหนดให้มีการลาพักคลอดได้ 12 สัปดาห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งก่อนคลอด และอีกส่วนหนึ่งหลังคลอด การได้รับค่าจ้างในระหว่างลาพักคลอดโดยผ่านทางกองทุนประกันสังคม การได้รับบริการทางการแพทย์ฟรี มีข้อห้ามอย่างชัดเจนในเรื่องการไล่ออกลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ และในระหว่างการลาพักคลอด³⁶ ต่อมาในปี ค.ศ. 1952 ได้มีการนำเอาอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา มาทบทวนใหม่โดยมีการเพิ่มรายละเอียดมากขึ้นไปอีก จึงได้ออกเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา (ทบทวน) อนุสัญญาฉบับนี้ได้เพิ่มรายละเอียดมากขึ้น ในเรื่องขอบเขตของอนุสัญญา ให้ใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและไม่ใช้ภาคอุตสาหกรรม ลูกจ้างหญิงในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งผู้หญิงที่รับงานมาทำที่บ้าน ระยะเวลาในการลาพักคลอดอย่างน้อยที่สุดไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ ข้อห้ามในการไล่ออกในระหว่างการลาพักคลอด ให้มีเวลาพักเพื่อให้นมบุตร³⁷ มาตรฐานเหล่านี้ได้ ถูกใช้มาเป็นเวลากว่า 50 ปี โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต่อมาสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการยอมรับและสนับสนุนผู้หญิงทำงานมากขึ้น และยอมรับว่ามีผู้หญิงจำนวนมาก นอกจากต้องทำงานแล้วยังต้องรับผิดชอบครอบครัวด้วย การยอมรับว่าสิทธิของความเป็นแม่เป็นสิทธิอย่างหนึ่งในสนธิสัญญาระหว่างประเทศอื่นๆ ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตัดสินใจที่จะทบทวนอนุสัญญาฉบับที่ 103 ขึ้นใหม่ จึงได้มีอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาฉบับที่ 183 ขึ้นมาใหม่ ซึ่งได้รับเอามาใช้ในปี ค.ศ. 2000³⁸ ซึ่งรายละเอียดของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับต่างๆ มีดังต่อไปนี้

³⁶ International Labour Organization. (2002). R 3 Maternity Protection Recommendation 1919.

Retrieved 1 May, 2010, Retrieved 1 October, 2010, from <http://www.iloex.htm>.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (C183 Maternity Protection Convention, 2000)³⁹

1) ขอบเขตการบังคับใช้

อนุสัญญาฉบับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งชนิดของงานที่เป็นงานอิสระ แต่อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้หลังจากที่ได้มีการปรึกษากับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วพบว่า การนำเอาไปปฏิบัติอาจจะมีปัญหาเนื่องจากธรรมชาติของงานได้ ประเทศสมาชิกสามารถที่จะตั้งข้อสงวนในการจำกัดประเภทของแรงงานหรืองานจากขอบเขตของอนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้ และประเทศสมาชิกควรจะได้มีการรายงานถึงเหตุผลในการจำกัดประเภทของแรงงานหรืองานจากขอบเขตอนุสัญญาฉบับนี้ และควรอธิบายถึงมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อที่จะขยายบทบัญญัติของอนุสัญญาต่องานที่ถูกจำกัดเหล่านั้น

2) การลาพักคลอด

ลูกจ้างหญิงที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้มีสิทธิในการลาพักคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ ซึ่งระยะเวลาในการลาพักคลอดขึ้นอยู่กับประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ให้สัตยาบัน กับอนุสัญญาฉบับนี้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและทารก การลาพักคลอดที่เป็นภาคบังคับคือ 6 สัปดาห์หลังจากคลอด นอกจากนี้จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นระหว่างรัฐบาลและตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง สัดส่วนของการลาพักก่อนคลอดจะถูกขยายออกในกรณีที่วันที่ทารกคลอดจริงเกินกว่าวันกำหนดคลอด ซึ่งจะไม่มีการลดส่วนของการลาพักหลังคลอด การลาพักในกรณีที่เจ็บป่วยหรือมีภาวะแทรกซ้อน ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยมีภาวะแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่เป็นผลมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงอาจจะได้ลาพักก่อนหรือหลังจากการลาพักคลอดไปแล้วก็ได้ แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ซึ่งระยะเวลาในการลาพักอาจจะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายแห่งชาติ

3) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

สมาชิกแต่ละประเทศหลังจากที่ได้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วควรมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจได้ว่า ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานที่ผ่านความเห็นจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญแล้วว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกหรือที่ซึ่งได้ประเมินแล้วว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารก

³⁹ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (2541). บริการเพื่อภูมิภาค. หน้า 34.

4) การให้นมบุตร

ผู้หญิงหนึ่งคนมีสิทธิหนึ่งครั้งหรือมากกว่าหนึ่งครั้งหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตรของเธอ ระยะเวลาของการพักและการลดชั่วโมงการทำงานจะถูกกำหนดโดยกฎหมายแห่งชาติ เวลาพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานนี้จะถูกนับเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าจ้าง

5) การคุ้มครองการจ้างงาน

ประเทศสมาชิกควรจะออกมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างหญิง จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การเลิกจ้างงานในขณะที่ผู้หญิงตั้งครรภ์หรือลาพักคลอด หรือเมื่อผู้หญิงนั้นกลับไปทำงานถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ยกเว้นการเลิกจ้างที่ไม่ได้ มีสาเหตุสัมพันธ์กับการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรและให้นมบุตร ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องพิสูจน์ให้ได้ ว่าเหตุผลในการไล่ออกไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรหรือให้นมบุตร มาตรการที่อ้างถึงนี้อาจจะรวมถึงข้อห้ามในการทดสอบการตั้งครรภ์หรือไปรับรองผลการทดสอบการตั้งครรภ์เมื่อผู้หญิงมาสมัครงาน ยกเว้นงานนั้นมีข้อห้ามหรือข้อจำกัดสำหรับการตั้งครรภ์หรือหญิงที่ให้นมบุตรภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารกได้ ลูกจ้างหญิงควรได้รับการประกันสิทธิที่จะกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราที่ได้รับครั้งสุดท้ายในการลาพักคลอดของลูกจ้างหญิง

6) การทบทวนเป็นระยะ

ประเทศสมาชิกควรจะตรวจสอบเป็นระยะ ปรึกษากับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการขยายเวลาการพักคลอด หรือการเพิ่มอัตราค่าจ้างในช่วงการลาพักคลอด

3.1.2 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (R 191 Maternity Protection Convention, 2000)

จากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นครเจนีวาในสมัยประชุมครั้งที่ 88 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม ค.ศ.2000 ได้มีการนำเอาโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดาไว้และในระเบียบวาระการประชุมที่ 14 ได้ตัดสินใจว่าในโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครอง มารดานี้ควรจะนำเอารูปแบบของข้อแนะมาเป็นส่วนเพิ่มเติมอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 จึงได้มีการรับเอาข้อแนะว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดาไว้ในวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 2000

- 1) ควรมีการปรับสภาพการทำงานของแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น
- 2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ ควรจะย้ายให้เธอไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม

3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรจะให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้ในกรณีที่จำเป็น หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้างของเธอ เธอควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และแรงงานหญิงควรมีสติที่จะกลับมาทำงานเดิมของเธอหรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่เธอมีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว

4) มารดาที่พักรักษาในมบุตร ในใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองอื่นๆ ที่เหมาะสมที่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมายควรมีการระบุถึงความถี่และระยะเวลาในการพักเพื่อให้มบุตร ตามความจำเป็น และในหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้ ควรจะมีสถานที่เลี้ยงเด็กและอุปกรณ์ในการให้มบุตรที่ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอหรืออาจจะอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกในการไปให้มบุตร หรือถ้าไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างหญิงที่ได้ตระหนักในเรื่องนี้อาจจะมีการตกลงกัน ในเรื่องของความเป็นไปได้ที่จะรวมเวลาที่ได้แบ่งในแต่ละวันเพื่อพักรักษาในมบุตร และอนุญาตให้เปลี่ยนเป็นการลดชั่วโมงการทำงานในช่วงเริ่มต้นการทำงานหรือสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก็ได้ เพื่อดูแลมบุตร

5) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ แรงงานหญิงที่ลาพักคลอดมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน ระยะเวลาในการลาพักคลอดที่อ้างถึงในมาตรา 4, 5 ของอนุสัญญาฉบับนี้ควรจะได้รับพิจารณาว่าเป็นช่วงเวลาของการบริการที่ได้ถูกกำหนดว่าเป็นสิทธิของแรงงานหญิง

กล่าวโดยสรุป กฎหมายระหว่างประเทศทั้งในอนุสัญญาและข้อแนะนำที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ได้กำหนดแนวทางสำหรับการคุ้มครองมารดาและการคุ้มครองพยาบาลไว้คล้ายคลึงกัน โดยเนื้อหาส่วนใหญ่จะเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของมารดาและบุตร วิธีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น นอกจากนี้เนื้อหาอีกส่วนหนึ่งยังป้องกันการเลือกปฏิบัติ (Anti Discrimination) ด้วยสาเหตุจากภาวะการตั้งครรภ์และการเป็นมารดาอีกด้วย

3.2 มาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐตามกฎหมายต่างประเทศ

การให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์มีนานแล้วประเทศที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดาได้นำไปปรับใช้เป็นกฎหมายภายในประเทศของตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐโดยแบ่งเป็นประเทศต่างๆ ดังนี้

3.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศยุโรป

การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐนั้น ได้เริ่มมีการให้ความคุ้มครองในประเทศยุโรป ได้แก่ ประเทศอิตาลี โปแลนด์ โปรตุเกส เยอรมัน เป็นต้น ซึ่งประเทศเหล่านี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ เช่นเดียวกันกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี

ประเทศอิตาลีได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ลูกจ้างหญิงทุกคน รวมถึงผู้หญิงที่ทำงานในหน่วยบริการสาธารณะต่างๆ ข้าราชการทุกระดับ องค์การปกครองส่วนจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้หญิงที่รับจ้างทำงานบ้านและผู้รับงานมาทำที่บ้าน เกษตรกร ผู้หญิงในวิชาชีพต่างๆ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร สัตวแพทย์ สถาปนิก ทนายความ เป็นต้น⁴⁰

2) ระยะเวลาปกติ

ลูกจ้างหญิงทุกคนมีสิทธิลาพักคลอดเป็นเวลาทั้งหมด 47 สัปดาห์ โดยแบ่งเป็น วันลาพักก่อนคลอด และลาพักหลังคลอด ลูกจ้างหญิงต้องนำไปรับรองแพทย์ ที่บอกถึงการตั้งครรภ์ของเธอและวันที่คาดว่าจะมาคลอดมาแจ้งต่อนายจ้างของเธอ

ในกรณีที่มารดาเสียชีวิต หรือเจ็บป่วยรุนแรง หรือด้วยสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่สามารถดูแลบุตรของเธอได้ บิดาของเด็กมีสิทธิที่จะได้วันลาพักหลังคลอด 3 เดือนแทน

3) การขยายเวลาพักคลอด

ในกรณีที่การคลอดล่าช้ากว่าที่กำหนด การลาพักก่อนคลอดถูกขยายออกไปได้ถ้าผู้หญิงทำงานที่ซึ่งถูกพิจารณาหรือได้รับการตัดสินโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมหลังจากที่ได้ปรึกษากับองค์กรสหภาพแรงงานแล้วว่า งานนั้นเป็นผลเสียต่อสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ หรือสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์นั้น และลูกจ้างหญิงนั้นไม่สามารถย้ายไปทำงานอื่นได้ ลูกจ้างหญิงนั้นมีสิทธิได้ขยายวันลาพักก่อนคลอดเพิ่ม 1 เดือน

⁴⁰ ฟ่องศรี ศรีมรกต. (2540). “แนวคิดสุขภาพและการพยาบาล.” สารสภากาพยาบาล, 12, 1. หน้า 1-12.

4) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ในช่วงเวลา 24.00 – 06.00 น. เป็นข้อห้ามโดยทั่วไปสำหรับผู้หญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ข้อยกเว้นของกฎหมายนี้ ถูกนำมาใช้กับผู้หญิงตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งเด็กอายุได้ 7 เดือน

5) เวลาพักให้นมบุตร

ลูกจ้างหญิงควรมีเวลาพัก 2 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับให้นมบุตร เวลาพัก 2 ครั้งนี้สามารถรวมเป็น 1 ครั้งได้ ถ้าลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน เธอได้รับอนุญาตลาพักนี้ถูกนับเป็นชั่วโมงการทำงาน ในกรณีที่มารดาเสียชีวิตหรือเจ็บป่วยอย่างรุนแรงไม่สามารถดูแลเด็กได้ บิดาของเธออาจจะได้รับสิทธิในการหยุดพักแทน

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

หญิงตั้งครรภ์หรือหญิงหลังคลอดจนกระทั่ง 7 เดือน ถูกห้ามไม่ให้ทำงาน ที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยก แบกหรือถือของที่มีน้ำหนักมาก ถ้าผู้ตรวจแรงงานเห็นว่าสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพลูกจ้างหญิงต้องย้ายไปทำงานอื่นในระยะนี้ด้วย ลูกจ้างหญิงที่ถูกย้ายไปทำงานอื่นต้องได้รับค่าจ้างเดิมอย่างต่อเนื่อง

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

การให้ลูกจ้างหญิงตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งเด็กอายุ 1 ปีออกจากงาน ถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นกระทำความผิดหรือละทิ้งหน้าที่ ที่เป็นความผิดร้ายแรง บริษัทนั้นถูกปิด งานที่จ้างลูกจ้างหญิงนั้นสำเร็จลง หรือสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง

3.2.1.2 ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย

ประเทศออสเตรียได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

กฎหมายคุ้มครองมารดาครอบคลุมลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งลูกจ้างหญิงที่ถูกจ้าง โดยรัฐบาล เช่น ข้าราชการ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าพวกเขาถูกจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายการจ้างงานของเอกชน ของรัฐบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างหญิงของหน่วยงานอื่น⁴¹

2) ระยะเวลาปกติ

ระยะเวลาในการลาพักคลอดทั้งหมด 16 สัปดาห์ โดยให้ลาพัก 8 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอด และ 8 สัปดาห์หลังจากคลอด การลาพักก่อนคลอด 8 สัปดาห์นั้น

⁴¹ แหล่งเดิม.

ให้ถือเอาวันที่แพทย์คาดว่าจะคลอดเป็นพื้นฐาน ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ต้องแจ้งต่อนายจ้างทันที เมื่อรู้ที่ตั้งครรภ์ และต้องบอกถึงวันที่คาดว่าจะคลอดด้วย ลูกจ้างหญิงที่ต้องการลาพักก่อนคลอด 8 สัปดาห์ ต้องนำไปรับรองแพทย์ที่ระบุนวันที่คาดว่าจะคลอด มาแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่มลาพักคลอด

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักก่อนคลอด เมื่อวันที่คลอดจริงเลยจากวันที่คาดว่าจะคลอด การลาพักงาน ก่อนคลอดจึงถูกขยายออกไป การลาพักก่อนคลอดถูกขยายเมื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์หรือทารก โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแจ้งต่อผู้ตรวจแรงงาน

การลาพักหลังคลอด เมื่อการคลอดเกิดขึ้นเร็วกว่ากำหนด การลาพักหลังคลอดถูกขยายออกไปได้มากที่สุดถึง 16 สัปดาห์ ในกรณีที่มีการคลอดก่อนกำหนด ครรภ์แฝด หรือคลอดโดยวิธีผ่าตัด ลูกจ้างหญิงต้องแจ้งแก่นายจ้างทันทีพร้อมทั้งมีใบรับรองแพทย์ มาแสดงด้วย ลูกจ้างหญิง จะเสียสิทธิถ้าเธอไม่แจ้งแก่นายจ้างของเธอ

4) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ในช่วงเวลาระหว่าง 20.00 - 06.00 น. เป็นข้อห้ามสำหรับลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตร ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรที่ทำงานในการขนส่ง งานคนตรีหรือ โรงภาพยนตร์ งานบันเทิง บุคลากรในโรงพยาบาล บ้านหรือสถาบันต่างๆ พวกเขาอาจจะทำงานเป็นผลัด จนกระทั่ง 22.00 น. ถ้าพวกเขาได้รับอนุญาตให้พักต่อเนื่องอย่างน้อย 11 ชั่วโมง หลังจากทำงานกลางคืน

(2) ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรทำงานกลางคืน เนื่องจากเป็นความจำเป็นของงานและสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้นแข็งแรง ผู้ตรวจแรงงาน ต้องอนุญาตเป็นรายบุคคลลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรที่ทำงานในโรงแรมให้ทำงานได้ จนกระทั่งเวลา 22.00 น.งานคนตรีงานในโรงภาพยนตร์ งานบันเทิงให้ทำได้จนกระทั่งเวลา 23.00น.

5) การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรต้องไม่ถูกจ้างให้ทำงานนานกว่า ระยะเวลาการทำงานปกติ คือ ไม่ควรทำงานเกิน 9 ชั่วโมง/วัน และไม่ควรงานเกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์

การทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรต้องไม่ถูกจ้างให้ทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ยกเว้น งานคนตรี งานในโรงพยาบาลนตรี งานบันเทิง งานโรงแรม งานบ้านหรืองานที่ต้องทำเป็นระบบกะต่อเนื่อง

6) การพักให้นมบุตร

หญิงที่ให้นมบุตรที่ทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมงครึ่ง แต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง มีสิทธิพักระหว่างงาน 1 ครั้ง เป็นเวลา 45 นาที และถ้าหน่วยงานไม่มีสถานที่อำนวยความสะดวกในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน และพวกเขาต้องทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน หรือมากกว่า พวกเขามีสิทธิพักระหว่างงาน 2 ครั้งๆ ละ 45 นาทีหรือ 1 ครั้งๆ ละ 90 นาที เวลาพักนี้ถูกนับเป็นเวลาทำงานด้วย และจะไม่ถูกหักเวลาพักอื่นๆ บทบัญญัตินี้ไม่ถูกนำมาใช้กับลูกจ้างหญิงที่ทำงานในบ้าน อย่างไรก็ตามระยะเวลาพักนี้ในแต่ละวันตามกฎหมายของข้าราชการถูกขยายเป็น 2 ชั่วโมง ถ้าลูกจ้างหญิงต้องดูแลบุตรของเธอในวันที่ทำงาน และเป็น 2 ชั่วโมงครึ่งถ้าเธอต้องดูแลบุตรในที่อื่น

7) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ข้อห้ามในการจ้างงานระหว่างตั้งครรภ์ มีดังนี้

(1) งานที่หนัก และวิธีการ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นอันตรายต่อหญิงตั้งครรภ์และทารกที่อยู่ในครรภ์และรวมถึงงานดังต่อไปนี้

ก. งานที่ต้องยกของที่มีน้ำหนักมากกว่า 5 กิโลกรัมเป็นประจำ หรือยกของที่มีน้ำหนักเกิน 10 กิโลกรัมด้วยมือเป็นครั้งคราว เคลื่อนย้ายหรือขนส่งของที่มีน้ำหนักมากกว่า 8 กิโลกรัม เป็นประจำหรือของที่มีน้ำหนักมากกว่า 15 กิโลกรัมเป็นครั้งคราว โดยปราศจากเครื่องจักรช่วย ที่ซึ่งต้องใช้แรงกายที่มากกว่าในการยกของ

ข. งานที่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน โดยไม่ได้จัดที่ไว้ให้นั่งพักในช่วงสั้นหลังจาก 20 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์ งานที่ต้องยืนทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมง ต้องจัดหาที่นั่งไว้นั่งพักในช่วงสั้นๆ

ค. งานที่ทำให้เกิดโรคจากการประกอบอาชีพตามกฎหมายในกฎหมายประกันสังคมทั่วไป

ง. งานที่ต้องสัมผัสกับสารที่อาจจะอยู่ในรูปของของแข็งหรือรูปของน้ำหรือฝุ่น ก๊าซ หรือไอ รังสี หรือความร้อน ความเย็น หรือความชื้น ที่ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

จ. การทำงานต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรหลายชนิด รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ต้องขับเคลื่อนด้วยเท้า ที่ซึ่งพิจารณาแล้วว่าต้องใช้แรงเท้าในการทำงาน

ฉ. งานที่อยู่ในความหมายของการขนส่ง

ช. งานที่ต้องนั่งทำงานเป็นเวลานานโดยไม่มีโอกาสพักเป็นช่วงสั้นๆ

(2) งานที่หญิงตั้งครรภ์มีโอกาสเสี่ยงเป็นพิเศษต่อการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากการตั้งครรภ์ ในกรณีที่ปัญหาในการตัดสินใจให้พนักงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ตรวจแรงงานเป็นผู้พิจารณา

(3) งานที่หญิงตั้งครรภ์ต้องเอื้อมหรือโน้มตัวบ่อยๆ อย่างเกินขีดจำกัดในการทำงาน หรืองานที่ต้องย่อตัวลงหรือก้มลงทำงานที่ต่ำกว่าระดับเข่าเป็นประจำ งานที่ทำให้ร่างกายมีความล้าเหนื่อยมากเกินไป หรืองานที่ต้องสัมผัสกับกลิ่นไม่ดีหรืองานที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทางกายและผู้ที่ตรวจแรงงานได้ตัดสินใจว่างานนั้นก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกที่อยู่ในครรภ์

(4) หญิงตั้งครรภ์ที่ไม่สูบบุหรี่ แต่อาจจะต้องทำงานสัมผัสกับควันบุหรี่ได้ นายจ้างต้องหามาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันไม่ให้หญิงตั้งครรภ์ต้องสัมผัสกับควันบุหรี่นั้น ถ้าไม่สามารถแยกพวกเขาออกจากลูกจ้างหญิงคนอื่นๆ ได้

ข้อห้ามในการจ้างงานหลังจากคลอดบุตร

มารดาที่ต้องให้นมบุตรในช่วง 12 สัปดาห์หลังจากคลอดจะถูกห้ามไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนัก การทำงานที่ต้องยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน งานที่ก่อให้เกิดโรคจากการประกอบอาชีพ งานที่ต้องสัมผัสกับสารที่เป็นอันตรายหรือรังสี เป็นต้น

8) การคุ้มครองการจ้างงาน

การไล่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ จนกระทั่งหลังคลอด 4 เดือนถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย

3.2.1.3 ประเทศสาธารณรัฐโปรตุเกส

ประเทศโปรตุเกสได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

หน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงทุกคนที่อยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงาน รวมไปถึงภาคเกษตรกรรมและคนทำงานบ้าน ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในส่วนบริการสาธารณะ ที่อยู่ในส่วนกลาง ระดับเขตและระดับท้องถิ่น บริการสาธารณะด้านการเงินและการบริหารงานที่เป็นอิสระในการปกครองตนเอง และงานสาธารณะอื่นๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าพวกเขาทำงานประจำหรือทำงานบางเวลาหรือไม่ระบุชัดหรือจำกัดระยะเวลาการทำงาน⁴²

⁴² แหล่งเดิม.

2) ระยะเวลาปกติ

มีสิทธิลาพักคลอด 90 วัน อย่างน้อย 60 วัน ต้องได้ลาพักหลังคลอด ที่เหลือ 30 วัน อาจจะลาพักก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ ลูกจ้างหญิงที่มีความประสงค์จะลาพักก่อนคลอดควรจะไปรับรองแพทย์มาแสดงถึงความจำเป็น และในใบรับรองแพทย์ควรระบุถึงวันที่คาดว่าจะคลอดไว้ด้วย

ในกรณีที่มารดาหรือทารกต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในระหว่างการลาพักหลังคลอด การลาพักหลังคลอดอาจถูกเลื่อนออกไป

ในกรณีที่ทารกตายคลอด การลาพักคลอดอาจจะขยายจาก 10 วันเป็น 30 วัน ขึ้นอยู่กับใบรับรองแพทย์ที่ได้ให้การรับรองความพร้อมของร่างกายของลูกจ้างหญิงที่จะกลับไปทำงาน

ถ้าการลาพักคลอดได้เริ่มต้นเมื่อลูกจ้างหญิงได้ลาพักผ่อนประจำปี ให้การลาพักผ่อนประจำปีระงับไว้ก่อนจนกระทั่งครบกำหนดลาพักคลอดแล้วค่อยต่อเนืองหลังจากนั้น

3) การลาพักภาคบังคับ

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงต้องได้สิทธิลาพักหลังคลอด 60 วัน

4) การขยายวันลาพักคลอด

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ด้วยเหตุผลทางการแพทย์ที่ต้องการให้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การลาพักก่อนคลอดอาจขยายออกไปอีก 30 วัน โดยไม่มีผลต่อ 60 วัน ของการลาพักหลังคลอด

5) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ในหน่วยงานภาคเอกชน การทำงานกลางคืนใน โรงงานอุตสาหกรรมในช่วงระยะเวลา 20.00 - 07.00 น. เป็นข้อห้ามสำหรับลูกจ้างหญิง ยกเว้นสำหรับลูกจ้างหญิงที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการหรือตำแหน่งทางเทคนิค และลูกจ้างหญิงในหน่วยบริการสุขภาพและบริการสาธารณะ แต่ข้อยกเว้นนี้ได้รับการยกเว้นเมื่อลูกจ้างหญิงเหล่านี้ตั้งครรภ์และในช่วงระหว่าง 3 เดือนหลังจากการคลอดแล้ว

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิในการหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการดูแลก่อนคลอด โดยปราศจากการจ่ายเงินเดือน

6) การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และมีบุตรอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่ควรถูกบังคับให้ทำงาน
ล่วงเวลา

7) การพักให้นมบุตร

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักระหว่างทำงาน 2 ครั้ง เป็นเวลา 1 ชั่วโมง จนกระทั่ง
เด็กอายุได้ 1 ปี โดยไม่มีการหักเงินเดือน

8) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ กฎหมายได้กำหนดชนิดของ
แรงงานที่อาจจะมีผลก่อให้เกิดความผิดปกติของยีนของบิดาและมารดาเอาไว้ ในระหว่างตั้งครรภ์
และในช่วง 3 เดือนหลังจากคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีสิทธิย้ายออกจากงานดังต่อไปนี้ คืองานที่ไม่
เหมาะสมกับสภาพร่างกาย งานที่เป็นอันตรายหรือต้องสัมผัสกับสารพิษ งานที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่
ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจจะไม่สามารถปฏิเสธ
งานที่ถูกพิจารณาว่าไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง

ในระหว่างที่ให้นมบุตร ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ทำงานที่ซึ่งต้องสัมผัส สารที่เป็น
อันตราย ที่อาจถูกดูดซึมเข้าสู่ร่างกายแล้วผ่านออกทางนมแม่ไปสู่ทารกได้

9) การคุ้มครองการจ้างงาน

หน่วยงานภาคเอกชน ประเทศโปรตุเกสไม่มีบทบัญญัติที่เฉพาะเจาะจงในการ
ให้ความคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตร เนื่องจากว่าสมาชิกสถานิติบัญญัติไม่ได้
พิจารณาว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องตราเป็นกฎหมายพิเศษในการประกันสิทธิของผู้หญิงที่จะไม่ถูก
ไล่ออกในระหว่างการลาพักคลอด รัฐบาลได้อ้างถึงบทบัญญัติที่เป็นข้อห้ามการเลือกปฏิบัติสำหรับ
ผู้หญิงและผู้ชายในการทำงานและการจ้างงาน

3.2.1.4 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศเยอรมันได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงทุกคนทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่ซึ่งอยู่ในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้ง
ลูกจ้างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา และลูกจ้างทำงานบ้านหรือลูกจ้างอื่นๆ ที่ถูกรวมคลุมโดย
กฎหมายงานบ้าน⁴³

⁴³ International Labour Organization. (1994). Condition of Work Digest 1994: Maternity and Work.
(อ้างถึงใน ฌัดียา กรกมล. เล่มเดิม. หน้า 68.)

2) ระยะเวลาปกติ

ลูกจ้างหญิงรู้ว่าตั้งครรภ์ต้องแจ้งต่อนายจ้างถึงเรื่องการตั้งครรภ์และวันที่คาดว่าจะคลอดทันทีที่เป็นไปได้ และต้องนำไปรับรองแพทย์ที่มีการกำหนดวันที่คาดว่าจะคลอดมาแสดงด้วย การแจ้งเรื่องดังกล่าวจะต้องถูกเก็บไว้เป็นความลับ ถ้าเธอต้องการ และลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาพักคลอด 14 สัปดาห์โดยแบ่งเป็น 6 สัปดาห์ให้พักก่อนคลอด และ 8 สัปดาห์ให้ลาพักหลังคลอด การลาพักก่อนคลอดอาจจะลดลงได้ ถ้าลูกจ้างหญิงได้แสดงความประสงค์ที่จะทำงานต่อ แต่อย่างไรก็ตามเธออาจจะถอนคำบอกกล่าวของเธอเวลาใดก็ได้⁴⁴

(1) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักคลอดอาจจะถูกขยายออกได้ในเหตุการณ์ที่มีการให้กำหนดล่าช้ากว่าวันที่คาดว่าจะคลอด และแพทย์ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าให้กลับไปทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของมารดาและทารกได้ การลาพักคลอดอาจถูกขยายได้ถึง 4 สัปดาห์ในกรณีที่มีการคลอดก่อนกำหนดหรือเป็นครรภ์แฝด

(2) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และหญิงที่ให้ นมบุตรถูกห้ามไม่ให้ทำงานกลางคืนในช่วงเวลา 20.00 – 06.00 น. ยกเว้นหญิงตั้งครรภ์ในช่วง 4 เดือนแรก และหญิงที่ให้นมบุตรอาจจะถูกจ้างให้ทำงานในโรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจโรงแรมแบบอื่นๆ จนกระทั่ง 22.00 น. งานริคตมวัวให้เริ่มทำตั้งแต่ 05.00 น. และทำงานเป็นนักดนตรี นักแสดง และงานอื่นๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน สามารถทำงานได้จนกระทั่ง 23.00 น. ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลอาจอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากกฎหมายดังกล่าวข้างต้นตามความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป

(3) การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตรอาจจะไม่ต้องทำงานล่วงเวลา ผู้หญิงที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้านหรือทำงานภาคเกษตรกรรม ไม่ควรทำงานเกิน 9 ชั่วโมง/วัน หรือ 120 ชั่วโมง/ 2 สัปดาห์ ลูกจ้างหญิงที่อายุต่ำกว่า 18 ปีไม่ควรทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 80 ชั่วโมง/ 2 สัปดาห์ ลูกจ้างหญิงที่อายุมากกว่า 18 ปี ควรทำงาน 8 ชั่วโมงครึ่ง/วัน หรือ 90 ชั่วโมง/ 2 สัปดาห์ ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลอาจจะอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากกฎหมายดังกล่าวข้างต้นตามความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป

การทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตรอาจจะไม่ถูกจ้างให้ทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ยกเว้นลูกจ้างหญิงที่ทำงานบ้าน งานขนส่ง งานในโรงแรม

⁴⁴ Protection of gainfully employer Mother Act. (1977). (อ้างถึงใน ฉัตติยา กรกมล. เล่มเดิม. หน้า 68.)

งานในร้านค้า หรืองานโรงแรมที่อยู่ในรูปแบบอื่นๆ งานการพยาบาล นักดนตรี นักแสดง หรืองานบันเทิงอื่นๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน พวกเขาได้รับอนุญาตให้ในแต่ละสัปดาห์ต้องมีเวลาพักหนึ่งครั้งที่ไม่ต่อเนื่องกัน อย่างน้อยที่สุด 24 ชั่วโมงหลังจากระยะเวลาพักในช่วงกลางคืน ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลอาจจะอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากกฎดังกล่าวข้างต้นตามความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป

(4) การพักให้นมบุตร

ลูกจ้างหญิงที่ต้องการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ ต้องได้รับอนุญาตให้มีเวลาพักเพื่อให้นมบุตร 2 ครั้ง/วัน ครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที หรือ 1 ครั้ง/วัน เป็นเวลา 1 ชั่วโมง ถ้าเธอทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อเนื่องกันต้องได้รับอนุญาตให้พักได้ 45 นาที หรือถ้าไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตรในบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน การพักให้นมบุตรอย่างน้อยที่สุด 90 นาที การพักเพื่อให้นมบุตรนี้ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานและไม่ถูกหักออกจากการพักอื่น

(5) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

โดยทั่วไปลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์จะไม่ได้ทำงานที่แพทย์ได้ลงความเห็นว่าเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพทั้งของมารดาและทารกหญิงตั้งครรภ์ และให้นมบุตรอาจจะไม่ถูกจ้างให้ทำงานต่อไปนี้

ก. งานที่ต้องยก เคลื่อนย้าย หรือขนส่งของที่มีน้ำหนักมากกว่า 5 กิโลกรัมเป็นประจำหรือยกของที่มีน้ำหนักเกิน 10 กิโลกรัมด้วยมือเป็นครั้งคราว โดยปราศจากเครื่องจักรช่วย ถ้าการยกเคลื่อนย้ายหรือขนส่งของที่มีน้ำหนักด้วยมือและมีเครื่องช่วย ลูกจ้างหญิงต้องไม่ออกแรงมากกว่าการยกเคลื่อนย้ายหรือขนส่งของที่มีน้ำหนักโดยปราศจากเครื่องจักรช่วย

ข. งานที่พวกเขาต้องยึดหรือโค้งตัวทำงานบ่อยๆ หรืออยู่ในท่าโน้มตัวหรือนั่งขัดสมาธิเป็นเวลานาน

ค. งานที่ต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรชนิดที่ต้องใช้เท้าในการจับเคลื่อน

ง. งานที่ต้องปลดกเป็ลือกไม้จากท่อนไม้

จ. งานที่พวกเขาต้องสัมผัสกับโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ในบทบัญญัติของแผนการประกันอุบัติเหตุ เช่น โรคที่พวกเขามีโอกาสสัมผัสในระหว่างทำงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคในขณะตั้งครรภ์ได้

ฉ. งานที่พวกเขาต้องสัมผัสกับความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เสี่ยงต่อการลื่นไหล การตกหรือหกล้ม

ช. งานที่ต้องสัมผัสกับฝุ่น ก๊าซไอหรือควัน ความเย็น ความร้อน ความชื้น ความสั่นสะเทือนหรือเสียงดังที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรอาจจะไม่ให้ทำงานที่กำหนด อัตราความเร็วในการทำงาน โดยได้ค่าจ้างที่สูงกว่า หรืองานในแผนกประกอบชิ้นส่วนที่มีการกำหนด อัตราการทำงานไว้ล่วงหน้า เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องนี้อาจจะมีการอนุญาตถ้า ลักษณะการทำงาน และอัตราการทำงาน ไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพทั้งของมารดาและทารก

หลังจากอายุครรภ์ได้ 5 เดือน ลูกจ้างหญิงไม่ควรทำงานที่ต้องยืนมากกว่า 4 ชั่วโมงวัน และหลังจากอายุครรภ์ได้ 3 เดือน ไม่ควรให้ทำงานเกี่ยวกับการขนส่ง ลูกจ้างหญิงที่ให้ นมบุตรในช่วงเดือนแรกหลังจากคลอดบุตรยังไม่สมควรทำงาน ถ้าแพทย์ให้ความเห็นว่ายังไม่ สมควรทำงานเต็มที่ในช่วงนี้

ในภาพรวมของกฎที่อ้างถึงข้างบนนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสุขภาพ มีอำนาจที่จะประกาศใช้พระราชบัญญัติข้อห้ามของหญิงตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตร เจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องนี้อาจจะพิจารณาเป็นรายๆ ไปไม่ว่าการจ้างงานนั้นอยู่ภายใต้ข้อ ห้ามที่กล่าวถึงในขั้นต้น หรือข้อห้ามในการจ้างงานในแต่ละชนิดหรือไม่

การทำงานเกี่ยวกับสารที่เป็นพิษ

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรถูกห้ามไม่ให้ทำงานที่ต้องสัมผัส กับสารที่เป็นพิษ สารก่อมะเร็ง สารที่ทำให้เกิดอันตรายต่อทารกในครรภ์ หรือทำให้เกิดความผิดปกติ ของยีนได้

การทำงานเกี่ยวกับรังสี

ผู้หญิงที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์เป็นผู้หญิงที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี ที่ต้องสัมผัส กับรังสี ควรมีการจำกัดขนาดของรังสีที่ต้องสัมผัส

ผู้หญิงบางส่วนหรือทั้งหมดถูกห้ามจากการทำงานเพราะกฎข้างต้นโดย ไม่ได้คำนึงถึงว่าเธอถูกย้ายไปทำงานอื่นหรือหยุดงานหรือไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน อย่างน้อยที่สุด เท่าเทียมกับรายได้เฉลี่ยของเธอก่อน 15 สัปดาห์สุดท้ายหรือ 3 เดือนสุดท้ายก่อนเดือนที่เธอเริ่ม ตั้งครรภ์ กฎนี้ไม่ได้นำมาใช้กับหญิงที่ทำงานรับใช้ในบ้านชั่วคราว

(6) การคุ้มครองการจ้างงาน

การไล่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ จนกระทั่งหลังคลอด 4 เดือน ถือ ว่าเป็นการผิดกฎหมาย

3.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศเอเชีย

กลุ่มประเทศในเอเชียได้เห็นถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง มีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จึงได้มีการออกกฎหมายมาให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวซึ่งกฎหมายในเรื่องนี้ได้รับอิทธิพลและแนวคิดมาจากประเทศยุโรป โดยแบ่งเป็นประเทศต่างๆ ดังนี้

3.2.2.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ แต่กฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรในภาครัฐหรือข้าราชการแต่อย่างใด เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมาให้ความคุ้มครองแรงงานในส่วนของภาครัฐ ซึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่นมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ยกเว้น ข้าราชการผู้หญิงที่ทำงานบ้าน หรือรับงานมาทำที่บ้าน ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้⁴⁵

2) ระยะเวลาปกติ

ได้รับสิทธิลาพักคลอดทั้งหมด 14 สัปดาห์ โดยแบ่งเป็น 6 สัปดาห์เป็นลาพักก่อนคลอด 8 สัปดาห์ให้ลาพักหลังคลอด (6 สัปดาห์เป็นการลาที่บังคับ 2 สัปดาห์ที่เหลือเธอสามารถกลับไปทำงานได้ ถ้าเธอต้องการและแพทย์ให้ความเห็นว่าไม่มีผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพของเธอ) ผู้หญิงที่แท้งหรือทารกตายคลอดก็ได้รับสิทธิลาพักคลอดด้วย

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักก่อนคลอดสามารถขยายได้ 4 สัปดาห์ในกรณีที่เป็นครรภ์แฝด ถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีการกำหนดเจาะจงไว้ในกฎหมาย การลาพักก่อนคลอดที่ขยายหรือลดลง ถ้าวันที่คลอดเร็วขึ้นหรือช้ากว่าที่กำหนดไว้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการลาพักหลังคลอด 8 สัปดาห์⁴⁶

4) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน

การทำงานกลางคืน ถ้าเป็นความต้องการของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร นายจ้างจะไม่ให้เธอทำงานในช่วงกลางคืนตั้งแต่เวลา 22.00 – 05.00 น. ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้

⁴⁵ แหล่งเดิม.

⁴⁶ Labour Standard Law (Law No.49 of 1947). Retrieved 1 October, 2010, from

การทำงานล่วงเวลา ถ้าเป็นความต้องการลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้
นมบุตรอาจจะไม่ทำงานล่วงเวลาหรือจะไม่ทำงานมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่มากที่สุด (40 ชั่วโมง/
สัปดาห์และ 8 ชั่วโมง/วัน)⁴⁷

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์

นายจ้างต้องพยายามจัดการให้ลูกจ้างหญิงที่มีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อ
ไปตรวจสุขภาพและรับบริการทางการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องสุขภาพของมารดาและทารก
นายจ้างต้องมีมาตรการที่จำเป็นรวมทั้งมีการปรับชั่วโมงการทำงานและงาน เพื่อว่าลูกจ้างหญิง
สามารถทำตามคำแนะนำที่พวกเขาได้รับจากการตรวจสุขภาพและการตรวจทางการแพทย์ แต่ถ้าวันที่
ต้องการไปรับการตรวจสุขภาพนั้นมีปัญหาเนื่องจากงาน ลูกจ้างหญิงต้องตัดสินใจไปวันอื่น
หลังจากที่ได้ปรึกษากับแพทย์ประจำตัวของเธอแล้ว

วันหยุดพักผ่อน

ถ้าเป็นความต้องการของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรอาจจะ
ไม่ทำงานในวันหยุดพักผ่อน

5) การพักให้นมบุตร

นอกจากระยะเวลาพักตามกฎหมาย ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักงานเพื่อ
ให้นมบุตรได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที เวลาหยุดงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างถ้าการจ่ายค่าจ้างนี้ไม่ได้
กำหนดไว้ในการตกลงร่วมกันหรือกฎระเบียบในการทำงาน

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

โดยทั่วไป ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือลูกจ้างหญิงที่หลังจากคลอดบุตร
ภายใน 1 ปี จะไม่ถูกให้เข้าไปทำงานในการทำงานใต้ดินหรืองานที่ซึ่งอาจจะมีอันตรายต่อการ
ตั้งครรภ์ การคลอด หรือการให้นมบุตร เช่น งานที่ต้องยกของที่มีน้ำหนัก 6 - 8 กิโลกรัมเป็นประจำ
หรือยกของที่มีน้ำหนักมากกว่า 10 กิโลกรัมเป็นครั้งคราว งานที่ต้องมีการเดินอย่างต่อเนื่อง งานที่
ต้องมีการลุกขึ้นนั่งลงจากเก้าอี้บ่อยๆ งานที่ต้องใช้ท่าทางพิเศษ เช่น ใช้ท้องในการผลักหรือดัน
งานที่มีความสั่นสะเทือน งานที่ซึ่งต้องสัมผัสกับก๊าซที่เป็นอันตราย งานที่ซึ่งสัมผัสกับรังสี
ที่เป็นข้อห้ามตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องรังสี ควรมีการจำกัดขนาดของรังสีที่ลูกจ้างขณะตั้งครรภ์
ต้องสัมผัส และลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรต้องย้ายไปทำงานที่เบากว่าตามที่พวกเขา
ต้องการ

⁴⁷ Law on Securing, etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in
employment (Law No. 113 of July 1, 1972). Retrieved 1 October, 2010, from
www.globalmarch.org/virtuallibrary/ilo.natl/japan-labour-standards.Htm # a 064. May 4, 2008.

7) การคุ้มครองการทำงาน

การให้ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรถ์ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมาย

3.2.2.2 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กฎหมายประเทศลาวที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ถูกบัญญัติลงในกฎหมายแรงงานของประเทศลาว ค.ศ. 1994 หรือ Labour Law of Lao 1994 โดยเมื่อพิจารณาแล้วก็พบว่ามี การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่ตั้งครรถ์คล้ายๆ กับประเทศไทย โดยมีรายละเอียดการให้ความคุ้มครอง ดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

กฎหมายแรงงานฉบับนี้มีให้ใช้บังคับกับข้าราชการที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารของรัฐ การให้บริการทางเทคนิค การป้องกันประเทศ และการรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ เช่น ทหาร ตำรวจ

2) ระยะเวลาปกติ

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 35) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิหยุดงานในการคลอดอย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับค่าแรงหรือเงินเดือนตามปกติจากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคม หากได้ส่งเบาะประกันสังคมครบถ้วน เวลาหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดบุตรให้อยู่ในระยะ 90 วัน แต่ต้องมีเวลาหยุดงาน 42 วัน ภายหลังจากคลอดบุตร

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักคลอดสามารถขยายได้ในกรณีเจ็บป่วย อันเกิดจากการคลอดบุตร โดยลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยต้องมีใบรับรองจากแพทย์ โดยได้รับค่าแรงงานเป็นเงินเดือน ร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

4) การจัดการเวลาทำงาน

สำหรับการทำงานกลางคืน สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว มิได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องการห้ามมิให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนไว้

การทำงานล่วงเวลา⁴⁸ พระราชบัญญัติแรงงานลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 34) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือในระยะเลี้ยงดูบุตรต่ำกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

⁴⁸ พัชรารัตน์ วงศ์บุญสัน และคณะ. (2538). กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน. หน้า 428.

5) การพักให้นมบุตร

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 35) ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงภายหลังการคลอดบุตรในระยะ 2 เดือนลงมา ลูกจ้างหญิงนั้นมีสิทธิลาพักงานวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรได้ในกรณีที่ลูกจ้างนำบุตรไปฝากไว้ในโรงเรียนเด็ก หรือสถานที่ทำงานของตนที่มีห้องเลี้ยงเด็ก

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

โดยหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 (Labour Law of Lao 1994, Chapter VI Article 34) จะกำหนดเอาไว้ในเรื่อง การห้ามใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ระหว่างเลี้ยงดูบุตร หรือภายหลังจากการคลอดบุตรต่ำกว่า 6 เดือน ทำงานยกถ่ายหรือแบกของหนัก แต่ไม่ได้กำหนดน้ำหนักเอาไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นจำนวน น้ำหนักเท่าใด และรวมถึงงานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานานๆ เพราะในขณะที่มีครรภ์จะต้องแบกรับน้ำหนักที่มากกว่าปกติ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของตัวหญิงเองและทารกในครรภ์ด้วย หรืออาจจะให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นก่อนชั่วคราวที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

การให้ลูกจ้างหญิงออกจากงานหรือยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือบังคับให้ลูกจ้างหยุดเข้าทำงานในขณะที่มีครรภ์หรือที่คลอดบุตรแล้ว แต่ยังไม่ถึง 9 เดือน เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว ปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 3 มาตรา 17 (Labour Law of Lao 1994, Chapter III Article 17)

3.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ แต่กฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรในภาครัฐหรือข้าราชการแต่อย่างใด ซึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทยมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ยกเว้นข้าราชการ ผู้หญิงที่ทำงานบ้านหรือรับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้⁴⁹

⁴⁹ Law on Securing. Loc.cit.

2) ระยะเวลาปกติ

ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

การขยายวันลาพักคลอด ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

3) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

4) การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์ ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

5) การพักให้นมบุตร ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์

3.2.3.1 ความคุ้มครองแรงงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ตั้งครรภ์

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ตั้งครรภ์ในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองแรงงาน ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 โดยในการให้ความคุ้มครองมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ระยะเวลาปกติ

ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน

ระหว่างลา

การขยายวันลาพักคลอด มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้อีก 150 วัน หรือ 5 เดือน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

2) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

3) การพักให้ันบุตร ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

4) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

5) การคุ้มครองการจ้างงาน ห้ามมิให้เลิกจ้างเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง เพราะเหตุมีครรภ์

3.2.3.2 เปรียบเทียบกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ตามกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายในประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

จากการศึกษากฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ นั้น เห็นได้ว่าให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเช่นเดียวกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ซึ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ดังกล่าวก่อให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม การมีสุขภาพดีเป็นสิทธิของทุกคน ทุกคนควรมีโอกาสเข้าถึงการมีสุขภาพที่ดีได้อย่างแท้จริง ข้อดีของการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ มีดังต่อไปนี้

1) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในต่างประเทศ

(1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอดบุตร

(2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการขยายเวลาพักคลอด กรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักคลอด

(3) มีบทบัญญัติคุ้มครองการให้ความคุ้มครองสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(4) มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยก แบก หรือถือของที่มีน้ำหนักมาก

(5) มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้หมดบุตร ในเวลาระหว่างงาน เวลาพักนี้
ถูกนับเป็นเวลาทำงานด้วย และจะไม่ถูกหักเวลาพักอื่นๆ

(6) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ
ตั้งครรภ์

2) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทยที่เหมือนกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ

กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย คือ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่บุคลากร
ในภาครัฐหรือข้าราชการแต่อย่างใด โดยกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ฉบับนี้
มีข้อดีที่เหมือนกับกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ
ดังต่อไปนี้

- (1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอดบุตร
- (2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการให้ความคุ้มครองสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิง
มีครรภ์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- (3) มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิง
มีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (4) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ
ตั้งครรภ์

3) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ คือ
ระเบียบว่าด้วยการลาของราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479
ซึ่งการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ มีข้อดีที่เหมือนกับกฎหมายการให้
ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

- (1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอด
- (2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการขยายเวลาพักคลอด กรณีเจ็บป่วยอัยเกิดจาก
การคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักคลอด
- (3) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ
ตั้งครรภ์

4) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย ที่แตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ

กฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศนั้น ให้ความคุ้มครองในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความคุ้มครองในการลาคลอดบุตร คุ้มครองการขยายเวลาพักผ่อน คุ้มครองด้านสุขภาพ คุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คุ้มครองการพักให้นมบุตร คุ้มครองการจ้างงาน เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองกับแรงงานหญิงที่มีครรภ์ยังไม่ครบทุกด้าน ซึ่งด้านที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง มีดังต่อไปนี้

(1) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครอง การขยายเวลาพักผ่อน กรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักผ่อน

(2) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้นมบุตร ในเวลาระหว่างงาน

5) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่แตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ

กฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ในประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ พบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์แทบจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งด้านที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง มีดังต่อไปนี้

(1) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองด้านสุขภาพ โดยห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(2) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยกแบก หรือถือของที่มีน้ำหนักมาก

(3) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ต้องขังป่วย โดยห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ต้องขังป่วย

(4) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้นมบุตร ในเวลาระหว่างงาน

จากการศึกษาและพิจารณากฎหมายของประเทศต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย จะเห็นได้ว่าแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรในประเทศไทยนั้น ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายค่อนข้างน้อย และเมื่อพิจารณาถึงความคุ้มครองแรงงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ แทบจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในด้านใดๆ เลย

กรณีตามปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ดังกล่าว ควรหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานต่อไป

บทที่ 4

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน

บุคลากรทางการราชทัณฑ์เป็นอาชีพหนึ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของมาตรฐานทั่วไปในเรื่องการจ้างงานและการทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะงานของอาชีพราชทัณฑ์นั้นมีลักษณะพิเศษ จึงได้มีการออกหลักเกณฑ์มาตรฐานที่มีความเฉพาะเจาะจง เนื่องจากภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ควบคู่ไปกับการควบคุมไม่ให้หลบหนี ประกอบกับลักษณะงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง และต้องใช้คนเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่ผู้ต้องขังมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น แต่ตามนโยบายของรัฐบาล กลับไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ได้ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงต้องแบกรับภาระด้านการควบคุมผู้ต้องขังในอัตราส่วนเฉลี่ยถึง 1 : 15 ซึ่งอัตราส่วนมาตรฐานควรเป็น 1 : 5 หรือไม่เกิน 1 : 10 เท่านั้น

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ถือได้ว่าเป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่า ยังมีลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในภาครัฐ เช่น เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่ได้รับความเดือดร้อน หรือไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เนื่องจากความไม่ครอบคลุม หรือความไม่เหมาะสมของบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ในส่วนของประชาคมโลก ได้มีการจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศ คือ จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952 ซึ่งอนุสัญญาฉบับดังกล่าวนี้ ได้นำเอาหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1919 มาทบทวนใหม่ โดยปรับปรุงบทบัญญัติให้มีความคุ้มครองลูกจ้างหญิงทุกคนที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม รวมทั้งหญิงที่รับงานมาทำที่บ้านด้วย ซึ่งได้มีการใช้อันุสัญญาฉบับนี้มาเป็นเวลากว่า 50 ปี โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดแห่งการคุ้มครองแรงงานในอนุสัญญานี้เลย จนกระทั่งสภาการณเปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการบัญญัติอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (C183 Maternity Protection Convention, 2000) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ซึ่งสำหรับในบทนี้ จะได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้แรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาด้านลักษณะงาน

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างไปจากหน่วยงานราชการอื่น คือ เป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง และต้องใช้กำลังคนเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองควบคุมผู้ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้าย เป็นอาชญากร ซึ่งแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของส่วนรวม ไม่ก่อเหตุทะเลาะวิวาท และไม่ก่อเหตุร้ายหลบหนีไปจากการควบคุม การปฏิบัติงานหลายด้านจำเป็นต้องใช้กำลังคนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน อาทิ การควบคุมดูแลให้ผู้ต้องขัง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางเรือนจำ การป้องกันมิให้ผู้ต้องขังทะเลาะวิวาท การตรวจสอบหมายศาล การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การศึกษาวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา เพื่อจำแนกและแยกขัง ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุการกระทำผิด และกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละคน การดูแลชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน การจัดเลี้ยงอาหาร การบำบัดดูแลสุขภาพผู้ต้องขังป่วย การนำผู้ต้องขังป่วยออกรักษาตัวยัง โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ การจัดการศึกษาและดำเนินการให้การศึกษายอบรม แก่ใจ การฝึกวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ และการปล่อยตัวผู้ต้องขัง ฯลฯ จากลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว กรมราชทัณฑ์ต้องประสบกับปัญหาหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

จากลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น สวนทางกับกรอบอัตรากำลังที่กรมราชทัณฑ์ได้รับการกำหนด ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังสำหรับปฏิบัติงานเพียงวันละ 8 ชั่วโมง และกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ต้องเกลี้ยไปให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เปิดดำเนินการใหม่ แต่ไม่ได้รับการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ทำให้กรมราชทัณฑ์ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังตั้งแต่ในอดีตเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเหนื่อยยากลำบากตรากตรำและซ้าซากจำเจตลอดมา แต่ละคนมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน คือ นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการวันละ 8 ชั่วโมง เหมือนกับข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ แล้ว ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบสับเปลี่ยนหมุนเวียนการเข้าเวรรักษาการณ์เรือนจำ/ทัณฑสถาน นอกเวลาราชการ ทั้งในเวลากลางคืนในวันราชการปกติ รวมทั้งเวลากลางวันและเวลากลางคืนในวันหยุดราชการ หรือต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังป่วยที่ส่งออกไปรักษาตัวยังโรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน นอกจากนี้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติหน้าที่คลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา

4.1.1 ปัญหาด้านลักษณะงานในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน

1) จำนวนผู้ต้องขังเกินอัตราความจุของเรือนจำ

ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ มีจำนวนผู้ต้องขังหญิงที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 27,377 คน โดยมีเรือนจำ/ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกันทั่วประเทศ จำนวน 142 แห่ง (เฉพาะหน่วยงานที่เปิดดำเนินการ) เป็นสถานที่ควบคุม กักขังและกักกันผู้ต้องขัง ในขณะที่จำนวนเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีจำนวนเพียง 1,815 คน ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่ไม่สมดุลกันเป็นอย่างมาก อันเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานราชทัณฑ์ทุกๆ ด้าน ทั้งในด้าน การควบคุมปกครอง ความเป็นอยู่ประจำวัน และแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนกระทบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องทำงานด้วยความเหนื่อยยากและตรากตรำอีกด้วย

2) เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องคลุกคลีอยู่กับผู้ต้องขังในสภาพเสี่ยงภัยและไม่น่าอภิรมย์

จากลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานตลอดเวลา ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ซึ่งต้องคลุกคลีใกล้ชิดอยู่กับผู้ที่ได้ชื่อว่ากระทำความผิด ก่อความเดือดร้อนเสียหายให้กับประชาชนและสังคม ทำให้ข้าราชการต้องอยู่ในท่ามกลางอาชญากร คนขี้คุกขี้ตะราง มีนิสัยคูร้าย มีสภาพจิตบกพร่อง รวมทั้งไม่เป็นที่ยอมรับและต้องการของสังคม นับว่าเป็นสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์เป็นอย่างยิ่ง ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ต้องขังได้ตลอดเวลา และจากสภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังที่เกินอัตราความจุของเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความแออัดในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นอย่างมาก ประกอบกับสภาพอากาศของประเทศไทย ที่มีความร้อนอบอ้าว ก่อให้เกิดความเครียด ความกระวนกระวายใจเกี่ยวกับปัญหาครอบครัวและปัญหาคดีความ ความฟุ้งซ่าน ต้องการอิสระจากการคุมขัง อาจเป็นสาเหตุให้ผู้ต้องขังก่อความไม่สงบ เกิดเหตุการณ์จลาจล เพื่อทำการ แหกหักหลบหนีจากการควบคุมของเรือนจำ/ทัณฑสถาน หรือก่อเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายผู้ต้องขังอื่นหรือเจ้าหน้าที่จนอาจเป็นอันตรายต่อร่างกายหรือถึงแก่เสียชีวิตได้ รวมถึงสภาพภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้เอื้ออำนวยให้เป็นแหล่งเกิดโรค แหล่งแพร่ระบาดของโรคได้ง่ายกว่าปกติ อาทิ การระบาดของวัณโรค โรคผิวหนัง โรคตาแดง โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งยากต่อการป้องกันและควบคุม ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติ หน้าที่ในสภาพที่ตรากตรำ ไม่น่าอภิรมย์และเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายหรือเสี่ยงต่อการติดโรคเป็นอย่างยิ่ง

3) ผู้ต้องขังกระทำความผิดในคดีอุกฉกรรจ์มากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ในปัจจุบันสถิติจำนวนผู้ต้องขังที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ มีแนวโน้มลดลง เนื่องมาจากนโยบายและมาตรการแก้ไขปัญหาผู้ต้องราชทัณฑ์ล้นเรือนจำของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น กำหนดให้ผู้ที่ยักยอกทรัพย์ได้รับการบำบัดฟื้นฟู โดยไม่ถือเป็นการกระทำความผิด (กรณีถูกจับครั้งแรก) การกำหนดให้ผู้กระทำความผิดเสียค่าปรับแทนการถูกลงโทษจำคุก การไกล่เกลี่ยกรณีข้อพิพาท การให้ผู้กระทำความผิดทำประโยชน์ให้กับสังคมแทนการติดคุก เป็นต้น มาตรการเหล่านี้ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่ต้องถูกลงโทษเข้าสู่กระบวนการควบคุมขังของเรือนจำ/ทัณฑสถาน

อย่างไรก็ดี ลักษณะการกระทำความผิดของผู้ต้องขังมีแนวโน้มทวีความรุนแรง มีรูปแบบหลากหลายและ โหดเหี้ยมมากยิ่งขึ้น เป็นคดีอุกฉกรรจ์ มีการกระทำความผิดด้านยาเสพติดที่มีของกลางเป็นจำนวนมาก ลักษณะเป็นเครือข่าย ผู้กระทำความผิดจึงมักจะได้รับโทษ ที่มีกำหนดโทษสูง เช่น การประหารชีวิต การจำคุกตลอดชีวิต โทษจำคุก 20 ปี 30 ปี เป็นต้น ซึ่งผู้กระทำความผิดที่มีกำหนดโทษสูงจะกำหนดมาตรการควบคุมดูแลยาก เนื่องจากผู้กระทำความผิดเหล่านี้จะมีลักษณะทางจิตและทัศนคติที่ผิดปกติไปจากบุคคลทั่วไป มีอิทธิพล มีอำนาจเงินและมีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ประกอบกับกระแสของสังคมโลกที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้การควบคุมดูแลผู้กระทำความผิดเหล่านี้ มีความตราบคตรา และยุ่งยากมาก

4) ผู้ต้องขังชาวต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันมีผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ อยู่ในความควบคุมดูแลของกรมราชทัณฑ์ ประมาณ 13,000 คนเศษ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีสนธิสัญญา การโอนตัวนักโทษกับประเทศต่างๆ รวม 24 ประเทศ แต่ก็ยังไม่สามารถผลักดันให้ผู้ต้องขังต่างประเทศเหล่านี้ กลับไปปรับโทษยังประเทศภูมิลำเนาได้มากเท่าที่ควร นอกจากนี้ผู้ต้องขังต่างประเทศที่เป็นชาติยุโรป มักจะร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของเรือนจำไทยว่า ต่ำกว่ามาตรฐานเรือนจำในประเทศของตน จึงเรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและสถานที่ควบคุมของเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์จึงไม่สามารถบริหารจัดการให้มีสิ่งจำเป็นพื้นฐานตามมาตรฐานสากลได้ทั้งหมด ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตราบคตราและยากลำบาก

5) การประกาศใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545

การประกาศใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดฯ ในภารกิจของกรมคุมประพฤติ เพื่อนำผู้เสพยาออกจากการถูกลงโทษในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งกรมราชทัณฑ์ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรมให้ร่วมดำเนินการในภารกิจของกรมคุมประพฤตินี้ โดยดำเนินการในการจัดหาพื้นที่สำหรับควบคุมตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ แยกจากผู้ต้องขังทั่วไป ช่วยควบคุมดูแลผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ บริหารงานของสถานที่ควบคุมตัว ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ และบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ ควบคุมตัวเพื่อการตรวจพิสูจน์ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เรือนจำ/ทัณฑสถานส่วนหนึ่ง ต้องไปช่วยควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานที่ควบคุมตัวเพื่อการตรวจพิสูจน์

6) ผลกระทบจากการแก้ไขปรับปรุงประมวลกฎหมายอาญา

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 ให้แก้ไขมาตรา 24 ประมวลกฎหมายอาญาว่า ผู้ใดต้องโทษกักขังให้กักตัวไว้ในสถานที่กักขังซึ่งกำหนดไว้มิใช่เรือนจำ สถานีตำรวจ หรือสถานที่ควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวน โดยให้มีผลบังคับใช้ภายหลังพ้นกำหนด 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้นตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2549 เป็นต้นไป ผู้กระทำผิดทางอาญาที่ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษกักขังแทนค่าปรับ หรือลงโทษจำคุกแต่เปลี่ยนเป็นโทษกักขัง จากเดิมถูกควบคุมตัวกระจายอยู่ตามสถานีตำรวจทั่วประเทศ จะต้องถูกส่งตัวมาควบคุมที่สถานที่กักขังเท่านั้น ไม่สามารถคุมขังผู้ต้องโทษกักขังไว้ตามสถานตำรวจเหมือนเช่นที่ผ่านมา และไม่สามารถคุมขังไว้ ร่วมกับผู้ต้องขังในเรือนจำได้ ทำให้กรมราชทัณฑ์ต้องจัดหาสถานที่สำหรับใช้เป็นที่ควบคุมผู้ต้องโทษกักขังเหล่านี้ โดยในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีสถานที่สำหรับเป็นที่กักขังผู้ต้องโทษกักขังแล้ว จำนวน 5 แห่ง คือ สถานีกักขังกลางจังหวัดปทุมธานี สถานีกักขังกลางจังหวัดตราด สถานีกักขังกลางจังหวัดนครศรีธรรมราช สถานีกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด และสถานีกักขังกลางจังหวัดลำปาง

7) การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการของศาล

การแก้ไขกฎหมาย โดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2539 ลดระยะเวลาการควบคุมตัวผู้ถูกจับของพนักงานสอบสวนจากเดิมไม่เกิน 7 วัน เป็นไม่เกิน 3 วัน และลดระยะเวลาที่พนักงานอัยการต้องยื่นฟ้องคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลแขวงจากเดิม 72 ชั่วโมง เป็น 48 ชั่วโมง เป็นเหตุให้ศาลชั้นต้นที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาต้องเปิดดำเนินการในวันหยุดราชการ ซึ่งการเปิดดำเนินการของศาลดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี

หรือคนฝากเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ เรือนจำ/ทัณฑสถาน เหล่านี้ จะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังรับฟังการพิจารณาคดี ตรวจสอบหมายศาล หรือเอกสารต่างๆ ให้ถูกต้องตรงกับตัวผู้ต้องขังที่รับไว้ การปล่อยตัวผู้ต้องขังที่ได้รับการประกันตัวให้ปล่อยชั่วคราว ควบคุมผู้ต้องขังส่งเข้าคุมขังที่เรือนจำตามคำสั่งศาลในวันหยุดราชการ (วันเสาร์) นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในวันปกติ และหากศาลเปิดดำเนินการปฏิบัติหน้าที่เต็มรูปแบบ คือ มีการเบิกตัวผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างพิจารณาคดีหรือคนฝากที่อยู่ในความรับผิดชอบของเรือนจำ จะทำให้เรือนจำมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดเตรียมผู้ต้องขังที่จะต้องไปรับฟังการพิจารณาคดีที่ศาล ดำเนินการควบคุมตัวผู้ต้องขังไป – กลับ ระหว่างศาลกับเรือนจำ ควบคุมผู้ต้องขังขณะรับฟังการพิจารณาคดี จึงทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดงาน หรือนอกเวลาราชการเพิ่มขึ้นตามศาล นอกเหนือจากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์เรือนจำ/ทัณฑสถานตามปกติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเวรรักษาการณ์เรือนจำ/ทัณฑสถาน และเพิ่มความตึงเครียดให้กับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ ทัณฑสถานมากยิ่งขึ้น

4.1.2 แนวทางแก้ไขปัญหาด้านลักษณะงาน

4.1.2.1 ถ่ายโอนงานราชทัณฑ์บางส่วนให้เอกชนดำเนินการ

การถ่ายโอนภารกิจนี้จำเป็นต้องศึกษาข้อกฎหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานบางลักษณะกฎหมายให้อำนาจเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์เท่านั้น เอกชนไม่สามารถเป็นผู้ดำเนินการได้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข หรือแม้กระทั่งยกเลิกกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อไป โดยกฎหมายที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เช่น ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ นอกจากนี้จะต้องมีการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำเอกชนขึ้นใหม่อีกด้วย

ในอดีตการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ในประเทศไทยยังมิได้คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน หรือเสรีภาพของผู้ต้องขัง การปฏิบัติและการควบคุมเต็มไปด้วยความเข้มงวด จนถึงกระทำการทารุณโหดร้าย และมีได้มีกฎหมาย หรือระเบียบที่แน่นอน⁵⁰ ซึ่งแนวความคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องขังในอดีตของไทยนี้ มีลักษณะเช่นเดียวกับแนวความคิดของประเทศตะวันตกที่ถือว่า ในระยะเวลาต้องโทษจำคุกบุคคลไม่มีสิทธิใดๆ และตกอยู่ในฐานะทาสของรัฐ (Slave of the state) แต่ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในรัฐเสรีประชาธิปไตย เป็นที่ยอมรับกันว่านักโทษมีสถานะเป็นผู้ทรงสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย และเขาควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน

⁵⁰ ประธาน วัฒนาวณิชช์. (ม.ป.ป.). สิทธิของผู้ต้องขังในประเทศไทย (เอกสารการวิจัยสถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (พัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย). หน้า 20 – 50.

ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่สิทธิและเสรีภาพที่ต้องถูกจำกัด เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญา หรือเนื่องจากเหตุผลที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย หรือการปกครองเรือนจำ ซึ่งสิทธินี้อาจจะเรียกว่าสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขัง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยเคารพในสิทธิมนุษยชน และสิทธินี้กำลังได้รับความสนใจ ในการบริหารกระบวนการยุติธรรมทั่วโลก รวมทั้งได้มีการรณรงค์เพื่อให้ผู้ต้องขังประเภทต่างๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

แนวโน้มในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในต่างประเทศในปัจจุบัน ไม่ได้เน้นการลงโทษผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำอีกต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่ว่า การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดด้วยการจำคุกควรเป็นทางเลือกสุดท้ายที่พึงกระทำ (Last resort) ดังนั้นจะพบว่า สถิติผู้ต้องขังในประเทศแถบตะวันตกเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรจึงมีอัตราต่ำกว่าประเทศในแถบเอเชีย รวมทั้งประเทศไทย นอกจากนี้ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในประเทศเหล่านี้จะมีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม (Community service) การทำงานชดเชยค่าปรับและเหยื่อ (Compensation and Reimbursement) การจำคุกเป็นบางเวลา (Part-time custody) เป็นต้น ซึ่งหากกระบวนการยุติธรรมไทยนำมาประยุกต์ใช้กับผู้กระทำผิดให้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้กระทำผิดในคดีไม่ร้ายแรง เช่น คดีเช็ค คดีปลอมแปลงเอกสารและคดีตาม พ.ร.บ. จราจร เป็นต้น ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำได้ในระดับหนึ่ง และยังสามารถช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐที่จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายของผู้ต้องขังแต่ละคน ที่สำคัญผู้กระทำผิดในคดีที่ไม่ร้ายแรงและมีได้เป็นอาชญากรโดยสันดาน จะได้มีโอกาสใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว ขณะเดียวกัน ก็สามารถทำงานชดเชยสังคมและเหยื่อได้

เมื่อกระแสดังกล่าวลงโทษผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ (Alternative to imprisonment) ได้รับการสนับสนุนจากประเทศต่างๆ มากขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวด้วยเช่นกัน กรมราชทัณฑ์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม จึงสนับสนุนแนวทางดังกล่าวด้วยการผลักดันให้เกิดการเบี่ยงเบน (Diversion) ผู้กระทำผิดในคดีเล็กๆ น้อยๆ ออกจากระบบ ทั้งนี้ เรือนจำควรเป็นสถานที่ควบคุมผู้กระทำผิดที่เป็นอาชญากรโดยสันดานเท่านั้น

ผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี เป็นกลุ่มบุคคลหนึ่งที่สามารถได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากระบบเรือนจำปกติ การควบคุมผู้ต้องขังระหว่างฯ ในสถานที่ควบคุม จึงควรจะเป็นไปเพื่อป้องกันการหลบหนีคดี การข่มขู่พยาน หรือในกรณีที่ถูกกล่าวหาในคดีร้ายแรงเท่านั้น สภาพสถานที่ควบคุมและระบบการควบคุมก็ควรแตกต่างจากระบบเรือนจำปกติทั่วไป เนื่องจากผู้ต้องขังกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่ศาลยังมิได้ตัดสินว่ามีความผิด

เรือนจำเอกชนเป็นนวัตกรรมหนึ่ง ที่มีศักยภาพในการนำมาใช้ควบคุมผู้กระทำผิดที่อยู่ระหว่างดำเนินคดี เพราะนอกจากจะช่วยแบ่งเบาความแออัดของผู้ต้องขังในเรือนจำปกติแล้ว ยังสามารถลดการถ่ายทอดพฤติกรรม จากผู้ต้องขังที่เป็นอาชญากร โดยสันดาน ไปยังผู้ที่เป็นเพียงผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้กระทำผิดในคดีเล็กๆ น้อยๆ

เรือนจำเอกชนกับการควบคุมผู้ต้องขังในต่างประเทศ⁵¹

การถ่ายโอนงานราชทัณฑ์ให้ภาคเอกชนไปดำเนินการนั้น เป็นทางเลือกหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้ในการแบ่งเบาปัญหาต่างๆ ในงานราชทัณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความแออัดในเรือนจำ หรือปัญหางบประมาณค่าใช้จ่ายในการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำของรัฐที่สูงมาก สำหรับประเทศที่ประสบความสำเร็จในการนำเรือนจำเอกชนมาใช้งานราชทัณฑ์นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในแถบตะวันตกทั้งยุโรปและอเมริกา ซึ่งในที่นี่ได้นำตัวอย่างประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงสุด 3 ประเทศ มากกล่าวถึง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และสหราชอาณาจักร

เรือนจำเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกๆ ที่นำระบบเรือนจำเอกชนมาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง โดยมีอัตราการเติบโตสูงมากจากสถิติของรัฐบาลพบว่าในช่วงปี ค.ศ. 1995 - 2000 จำนวนเรือนจำเอกชนในสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้นจาก 110 แห่ง เป็น 264 แห่ง หรือ 140 % โดยเรือนจำเอกชนในระดับรัฐบาลกลางเพิ่มจาก 77 แห่งเป็น 84 แห่ง หรือ 9% และเรือนจำเอกชนในระดับรัฐเพิ่มจาก 1,277 แห่ง เป็น 1,320 แห่ง หรือ 3% (US Department of Justice, 2003) แม้ว่าประชากรผู้ต้องขังในประเทศสหรัฐอเมริกาในปัจจุบันจะเกิน 2 ล้านคนแล้ว แต่เมื่อพิจารณาประเภทผู้ต้องขังแล้ว พบว่าผู้ต้องขังระหว่างในเรือนจำทั่วประเทศมีจำนวนต่ำกว่าความจุถึง 7% (Harrison & Karberg, 2003)

ในขณะที่เรือนจำเอกชนทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาควบคุมผู้ต้องขังเป็นจำนวน 87,626 คน (ลดลง 6.1% จากปี ค.ศ.2001) โดยเรือนจำเอกชนในระดับรัฐบาลกลาง (Federal System) รัฐเท็กซัส และรัฐโอกลาโฮมา เป็นเรือนจำเอกชนสามอันดับแรกที่ควบคุมผู้ต้องขังไว้มากที่สุด คือ 20,293 คน 10,764 คน และ 6,773 คน ตามลำดับ

สำหรับรัฐนิวเม็กซิโก มอนทานา อลาสก้า โอกลาโฮมา และไวโอมิง นั้น พบว่าผู้ต้องขังในรัฐเหล่านี้ จำนวนถึง 1 ใน 4 ถูกควบคุมตัวอยู่ในเรือนจำเอกชน

สถิติที่น่าสนใจ คือ ในช่วงกลางปี 2002 เรือนจำท้องถิ่น (Local Jail) ของสหรัฐอเมริกา ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างคดีทั้งสิ้น 737,912 คน โดย 10% ของผู้ต้องขังระหว่างถูก

⁵¹ พรพิตร นรภูมิพิภรณ์. (2548). การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเรือนจำเอกชนมาใช้ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างฯ ในประเทศไทย.

ควบคุมอยู่นอกเรือนจำ ภายใต้โปรแกรมราชทัณฑ์ชุมชน การให้ผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำ (Work release Program) การจำคุกที่บ้านโดยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆ

เรือนจำเอกชนในประเทศออสเตรเลีย

งานราชทัณฑ์ภาครัฐของประเทศออสเตรเลียจะมีความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และการถ่ายโอนภารกิจบางส่วนในงานราชทัณฑ์ให้เอกชน (Privatization) ก็ถือกำเนิดขึ้นด้วยเหตุผลทางการเมือง และนโยบายของรัฐ ทั้งนี้จากการประเมินผลการดำเนินงาน เรือนจำเอกชนช่วยให้ภาครัฐประหยัดงบประมาณ ทั้งยังเป็นการกระจายโอกาสในการทำงาน สู่ภาคเอกชนด้วย เนื่องจากภาคเอกชนสามารถดำเนินการบริหารงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมภาครัฐภายใต้ต้นทุนที่ต่ำกว่า อย่างไรก็ตามภาครัฐจะต้องมีความเข้มแข็ง และเป็นมืออาชีพมากกว่า เพราะต้องเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานรวมทั้งคู่มือในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับ ภาคเอกชนรับไปเป็นแนวทางในการทำงาน การมีเรือนจำเอกชนยังส่งผลให้มีการแข่งขัน เปรียบเทียบกันระหว่างทวีภาคีด้วย จึงทำให้ต่างฝ่ายต่างต้องปรับปรุงคุณภาพของตนให้มากขึ้นตลอดเวลา มาตรฐานของงานราชทัณฑ์ในภาพรวมจึงได้รับการพัฒนาสูงขึ้นไปเรื่อยๆ

ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ มีบริษัท Australasian Correctional Management (ACM) เป็นบริษัทเอกชนที่รับบริหารจัดการเรือนจำเอกชนแห่งเดียวในรัฐ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองซิดนีย์ หลักการบริหารงานราชทัณฑ์ของ ACM นั้น จะนำไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่ภาครัฐกำหนดไว้ในสัญญา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการดูแลผู้ต้องขัง ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ วิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รวมทั้งโปรแกรมการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานด้วย โดยภาครัฐจะทำการคู่มือปฏิบัติงานต่างๆ ไว้ให้เป็นแนวทางในการดำเนินการ และในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น เรือนจำแต่ละแห่งจะมีหน่วยดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนเอง อย่างไรก็ตาม ACM ก็พยายามทำให้สูงกว่ามาตรฐานที่รัฐได้กำหนดไว้ เพื่อจะได้รับ โอกาสในการต่อสัญญาอีก

ในด้านของ Accountability นั้น หากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในสัญญา ไม่ว่าจะเป็นกรณีของความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐาน การหลบหนี หรือเกิดเหตุรุนแรง จะถูกบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และรวบรวมเสนอต่อคณะผู้ตรวจการราชทัณฑ์ของรัฐ (Ombudsman) เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ผลการพิจารณาไม่ได้นำไปสู่การยกเลิกสัญญาในทันที แต่จะเป็นไปในรูปแบบของการพิจารณาตรวจสอบผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างรัฐและบริษัท หากสาเหตุของความเสียหายเกิดจากความผิดพลาดของบริษัท ก็จะส่งผลกระทบต่อการตัดทอนงบประมาณที่ภาครัฐจัดสรรให้ รวมทั้งการพิจารณาต่อสัญญาให้ต่อไปด้วย ทั้งนี้ ในรัฐนิวเซาท์เวลส์มีเรือนจำเอกชน 1 แห่ง คือ เรือนจำ Junee Correctional Centre (JCC) ซึ่งเป็นเรือนจำเอกชนที่บริหารงานโดย

ACM ควบคุมผู้ต้องขังเป็นเรือนจำที่มีความมั่นคงปานกลาง รวมกับความมั่นคงต่ำ มีขนาด ความจุ ของนักโทษ 750 เตียง ผู้ต้องขังส่วนใหญ่เป็นผู้กระทำความผิดคดีทางเพศ และมีผู้ต้องขังระหว่าง อยู่ด้วยประมาณ 80 คน (มีผู้ต้องขังหญิงระหว่างฝากไว้ชั่วคราวไม่เกิน 1 - 2 วันด้วย) เรือนจำนี้ ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับ Privatization งานราชทัณฑ์ในรัฐนี้

กิจกรรมของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังในเรือนจำ JCC จะเหมือนกับในเรือนจำของ รัฐทั่วไป คือ ผู้ต้องขังได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกวิชาชีพ และทำงานภายนอก โดยเรือนจำจะเป็นผู้ ประสานกับภาคเอกชนให้ ในการออกไปปฏิบัติงานนอกเรือนจำนั้นจะไม่มีผู้คุมคอยกำกับดูแล ผู้ต้องขังที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานภายนอกจึงต้องเป็นประเภท Minimum security ผู้ต้องขัง ประมาณร้อยละ 70 จะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานทั้งภายในและนอกเรือนจำ โดยเป็น Joint venture ระหว่าง ACM และ JCC กับบริษัทเอกชนภายนอก การจัดการศึกษาภายในเรือนจำใช้วิธี Sub contract ให้หน่วยงานการศึกษามารับไปดำเนินการ ผู้ต้องขังยังสามารถศึกษาต่อทั้งเต็มเวลาและเป็นหลักสูตร การเรียนก็ได้

สำหรับการบำบัดฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังนั้น จะมีโปรแกรมซึ่งดำเนินการโดย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คือ โปรแกรมของผู้ต้องขังคดีทางเพศ ผู้ต้องขังยาเสพติด และดื่มสุรา ของมี นเมาต่างๆ ในคดีทางเพศนั้น ใช้โปรแกรม NETT ซึ่งจะบังคับได้ถึงรูปแบบพฤติกรรมที่แน่ชัดของ ผู้ต้องขังแต่ละราย และวิธีการในการลดความรุนแรงของการกระทำผิด ซึ่งค่อนข้างจะทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ NETT ได้รับการประเมินผลประสิทธิภาพการใช้งานโดย Gordon Management Services (GMS) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาอิสระ ผลของการประเมินพบว่าโปรแกรม ช่วยให้ผู้กระทำผิด เปลี่ยนแปลงความเชื่อที่ผิดๆ รวมถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรมได้ JCC ยังกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้กระทำผิดมีความกล้าในการรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำโดยการทำสิ่ง ที่ดีๆ ชดเชยให้กับสังคมและชุมชนด้วย เช่น การตกแต่งสวนสาธารณะของชุมชน การบำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างในชุมชน เป็นต้น ซึ่งเป็นโปรแกรมนี้เรียกว่า Community-based Program

เรือนจำเอกชนในประเทศสหราชอาณาจักร

ประเทศสหราชอาณาจักร ได้ใช้ระบบเรือนจำเอกชนในการควบคุมผู้ต้องขัง มาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 และเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในเรื่องดังกล่าวอย่างยิ่งใน ปัจจุบันมีเรือนจำเอกชนทั่วประเทศจำนวน 10 แห่ง และมีบริษัทที่ได้รับสัมปทานในการบริหาร จัดการหลายบริษัท อาทิ บริษัท Group 4 Securitas บริษัท Premier Custodial Group บริษัท Securicor และบริษัท United Kingdom Detention Service ทั้งนี้ในการบริหารจัดการเรือนจำเอกชนนั้น กรมราชทัณฑ์ของประเทศสหราชอาณาจักร ได้มอบหมายให้ผู้ตรวจการเรือนจำ (HM Chief

Inspectorate of Prisons) ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเรือนจำเอกชน ในมาตรฐานเดียวกับเรือนจำของรัฐ

เรือนจำ Altcourse เป็นเรือนจำเอกชนแห่งแรกในสหราชอาณาจักรที่ได้รับการออกแบบก่อสร้าง บริหารงาน และลงทุนโดยเอกชนเต็มรูปแบบ ทั้งนี้บริษัท Group 4 ได้รับสัมปทานในการดำเนินงานตั้งแต่ปี ค.ศ.1995 เรือนจำแห่งนี้เปิดทำการเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ.1997 และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากกว่า 400 คน รับผิดชอบคุมผู้ต้องขังทั้งที่เป็นนักโทษเด็ดขาด และผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี จำนวนประมาณ 900 คน โดยในระหว่างการควบคุม บริษัท Group 4 ยังรับผิดชอบดำเนินการจัดโปรแกรมต่างๆ สำหรับผู้ต้องขัง อาทิ การบำบัดยาเสพติด โปรแกรมป้องกันการทำร้ายตนเองและฆ่าตัวตาย การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ทักษะการใช้ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย ในขณะนี้ยังไม่มีกรณีนำเอาระบบการบริหารจัดการเรือนจำเอกชนมาปฏิบัติ ดังนั้น ในการศึกษาถึงวิธีการจัดการเรือนจำเอกชน จึงต้องศึกษาโดยอาศัยแบบอย่างการบริหารเรือนจำเอกชนของต่างประเทศเป็นหลัก แต่ก็ควรมีการปรับเปลี่ยนประยุกต์วิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องเหมาะสมในการนำมาปฏิบัติในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง วิธีการในการให้เอกชนเข้ามาบริหารจัดการมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การเงิน การก่อสร้าง การบริหาร ซึ่งหน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้กำหนดว่าจะให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเรือนจำ ซึ่งในขั้นแรกควรใช้สถานที่ของเรือนจำใดเรือนจำหนึ่งในส่วนกลาง แต่ให้เอกชนเข้ามาบริหารจัดการ โดยใช้บุคลากรของเอกชนทั้งหมด แต่กรมราชทัณฑ์ยังคงมีอำนาจในการกำกับดูแลเรือนจำเอกชนนี้อยู่ หากเห็นว่าได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจและสามารถควบคุมผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาคดีได้เป็นอย่างดี ก็จะขยายการดำเนินการเรือนจำเอกชนไปยังเรือนจำในส่วนภูมิภาคต่อไป

สำหรับวิธีการดำเนินการในประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรือนจำเอกชน นั้น ควรมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) รับผิดชอบต่อผู้ต้องขังเฉพาะผู้ต้องขังหญิง ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดี และถูกดำเนินคดีเป็นครั้งแรก สำหรับฐานความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสิบปี ในคดีทุกประเภท ยกเว้นคดีความมั่นคงต่อราชอาณาจักร คดีเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมองค์กร คดีผลิตหรือจำหน่ายยาเสพติด และคดีอื่นๆ ที่เป็นนโยบายที่รัฐและกรมราชทัณฑ์กำหนด จำนวน 2,000 คน

2) ผู้ต้องขังที่จะส่งเข้าไปควบคุมตัวในเรือนจำเอกชนจะต้องไม่ปรากฏว่าเป็นโรคติดต่อร้ายแรง หรือต้องห้ามตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนด

3) ระบบและกฎเกณฑ์การนำผู้ต้องขังเข้าควบคุมในเรือนจำเอกชนจะต้องดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ โดยต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

4) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เอกชน ผู้ที่ได้รับสัมปทานในการบริหารงานเรือนจำ ได้รับมอบอำนาจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งหากมีการประพฤตินิยมชอบหรือใช้อำนาจไปในทางที่ผิด ก็อาจถูกดำเนินคดีอาญา และถูกลงโทษทางอาญาได้เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานของรัฐทุกประการ

5) มาตรการป้องกันผู้ต้องขังหลบหนี ในกรณีที่มีผู้ต้องขังหลบหนีเนื่องจากการที่เรือนจำเอกชนไม่ปฏิบัติตามสัญญาหรือประมาทเลินเล่อหรือความบกพร่องนั้น เกิดจากการปฏิบัติงานของเรือนจำเอกชนเอง มาตรการในการลงโทษจากรัฐที่ใช้ควบคุมเรือนจำเอกชนคือการปรับในอัตราสูง ซึ่งจะกำหนดไว้ในสัญญาจนกระทั่งถึงการบอกเลิกสัญญา รวมทั้งอาจถูกดำเนินคดีอาญาด้วย

6) การกำกับดูแลและประเมินผล เรือนจำเอกชนจะต้องอยู่ภายใต้การดูแลและถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐเป็นระยะๆ และสม่ำเสมอตามสัญญาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าเรือนจำเอกชนนั้นสามารถดำเนินการได้ผลดีเพียงใด และมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เกี่ยวกับความเป็นอยู่ การแก้ไข ฟื้นฟูได้ดีเพียงใด ซึ่งจะนำมาเป็นเงื่อนไขในการต่ออายุสัญญาจ้าง ต่อไป

การดำเนินการเพื่อให้เอกชนเข้ามาดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังระหว่างพิจารณา คดี นั้น มีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ในการดำเนินการของเรือนจำเอกชนนั้น ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานที่เป็นเอกชน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตผู้ต้องขัง การกำหนดบทบาทและอำนาจจึงมีความสำคัญยิ่ง โดยสามารถกำหนดขอบเขตของอำนาจในส่วนต่างๆ ดังนี้

(1) หน้าที่อำนาจการกลาง ซึ่งจะดูแลไม่ต่างจากเรือนจำของรัฐโดยให้อธิบดีเป็นผู้อำนาจเรือนจำทั่วไป มีอำนาจในการบังคับบัญชาเรือนจำ และรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์เป็นรองผู้อำนาจเรือนจำโดยทั่วไป เจ้าหน้าที่อำนาจการกลางจะมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากิจการเรือนจำ

(2) เจ้าพนักงานเรือนจำ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ของเจ้าพนักงานเรือนจำเอกชน จะเป็นเช่นเดียวกับเจ้าพนักงานของรัฐในเรือนจำของรัฐ ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(3) เครื่องพันธนาการ การใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องขัง ประกอบด้วย ตรวน กุญแจมือ กุญแจเท้าและโซ่ล่าม จะห้ามมิให้ใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องขัง เว้นแต่ เจ้าพนักงานผู้ทำหน้าที่ควบคุมเห็นเป็นการสมควรในกรณีที่กำหนดไว้ คือ

- ก. เป็นบุคคลที่อาจทำอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของตนเองหรือผู้อื่น
 ข. เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตไม่สมประกอบ อันอาจเป็นภัยอันตราย
 ต่อผู้อื่น
 ค. เป็นบุคคลที่น่าจะพยายามหลบหนีการควบคุม
 ง. เมื่อถูกคุมตัวไปนอกเรือนจำ

2) การรับตัวผู้ต้องขัง

เมื่อเรือนจำเอกชนได้รับตัวผู้ต้องขังไว้แล้ว ให้จัดการดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบสิ่งของที่ตัวผู้ต้องขัง โดยให้เจ้าพนักงานชาย เป็นผู้ตรวจ จากนั้นให้จัดทำทะเบียนรายการสิ่งของที่ผู้ต้องขังแต่ละคนนำติดตัวมา

(2) พนักงานเรือนจำเอกชนต้องจัดแยกผู้ต้องขังที่รับตัวไว้ใหม่จากผู้ต้องขังอื่น เพื่อให้แพทย์ตรวจก่อน หากพบว่าเป็นโรคต้องห้ามตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนด จะไม่รับตัวไว้ในเรือนจำ

3) การแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัย

(1) การแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัย เฉพาะประเภทความผิด (Individualizing program) เรือนจำเอกชนต้องจัดให้ผู้ต้องขังทุกคนเข้ารับการแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยเฉพาะราย ตามมูลฐาน ความผิด หรือสาเหตุการกระทำความผิด หรือทั้งสองประการประกอบกัน ใช้เวลาการเข้ากลุ่มอบรม วันละ 1 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง เป็นเวลาประมาณ 3 เดือน

(2) การอบรมทางศีลธรรม เรือนจำเอกชนต้องจัดให้ผู้ต้องขังทุกคนเข้ารับการอบรมทางศีลธรรมตามหลักศาสนาและความเชื่อของตน โดยไม่เกินขอบเขตความเป็นไปได้ที่เรือนจำเอกชน จะสามารถจัดบริการให้ได้

4) การอนามัยและสุขาภิบาล ตามเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป เช่น การได้พบแพทย์ และการรักษาสุขอนามัยของผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังทุกคนมีหน้าที่จักต้องรักษาความสะอาดร่างกาย และเครื่องใช้ส่วนตัว รวมไปถึงห้องขังหรือสถานที่ที่กำหนดไว้ พนักงานเรือนจำ ต้องจัดให้ผู้ต้องขังทุกคนรักษาสุขอนามัยของตนโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนา ผู้ต้องขังต้องแต่งเครื่องแต่งกาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนด โดยเรือนจำต้องแจกจ่ายเครื่องนุ่งห่มหลับนอนแก่ผู้ต้องขังตามที่กำหนด และอนุญาต ให้ผู้ต้องขังสามารถพักผ่อน ออกเดินนอกห้องขังหรือออกกำลังกายตามเวลาและ เขตที่พนักงานเรือนเห็นสมควร ยกเว้นผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างต้องโทษฐานผิดวินัย

5) การรักษาพยาบาล เป็นไปตามข้อกำหนดเช่นเดียวกับเรือนจำของรัฐ โดยเรือนจำเอกชน ต้องจัดให้มีสถานพยาบาลเพื่อเป็นที่ทำการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังที่ป่วย และจัดให้มีผู้มีความรู้พอสมควร มีหน้าที่ประจำสถานพยาบาลนั้น เรือนจำเอกชนต้องจัดให้มีเครื่องนอนมัย และเวชภัณฑ์ในการพยาบาลผู้ต้องขังเบื้องต้น กรณีฉุกเฉินในการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังเจ็บป่วย จะต้องได้รับการบำบัดรักษาพยาบาลโดยคณะแพทย์จนกว่าจะหาย ทั้งนี้ผู้ต้องขังต้องได้รับการรักษาพยาบาล สุขภาพร่างกายและสุขภาพปากและฟัน ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของประชาชนทั่วไป และเรือนจำเอกชนต้องจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันโรค มีการสอดส่องดูแลการสุขอนามัยเบื้องต้น เช่น การฉีดสารเคมีกำจัดเห็บและยุง ทำความสะอาดเรือนจำ อย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง

6) การเลี้ยงอาหาร ตามข้อกำหนดเช่นเดียวกับเรือนจำของรัฐ โดยห้ามมิให้ผู้ต้องขังหุงหาประกอบอาหารเป็นการส่วนตัว หรือนำอาหารไปรับประทานนอกเขตที่ซึ่งทางเรือนจำกำหนดให้โดยมิได้รับอนุญาตจากพนักงานเรือนจำก่อน ส่วนผู้ต้องขังจักต้องรับประทานอาหารซึ่งทางเรือนจำจ่ายให้ จะรับประทานอาหารส่วนตัวได้เฉพาะตามที่อธิบดีกรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ในข้อบังคับ โดยจัดให้ผู้ต้องขังได้รับประทานอาหารอย่างน้อย 3 มื้อต่อวัน คือ มื้อเช้ามื้อกลางวัน และมื้อเย็น อาหารมื้อหนึ่งๆ ให้ประกอบด้วยข้าวหรือสิ่งอื่นแทนข้าวและกับข้าวหรือสิ่งอื่นแทนกับข้าว และอาหารที่ผู้ต้องขังรับประทานนั้นต้องให้แพทย์ตรวจก่อน ในกรณีที่แพทย์มาตรวจไม่ได้ ให้จัดเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นผู้ตรวจ ซึ่งหากตรวจพบว่าอาหารน่าเสียไม่เป็นที่พึงรับประทาน ห้ามให้ผู้ต้องขังรับประทาน

7) ระบบสวัสดิการและสันตนาการ เรือนจำเอกชนจะต้องจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องเล่นกีฬา และจัดกิจกรรมสันตนาการตามสมควร

8) การลงโทษฐานผิดวินัย และการยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของผู้ต้องขัง ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยกรณีนั้น

9) ทรัพย์สินของผู้ต้องขัง การจัดการกับทรัพย์สินของผู้ต้องขังที่อาจนำเข้ามาในเรือนจำเอกชนนั้น เรือนจำเอกชนจะต้องมีข้อกำหนดต่างๆ ดังนี้

(1) สิ่งของต้องห้าม เรือนจำเอกชนจะต้องห้ามผู้ต้องขังนำสิ่งของต่างๆ เหล่านี้เข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ

ก. ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท และสารระเหย

ข. สุราหรือของเมาอย่างอื่น

ค. อุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน

ง. เครื่องมืออันเป็นอุปกรณ์ในการหลบหนี

จ. อาวุธ เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และ สิ่งเทียมอาวุธปืน

ฉ. ของเนาเสียหรือของมีพิษต่อร่างกาย

ช. น้ำมันเชื้อเพลิง

ซ. สัตว์มีชีวิต

ณ. เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับสิ่งของดังกล่าว

ญ. วัตถุ เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยหรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

หากมีผู้ต้องขังคนใดนำเข้ามาหรือรักษาไว้ซึ่งสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำ ให้เจ้าพนักงานเรือนจำดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด

(2) สิ่งของที่อนุญาต เรือนจำเอกชนอาจอนุญาตให้ผู้ต้องขังนำสิ่งของต่อไปนี้เข้ามา หรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำได้ถ้ามีจำนวนไม่มากเกินไปจนสมควร ได้แก่ เครื่องที่เกี่ยวกับการรักษาอนามัย และอาหารที่ปรุงสำเร็จแล้ว

(3) สิ่งของอย่างอื่น สิ่งของที่มีใช้สิ่งของต้องห้าม แต่มีใช้สิ่งของที่อนุญาต หรือสิ่งของที่มีขนาด น้ำหนัก หรือสภาพที่ไม่สามารถเก็บไว้ในเรือนจำได้ ให้ผู้ต้องขังมอบหมายให้ญาติ หรือบุคคลอื่นนอกเรือนจำ หรือจำหน่าย ซึ่งเงินที่ได้จากการจำหน่ายให้เจ้าหน้าที่เรือนจำรับฝากไว้ นอกจากนี้สิ่งของที่เข้าใจว่าได้มาจากการกระทำผิดกฎหมาย หรือมีไว้เป็นการผิดกฎหมาย ให้เจ้าพนักงาน เรือนจำดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด

(4) การเยี่ยมและการติดต่อกับบุคคลภายนอก เรือนจำเอกชนต้องจัดให้มีการเยี่ยมจากญาติ ตามข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์

(5) การปล่อยตัว

เมื่อจะปล่อยตัวผู้ต้องขัง จะต้องปฏิบัติดังนี้

ก. เรียกพัสดุของหลวงคืน

ข. ผู้ต้องขังคนใดไม่มีเครื่องแต่งกายจะแต่งออกไปจากเรือนจำ ให้จ่ายเครื่องแต่งกายให้สำหรับหนึ่ง ตามที่กรมราชทัณฑ์ กำหนดไว้

ค. ทำหลักฐานในการปล่อยตัว

ง. คืนทรัพย์สินของผู้ต้องขังให้แก่ผู้ต้องขังไป

4.2 ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

4.2.1 ปัญหาด้านสภาพการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน

กรมราชทัณฑ์มีภารกิจหลักในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการควบคุม กักขัง และกักกันผู้กระทำผิดไม่ให้หลบหนีไปจากสถานที่คุมขัง ซึ่งกรมราชทัณฑ์กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นสถานที่สำหรับคุมขังผู้กระทำผิด รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประหารชีวิตผู้กระทำผิดที่ได้รับคำพิพากษาให้ได้รับโทษสถานหนักที่สุด ทั้งนี้ ในระหว่างที่ผู้ต้องยังถูกควบคุมตัวไว้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเหล่านี้ ทั้งด้านการควบคุม การแก้ไขฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัย การจัดสวัสดิการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน การกำหนดสิทธิและประโยชน์ของผู้ต้องขัง ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายกระทรวง นโยบายของประเทศ วัฒนธรรม ประเพณี หลักอาชญาวิทยา หลักทัณฑวิทยา และข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ตลอดจน ข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ พร้อมทั้งดำเนินการควบคุม แก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ การเยี่ยมเยียนจากบุคคลองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสงเคราะห์ตามความเหมาะสม ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ เตรียมความพร้อมก่อนได้รับการปล่อยตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตภายนอกได้อย่างปกติ

การดำเนินการดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

ในขณะที่สถานการณ์ปัจจุบัน จำนวนผู้ต้องขังมีเป็นจำนวนมาก ส่วนเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว เจ้าพนักงาน 1 คน ต้องควบคุมและรับผิดชอบผู้ต้องขัง 15 คน ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 32 แห่งกฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ 1 คน ควบคุมรับผิดชอบผู้ต้องขัง 5 คน จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

ต้องรับผิดชอบงานที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบ งานที่จำเจกับผู้ต้องขังทำให้จิตใจหดหู่ การทำงานที่ต้องเข้าเวรรักษาการณ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั้งเวรรักษาการณ์กลางคืนในวันราชการปกติ เวรรักษาการณ์กลางวันในวันหยุดราชการ เวรรักษาการณ์กลางคืนในวันหยุดราชการ รวมทั้งเวรควบคุมผู้ต้องขังป่วย ที่ออกไปปรับการรักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถานอีกด้วย ซึ่งหน้าที่ต่างๆ เหล่านี้ เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย ไม่มีเวลาดูแลสามีและเอาใจใส่บุตร ทำให้เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง รวมถึงการหย่าร้างไปแล้วหลายราย นอกจากนี้ยังพบว่าบุตรของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์เรือนจำบางราย มีปัญหาเป็นเด็กเกเร และติดยาเสพติด เนื่องจากมารดาต้องเข้าเวรรักษาการณ์ตามที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งแท้จริงแล้วเวลาในช่วงดังกล่าวเป็นเวลาของครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวควรจะได้พูดคุยและดูแลซึ่งกันและกัน จำนวนปริมาณงานที่มากและหนักเกินไป ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ต้องเหนื่อยมากกว่าปกติ การเข้าเวรรักษาการณ์ที่แต่ละครั้งนานเกินไป หรือบ่อยเกินไป การแลกเปลี่ยนเวรที่ลำบาก ซึ่งถึงแม้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงอื่นจะยอมแลกเปลี่ยนเวรกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ตั้งครรภ์ แต่ก็ยังไม่ทุกครั้งเสมอไป เพราะเหตุที่ว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ทุกคนต่างก็ต้องการพักผ่อนในเวลากลางคืนและในวันหยุดราชการ ไม่อยากเข้าเวรรักษาการณ์กลางคืน หรือเวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการเช่นกัน นอกจากนี้งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องคลุกคลีกับผู้ต้องขังตลอดเวลา จึงมีความเสี่ยงต่อชีวิตต่อการถูกจับเป็นตัวประกัน และการถูกทำร้ายร่างกาย เมื่อผู้ต้องขังก่อเหตุจลาจล เสี่ยงต่อการติดโรคติดต่อจากผู้ต้องขัง เสี่ยงจากการถูกสอบสวน และถูกผู้ต้องขัง และญาติของผู้ต้องขังร้องเรียน ลักษณะงานมีความตลกเศร้าคือชั่วโมงทำงานมากกว่าข้าราชการทั่วไป ต้องทำงานหลายด้านจนเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

4.2.2 แนวทางแก้ไขปัญหาด้านสภาพการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

1) ควรมีการนำบทบัญญัติของมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องห้าม และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานหญิงมาบังคับใช้โดยอนุโลมหรือให้ครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือบัญญัติเพิ่มเติมลงไป ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ และระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ชัดเจน และเหมาะสมในทางปฏิบัติ โดยบทบัญญัติในส่วนนี้ ควรบัญญัติให้มีผลบังคับใช้ครอบคลุมทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งควรจะต้องได้รับการคุ้มครองที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน ในฐานะเป็นมนุษย์เช่นกัน ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

2) ควรมีบทบัญญัติห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะ กล่าวคือ การทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะ จะส่งผล

กระทบต่อการตั้งครรภ์และสุขภาพอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้วย โดยปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการนอนหลับที่ไม่เป็นเวลา ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อร่างกายอ่อนเพลีย และยังส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเวลาการอยู่ด้วยกัน ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในครอบครัวจะลดลงส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว และอาจจะนำมาซึ่งปัญหาสังคมก็เป็นได้ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันที่ตกต่ำ ทำให้ผู้หญิงต้องออกมาทำงานทั้งนอกบ้านและในบ้านควบคู่กันไป โดยการงานประจำวันที่ต้องทำซ้ำๆ กัน งานเหล่านี้เป็นงานที่ถูกกำหนดโดยขนบธรรมเนียมประเพณีและสังคม ที่ฝ่ายหญิงต้องทำและจะต้องทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยหารายได้มาช่วยเหลือครอบครัวด้วย

ดังนั้นจึงควรมีบทบัญญัติห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทำงานเป็นผลัด โดยกำหนดไว้ว่า เมื่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงตั้งครรภ์ให้ทำงานในช่วงเวลาราชการปกติตลอดจนกระทั่งคลอดบุตร ไม่ว่าจะมีความสามารถทำงานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์กำหนดไว้อย่างไรก็ตาม ก็จะต้องกำหนดให้เป็นระเบียบข้อปฏิบัติที่ชัดเจนในการห้ามทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะ เพราะการทำงานเป็นผลัดจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและจิตใจของหญิงและทารกในครรภ์ รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่และชีวิตครอบครัวด้วย ซึ่งในส่วนนี้ควรมีบทบัญญัติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน โดยไม่ให้มีระบบการทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนหรือที่เรียกว่า Shift work แต่จะกำหนดให้การทำงานเป็นช่วงเวลาหรือผลัดใดผลัดหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความเหมาะสมของร่างกายหรือสภาวะการณ์ต่างๆ เช่น การตั้งครรภ์ การเจ็บป่วย โดยอาจจะกำหนดเป็นระเบียบหรือหลักเกณฑ์ของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีผลใช้บังคับครอบคลุมเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงซึ่งตั้งครรภ์ที่ทำงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานทุกแห่ง

3) ควรมีบทบัญญัติให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ปฏิบัติหรือให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์อย่างเคร่งครัด กล่าวคือ เมื่อทราบถึงการตั้งครรภ์แล้ว ทางเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ทำให้การกำกับดูแล จะต้องจัดให้มีการทำงานที่เหมาะสมกับสภาวะร่างกายและจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้นำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 วรรคหนึ่ง มาบังคับใช้โดยอนุโลมหรือบัญญัติเพิ่มเติมลงในระเบียบของเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยห้ามมิให้แรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวควรจะเป็นเวลาพักผ่อนของหญิงตั้งครรภ์ เพื่อให้ร่างกายได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และเพียงพอเพื่อสุขภาพอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์ด้วย รวมทั้งในเรื่องการห้ามทำงานในวันหยุดหรือการทำงานล่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลทางด้านจำนวนบุคลากรหรือหน้าที่ธุรกรรมจรรยา เพราะเหตุว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์เป็นมนุษย์ และมีฐานะความเป็นแม่เช่นกัน ต้องมีหน้าที่ดูแลทารกในครรภ์ของตนเองด้วย นอกจากนี้กำหนดเวลาในการคุ้มครอง

แรงงาน ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งได้บัญญัติห้ามแรงงานหญิงมีครรภ์ทำนั้น ควรมีการนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่จะต้องยกอุปกรณ์ หรือยกตัวผู้ต้องขังป่วย โดยกำหนดเป็นข้อยกเว้นในกรณีที่หญิงนั้นตั้งครรภ์ อยู่ในช่วงระหว่างอายุครรภ์ 1 – 4 เดือนแรก ให้สามารถทำงานยก แยก หาม หรือลากได้ โดยจะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละเดือน แต่งานดังกล่าวจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของหญิงและทารกในครรภ์ด้วย

4) ควรมีบทบัญญัติให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้มนบุตรได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที หรือตามความเหมาะสมของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเวลาพักให้มนบุตรนี้ต้องนับเป็นเวลาทำงานด้วย และจะต้องไม่ถูกหักเวลาพักอื่นๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ทั้งในทวีปยุโรป เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย ประเทศสาธารณรัฐโปรตุเกส ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี และในทวีปเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่างก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพักเพื่อให้มนบุตรไว้ทั้งสิ้น ฉะนั้น ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ ซึ่งการเพิ่มเติมความคุ้มครองในด้านดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของแม่และทารกที่จะคลอดออกมา และเมื่อทารกคลอดออกมาแล้ว สมควรได้รับสารอาหารจากมารดาให้นานที่สุดเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และจากเหตุผลดังกล่าวจึงควรเพิ่มเติมความคุ้มครองดังกล่าวข้างต้น เพราะตั้งแต่ระยะมารดาตั้งครรภ์จนกระทั่งคลอดและอยู่ในระยะให้นมนบุตร ควรได้รับความคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัย ทั้งสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ของมารดาและบุตร อีกทั้งนมมารดามีประโยชน์มาก อันจะส่งเสริมพัฒนาการของบุตร ทำให้บุตรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว ก่อให้เกิดความสุขและส่งผลดีต่อสังคม ทำให้สังคมสงบเรียบร้อย นอกจากนี้ การเพิ่มเติมความคุ้มครองดังกล่าว ยังเป็นไปตามหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของนานาอารยประเทศอีกด้วย

4.3 ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน

4.3.1 ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน

บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับที่ 183 ปี ค.ศ. 2000 ว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง หรือแรงงานหญิงทุกคนที่อยู่ในงานทุกประเภทรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานอิสระด้วย

ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มประเทศยุโรป ได้นำอนุสัญญาฉบับนี้มาปรับใช้ เป็นกฎหมายเฉพาะ ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองมารดา เช่น ประเทศอิตาลี ออสเตรีย เป็นต้น และบาง ประเทศ เช่น ประเทศโปแลนด์ ฝรั่งเศส ก็ได้นำหลักการในอนุสัญญาฉบับนี้มาบัญญัติไว้ใน กฎหมายแรงงานหรือกฎหมายการจ้างงาน โดยตัวกฎหมายหรืออนุสัญญาฉบับนี้จะให้ความ คุ้มครองกับผู้หญิงทุกคน ทั้งที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หรือทำงานในหน่วยงานของภาคเอกชน ซึ่งรวมทั้งผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และผู้ที่ทำงานบ้านด้วย

สำหรับประเทศไทย นั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในภาคเอกชน ได้รับความ คุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ปฏิบัติงาน ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองของระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ และกฎ ระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งบทบัญญัติเหล่านี้ไม่ได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ความ คุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ตั้งครรภ์ในขณะที่ทำงานไว้เลย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความ เสมอภาคเทียบเท่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในนานาอารยประเทศ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงสิทธิในการลา คลอดบุตร ดังนี้

สิทธิในเรื่องของการลาพักคลอดของหญิงตั้งครรภ์เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งโดยจะเห็น ได้จากที่หลายๆ ประเทศมีการกำหนดเอาไว้ แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องระยะเวลาในการลา พักคลอดเพราะเหตุปัจจัยทางด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ของแต่ละประเทศ

ในต่างประเทศการขยายเวลาในการลาพักคลอด ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายของ ประเทศของตน ไม่ว่าจะเป็นประเทศอิตาลี เยอรมัน เป็นต้น โดยการตรากฎหมายในเรื่องการลาพัก คลอดนั้น ได้ทำให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ที่ได้มีการขยาย สิทธิในการลาพักคลอดเพิ่มขึ้น คือ ไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ และสามารถแบ่งเป็นการลาพักก่อน คลอดและลาพักหลังคลอด และระยะเวลาในการลาพักก่อนคลอดนี้อาจจะถูกขยายออกไปได้ โดย ไม่มีผลกระทบต่อเวลาพักคลอด ไม่ว่าการขยายการลาพักคลอดนี้จะเกิดจากกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือมีภาวะแทรกซ้อนต่อการลาพักคลอด ไม่ว่าการขยายการลาพักคลอดนั้นจะเกิดจากกรณีที่ ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือมีภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ และแพทย์ต้องการให้นอนพักรักษาตัว ในโรงพยาบาล หรือต้องหยุดพักงาน หรือในกรณีที่วันที่ทารกคลอดจริงเกินกว่ากำหนดคลอด และ ทั้งนี้การลาพักคลอดก็สามารถขยายออกไปได้เช่นกัน

นอกจากนี้แล้ว ในต่างประเทศยังได้กำหนดให้มีการหยุดพักงานก่อนกำหนดคลอด อย่างน้อยที่สุด 2 สัปดาห์ เพราะเหตุในช่วงเดือนสุดท้ายของการตั้งครรภ์ หญิงอาจจะให้กำเนิด

ทารกก่อนวันครบกำหนดได้ และการให้หยุดพักงานก่อนก็เพื่อให้หญิงได้มีการเตรียมตัวก่อนคลอด

สำหรับประเทศไทยนั้น ไม่ได้มีการกำหนดวันลาพักคลอดไว้ว่าจะเป็นการลาพักก่อนคลอดหรือการลาพักหลังคลอด แต่ได้บัญญัติไว้เฉพาะสิทธิในการลาคลอดได้ 90 วัน เพียงอย่างเดียว และหากแรงงานหญิงคนใด ได้ลาพักก่อนคลอดและวันที่คลอดจริงช้ากว่าที่กำหนดไว้ ก็จะมีผลต่อจำนวนวันในการลาพักหลังคลอดด้วย เนื่องจากสิทธิในการลาคลอดของไทย คือ 90 วันเท่านั้น ตามที่กำหนดเอาไว้ใน มาตรา 41 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งในระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ข้อ 18 ได้กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต.... และมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ 90 วัน ก็อาจจะเนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร การว่างงาน การให้สิทธิในการลาพักคลอดนานอาจมีผลกระทบต่อการทำงานก็เป็นได้

การให้กำเนิดบุตรและการให้นมของมารดา ถือเป็นสิทธิอย่างหนึ่งของผู้หญิงที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็น อิตาลี โปแลนด์ หรือญี่ปุ่น เป็นต้น ได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องการให้นมบุตร โดยกำหนดให้การให้นมบุตร ประมาณวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที หรืออาจรวมเวลาพักทั้งสองครั้งเป็นเพียงครั้งเดียวก็ได้ ซึ่งแต่ละประเทศจะกำหนดต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

สำหรับประเทศไทย ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการพักเพื่อให้นมบุตรไว้ จึงทำให้ลูกจ้างหญิงในองค์กรภาคเอกชน รวมทั้งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง ที่คลอดบุตรไม่สามารถลาพักเพื่อให้นมแก่บุตรได้ บางคนอาจจะต้องให้บุตรหย่านมเร็วกว่าปกติ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำแล้ว แต่ก็ยังไม่ได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้

4.3.2 แนวทางแก้ไขปัญหาในด้านการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน

1) ควรเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ในหมวดที่ 2 ส่วนที่ 2 การลาคลอดบุตร ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ว่าด้วยการลาคลอดบุตร หมวดที่ 2 ส่วนที่ 2 มีดังนี้

- (1) มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ 90 วัน (นับวันหยุดราชการรวมด้วย)
- (2) ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์
- (3) มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอดบุตร 90 วันนั้น
- (4) ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตร และได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้

ลาคลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอน โดยถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาปฏิบัติงาน

เห็นได้ว่าระเบียบฯ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ให้ความสำคัญคุ้มครองข้าราชการหญิงมีครรภ์น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการให้ความสำคัญคุ้มครองหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ ทำให้ข้าราชการหญิงมีครรภ์ในประเทศไทยต้องทำงานหนักโดยไม่ได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ จึงควรเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ในส่วนของการลาคลอดบุตร ดังต่อไปนี้

- (1) เพิ่มเติมความคุ้มครองการลาคลอด โดยให้เจ้าพนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้เป็นเวลาทั้งสิ้น 14 สัปดาห์ โดยแบ่งเป็นลาพักก่อนคลอดอย่างน้อย 6 สัปดาห์ และลาพักหลังคลอด 8 สัปดาห์ แต่ทั้งนี้ผู้ที่ประสงค์จะลาคลอดบุตร อาจจะไม่ทำการลาก่อนคลอดก็ได้ เนื่องจากในการศึกษาพบว่า ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ทั้งในทวีปยุโรป เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย ประเทศสาธารณรัฐโปตุเกส ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี และในทวีปเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่างก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาพักก่อนคลอดทั้งสิ้น ซึ่งการลาพักก่อนคลอดเป็นการเตรียมตัวพักผ่อนเพื่อรอคลอด และลดภาวะความเสี่ยงต่อการแท้งบุตร และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของนานาชาติของประเทศ

- (2) เพิ่มเติมความคุ้มครองในการขยายเวลาพักคลอด โดยให้ขยายวันลาพักคลอดออกไปได้ ในกรณีที่มีการคลอดล่าช้ากว่าวันที่คาดว่าจะคลอด และแพทย์ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าให้กลับไปทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของมารดาหรือทารกได้ ซึ่งการขยายเวลาพักคลอดนี้อาจถูกขยายได้ถึง 4 สัปดาห์ ในกรณีที่มีการคลอดเร็วหรือช้ากว่ากำหนด เป็นครรภ์แฝดหรือเกิดภาวะครรภ์เป็นพิษ เนื่องจากในการศึกษาพบว่า ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่างก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการขยายวันลาพักหลังคลอดทั้งสิ้น ซึ่งการขยายวันลาคลอดออกไปเกิดจากกรณีต่างๆ เช่น การคลอดล่าช้ากว่ากำหนดและแพทย์มีความเห็นว่า ถ้ากลับไปทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของมารดาและทารกได้ หรือกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอด เป็นต้น โดยการลาหลังคลอดนี้ไม่ถือ

เป็นวันลาป่วย และควรมีกำหนดให้ลาได้ไม่เกินกว่า 30 วัน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการ
คุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของนานาอารยประเทศ

2) ควรแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์
กลางคืน พ.ศ. 2535⁵² ซึ่งระเบียบดังกล่าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่มีข้อใดที่คุ้มครองเจ้าพนักงาน
ราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่
ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพราะรูปแบบการทำงานของกรมราชทัณฑ์มีลักษณะการ
ทำงานเป็นผลัดอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการนอนหลับ ส่งผลกระทบต่อ
ต่อการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความอยากอาหาร ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม เป็นต้น
จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฯ ดังกล่าว ต่อไปนี้

สิ่งที่ควรแก้ไขเพิ่มเติม ในระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม
รักษาการณ์กลางคืน พ.ศ. 2525 คือ

(1) เพิ่มเติมมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์
กลางคืน และเวรรักษาการณ์กลางวันในวันหยุดราชการ ซึ่งการเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์
ดังกล่าว จะมีผลเสียต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์ กล่าวคือ หากต้องทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีสารเคมี
หรือ ฝุ่นละอองจำนวนมาก การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์นี้ ก็จะมีโอกาสสัมผัสสิ่งที่เป็นอันตราย
ต่อสุขภาพในแต่ละวันนานเกินไป ซึ่งโดยปกติค่ามาตรฐานความปลอดภัยต่างๆ มักจะกำหนด
ออกมาสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติคือ 7 – 8 ชั่วโมง ต่อวันเท่านั้น

(2) เพิ่มเติมมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
เช่น ยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนัก ในระหว่างเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์
เนื่องจากงานในลักษณะดังกล่าวนี้ ล้วนมีผลกระทบต่อซึ่งอาจเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพ
ทั้งของมารดาและทารก

(3) เพิ่มเติมมิให้เจ้าหน้าที่หญิงมีครรภ์ ทำงานที่ต้องยืนหรือเดินเป็นเวลานานๆ
(หากต้องยืนหรือเดินเป็นเวลานานเกิน 4 ชั่วโมง ควรมีที่สำหรับนั่งพักเป็นระยะๆ) ในระหว่างเข้า
ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะดังกล่าว มีผลกระทบโดยตรง
กับหญิงที่ตั้งครรภ์ โดยอาจเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพทั้งของมารดาและทารก

(4) เพิ่มเติมมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ควบคุมผู้ต้องขังป่วย ทั้งใน
เรือนจำ/ทัณฑสถาน หรือผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน เนื่องจากการ
ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องสัมผัสหรือใกล้ชิดกับผู้ป่วยนี้ ล้วนมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่างๆ ได้ง่าย
ซึ่งอาจเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพทั้งของมารดาและทารก

⁵² ดูในภาคผนวก. หน้า 123.

การเพิ่มเติมระเบียบฯ ดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ไม่ต้องอดนอนในเวลากลางคืน ไม่ต้องยกผู้ต้องขังป่วยอันจะส่งผล ต่อทารกในครรภ์ ไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากผู้ต้องขังป่วย ทำให้ทารกที่คลอดออกมา มีสุขภาพที่ สมบูรณ์แข็งแรง และได้รับสารอาหารจากนมแม่ให้นานที่สุด เกิดความผูกพันระหว่างมารดากับ ทารก ทำให้ครอบครัวอบอุ่น และเกิดกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า ในการให้ความคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง มีครรภ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยมาตรการทางกฎหมายแล้ว ยังควรต้องนำมาตราการเสริมในการให้ความคุ้มครองแก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ดังนี้

1) การนำวิธีการควบคุมผู้กระทำความผิดด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุม ผู้ต้องขัง

แนวคิดในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง เพื่อให้กระบวนการ ยุติธรรม มีทางเลือกที่เหมาะสมในการลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดบางประเภท การอาศัยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัว (Electronic Monitory System) มาช่วย มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมผู้กระทำความ ผิดแทนการควบคุมในเรือนจำ โดยการกำหนดเงื่อนไขในการควบคุมที่เหมาะสม เป็นการช่วยลดความแออัดในเรือนจำ รวมทั้งเป็นการให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้ใช้ชีวิตในชุมชนได้ตามปกติ ซึ่งการ ควบคุมผู้กระทำความผิดไว้ในสถานที่อื่น หรือที่อยู่อาศัยของผู้กระทำความผิด อาจเป็นการควบคุม ตลอดเวลาหรือบางเวลา โดยผู้ต้องโทษสามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ อาจจะไปศึกษา ไปทำงาน หรือ ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ตลอดจนไปทำงานเพื่อบริการสังคม การควบคุมแบบนี้เป็นการใช้ ปัจจัยครอบครัวและสังคมของผู้กระทำความผิดช่วยแก้ไขฟื้นฟู เป็นการพัฒนาพฤติกรรมในระหว่างการ รับโทษ ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความตกร่ำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์

2) นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้งานราชทัณฑ์

ในการนำนวัตกรรมด้านต่างๆ มาช่วยเสริมในการควบคุมผู้ต้องขังนั้น ก่อนที่จะ นำมาใช้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องอ้างอิงได้ ในเชิง วิชาการ ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่ และไม่ขัดต่อกฎหมาย ข้อบังคับ หรืออาจ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมองค์กรมากนักน้อยเพียงใด ตลอดจนศึกษาถึงผลกระทบ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีนั้นๆ มาใช้ได้อย่าง เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

นวัตกรรมที่ควรนำมาใช้งานราชทัณฑ์มีดังต่อไปนี้

(1) นวัตกรรมด้านการควบคุมผู้ต้องขัง

กรมราชทัณฑ์ไทย มีการคิดค้นและศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังอยู่เสมอ แต่มีหลายโครงการที่ไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เนื่องจาก ต้นทุนในการดำเนินงานนั้นค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในปัจจุบัน จำนวนประชากรผู้ต้องขังที่อยู่ในความควบคุมของกรมฯ ยังเกินกว่าความจุมาตรฐานอยู่มาก อีกทั้งลักษณะของผู้ต้องขังก็มีแนวโน้มเปลี่ยนไปทางยากแก่การควบคุมมากขึ้น ทำให้กรมราชทัณฑ์ได้พยายามวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้อาทิเช่น

- ระบบโทรทัศน์วงจรปิด
- เครื่องเอ็กซเรย์ตรวจสิ่งของต้องห้าม
- เรือนจำไฮเทค
- การจัดเก็บข้อมูลผู้ต้องขังด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- การเชื่อมญาติทางไกลผ่านจอภาพ
- การฝากขังทางไกลผ่านจอภาพ
- Smart Card

(2) นวัตกรรมด้านการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขผู้ต้องขัง

นวัตกรรมด้านการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์นั้น มีการดำเนินงานทั้งในลักษณะการพัฒนาประยุกต์จากโครงการ หรือ โปรแกรมการบำบัดของต่างประเทศ รวมถึงการคิดค้นขึ้นมาเองเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะผู้กระทำผิด และสภาพของสังคมไทยเป็นหลัก ซึ่งแนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงใหม่อยู่เสมอ เนื่องจากลักษณะและประเภทของผู้ต้องขังมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจสังคม อย่างไรก็ตาม แนวทางพื้นฐานในการบำบัด ฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์นั้น มุ่งเน้น ไปยัง การให้การศึกษ การฝึกอบรมวิชาชีพ การอบรมโดยใช้หลักศาสนา การปลูกฝังทางด้านการกีฬา เป็นต้น เพื่อให้ผู้ต้องขังเหล่านี้สามารถกลับตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมได้อย่างยั่งยืน

สำหรับตัวอย่างของนวัตกรรมด้านการบำบัดแก้ไขผู้ต้องขังที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์ ได้แก่

- โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดทางเพศ
- โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง
- โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังสูงอายุ
- โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ

- โปรแกรมการแก้ไขผู้ต้องขังคดีอาเสพติรายย่อย
- โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง
- โครงการราชทัณฑ์เชิงสมานฉันท์
- โครงการ Art for All
- โครงการแดนสามัคคีเกม
- เรือนจำ เรือนกีฬา
- เรือนจำ เรือนธรรม
- โครงการพินแก้ว
- โครงการร้องเพลงประสานเสียง
- โครงการครูคนคุก

(3) นวัตกรรมด้านการบริหารงานองค์กร

สิ่งที่กรมราชทัณฑ์ให้ความสำคัญอย่างมากในด้านการบริหารงานองค์กร ก็คือการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน และพร้อมให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบได้ นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังพยายามยกระดับการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสากล และเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ

อีกประเด็นที่กรมราชทัณฑ์ได้มุ่งเน้นมาโดยตลอด ก็คือ การนำแนวคิดใหม่ มาใช้ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ได้รับการยกย่องจากหน่วยงานภายนอก ในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดการความรู้ภายในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งทำให้มีหน่วยงานที่สนใจทั้งภาครัฐและเอกชนแสดงความจำนงขอเข้ามาศึกษา ดูงานการบริหารงานดังกล่าวของกรมราชทัณฑ์เป็นจำนวนมาก

ตัวอย่างนวัตกรรมด้านการบริหารงานองค์กรของกรมราชทัณฑ์ ได้แก่

- มาตรฐานความโปร่งใสเรือนจำ 5 ด้าน
- มาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน
- สภาที่ปรึกษาการราชทัณฑ์
- ศูนย์บริการร่วม (Call Center)
- การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)
- องค์กรแห่งความพอเพียง
- เรือนจำเอกชน/ การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างให้แก่เอกชนดำเนินการ

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การจัดทำ HR Scorecard
- E – Recruitment
- Competency
- การจัดหลักสูตร e-Learnig/ e-Training
- Knowledge Management
- Learning Organization
- Talent Management⁵³

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ทำให้สามารถ
แยกวิเคราะห์ให้เห็นชัดเจน โดยสามารถพิจารณาจากตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการใช้แรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง
มีครรภ์

ประเด็นเปรียบเทียบ	กฎหมาย			
	พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	พระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479	ระเบียบว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. 2535 แก้ไข ปรับปรุง (ฉ.2) พ.ศ. 2539	หมายเหตุ
สิทธิการลาพักผ่อน	90 วัน	-	90 วัน	ระเบียบการ ลา เดิม 60 วัน
ข้อห้ามการทำงาน กลางคืน	22.00 น. – 06.00 น.	-	-	-
หยุดพักงาน เพื่อให้นมบุตร	ไม่ได้บัญญัติไว้	-	ไม่ได้บัญญัติไว้ แต่ สามารถลาเพื่อเลี้ยงดู บุตรได้ 150 วัน แต่ ไม่ได้รับเงินเดือน	-

⁵³ อาชุดม์ สิ้นธพพันธุ์. (2550). นวัตกรรมหลังกำแพงคูกับการพัฒนาระบบงานยุติธรรมทางอาญาไทย
(เอกสารประกอบการวิจัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม).

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	กฎหมาย			
	พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	พระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479	ระเบียบว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. 2535 แก้ไข ปรับปรุง (ฉ.2) พ.ศ. 2539	หมายเหตุ
การทำงานล่วงเวลา	เป็นข้อห้ามไม่ให้หญิงมี ครรภ์ทำงานล่วงเวลา	-	-	-
งานที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพและการมีครรภ์	เป็นข้อห้ามสำหรับหญิงมี ครรภ์ไม่ให้ทำงานที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพและ การมีครรภ์	-	-	-
การยก แบก เข็น ของ หนักเกิน 15 กก.	บัญญัติไว้	-	-	-

ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์เป็นปัญหาที่จะต้องให้ความสำคัญและพยายามที่จะหามาตรการในการป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ในภาครัฐกลับไม่มีมาตรการให้ความคุ้มครองเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่า การตั้งครรภ์แม้ว่าจะไม่ใช่ความเจ็บป่วยก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสภาวะที่ร่างกายมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ร่างกายมีความอ่อนแอ โอกาสจะเกิดอันตรายต่อสุขภาพตนเองและทารกในครรภ์จึงมีมากขึ้น จึงจำเป็นจะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ แม้ว่าจะงานที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติ นั้น จะต้องเสียสละให้ความช่วยเหลือผู้ต้องขัง แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองและทารกในครรภ์เช่นกัน

ดังนั้น เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จึงควรได้รับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชน ดังเช่นที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้ไม่ว่าหญิงกับชาย หรือระหว่างหญิงกับหญิงเอง มีความเท่าเทียมกันในสิทธิและหน้าที่ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ารัฐไม่ได้ให้ความคุ้มครองหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์กับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งเป็นบุคลากรในภาครัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหามาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานหญิงมีครรภ์ ให้เท่าเทียมเสมอภาคกับภาคเอกชน โดยการกำหนด

เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานในทางปฏิบัติ โดยการห้ามเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ทำงานในเวลากลางคืน ทำงานในวันหยุดราชการ ไม่ว่าจะเป็นเวลากลางวันหรือกลางคืน ยก หรือแบกของหนักเกิน 15 กิโลกรัม ให้เท่าเทียมกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในสถานประกอบการ ภาคเอกชน ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือเป็นมาตรฐาน ขั้นต่ำที่พึงจะได้รับการคุ้มครองอย่างยิ่ง

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในสังคมปัจจุบันนี้พบว่าแรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในตลาดแรงงาน และเป็นแรงงานที่มีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติเทียบเท่าแรงงานชาย รวมทั้งสังคมโลกอีกด้วยแต่แรงงานหญิงก็มิได้รับการดูแลเท่าที่ควร เหตุก็เพราะว่าแรงงานหญิงมีข้อจำกัดทางสรีระร่างกายอยู่บ้าง อันเป็นเหตุให้แรงงานหญิง ไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เทียบเท่าแรงงานชาย โดยเฉพาะในขณะที่หญิงตั้งครรภ์ด้วยแล้วจะ ไม่มีความพร้อมเท่าที่ควรในการทำงาน ปัจจุบันนี้กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองในการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ก็คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 3 ที่ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงเอาไว้ เช่น ในมาตรา 39 มีการกำหนดลักษณะงานและช่วงเวลาในการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา การทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุด ฯลฯ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้กับมารดาและบุตรที่อยู่ในครรภ์ด้วย ซึ่งช่วงเวลาที่หญิงตั้งครรภ์ถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญต่อสุขภาพมารดาและบุตร หากดูแลเป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้สุขภาพอนามัยมีความสมบูรณ์แข็งแรงมากที่สุด ด้วยเหตุนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองเป็นเฉพาะสำหรับการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ เนื่องจากการตั้งครรภ์ของหญิงเป็นผลให้มีข้อจำกัดทางร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมากกว่าการทำงานของแรงงานหญิงทั่วไปที่สรีระร่างกายไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป

ในทางการศึกษาค้นคว้าการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามกฎหมายต่างประเทศ กฎหมายในประเทศ และการได้ศึกษาถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดา พบว่าประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่สามารถนำมาบังคับใช้ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างสมบูรณ์ เพราะกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยัง ไม่มีความชัดเจนและเหมาะสมเท่าที่ควร โดยสามารถพิจารณาได้จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะงานที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำ ซึ่งการกำหนดห้ามดังกล่าวยังขาดความเหมาะสมกับลักษณะงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ที่ต้องทำงานในลักษณะที่มีความเสี่ยงต่อการ

แท่งบุตรหรือได้รับอันตรายจากการทำงานด้วย และในเรื่องช่วงเวลาในการทำงานก็เช่นกันที่กฎหมายยังขาดความชัดเจนและครอบคลุม ในการที่จะกำหนดห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน รวมทั้งการทำงานในวันหยุดราชการทั้งเวลากลางวันและกลางคืน เนื่องจากเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงจะต้องผลัดกันเข้าเวรซึ่งช่วงเวลาในการทำงานก็รวมถึงเวลากลางคืนในวันราชการปกติ และในเวลากลางวันหรือกลางคืนวันหยุดราชการด้วย ทำให้ในความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารไม่สามารถทราบได้เลยว่าในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะต้องทำงานอย่างไรและเพียงเท่าไร เพราะเหตุว่าในทางปฏิบัติของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงนั้น มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของผู้ต้องขัง

ด้วยเหตุที่จำนวนเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีน้อย จึงทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่มีครรภ์จำต้องเข้าเวรทำงานในเวลากลางคืนในวันราชการปกติ และเข้าเวรในเวลากลางวันหรือเวลากลางคืนในวันหยุดราชการด้วย และเรื่องจำนวนวันในการลาคลอดนั้น ก็จะเห็นได้ว่าการกำหนดให้สิทธิในการลาคลอดแก่แรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีครรภ์ ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองอยู่นั้น ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน เนื่องจากจำนวนวันลาคลอดยังน้อยเกินไปและกฎหมายดังกล่าวก็มีข้อบกพร่องไว้ว่า “มิให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ” เพราะหน่วยงานราชการจะอยู่ภายใต้ระเบียบของข้าราชการพลเรือน

เมื่อได้ศึกษาระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ก็ทำให้พบว่าในระเบียบนี้ได้ให้สิทธิแก่หญิงมีครรภ์เช่นกัน โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐ ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิลาพักคลอดบุตรได้ 90 วัน โดยไม่รวมวันลาภิกษุและให้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างในระหว่างที่ลาด้วย และมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปอีก 150 วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือน แต่ทั้งนี้ไม่มีการให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยของหญิงตั้งครรภ์ในขณะที่ทำงาน แม้กระทั่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ก็ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่ตั้งครรภ์ไว้เช่นเดียวกัน จึงทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่ตั้งครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ได้รับการคุ้มครองสุขภาพอนามัยดังเช่นบุคลากรที่ทำงานในภาคเอกชนที่ตั้งครรภ์ ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำแล้ว ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรภาครัฐและบุคลากรภาคเอกชน ซึ่งเห็นได้ว่าขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” นอกจากนี้เมื่อเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี และ

ประเทศญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ สามารถลาคลอดบุตรได้เป็นเวลาถึง 14 สัปดาห์

ดังนั้นด้วยรูปแบบการทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่ ที่จะต้องเข้าทำงานในเวลาปกติ คือ 08.30 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารเสียส่วนใหญ่ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงานน้อย ด้วยเหตุที่รัฐไม่ได้เข้าไปสำรวจว่ามีงานประเภทใดบ้างที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ จึงทำให้กฎระเบียบที่ออกมาบังคับใช้เป็นไปอย่างกว้างๆ โดยไม่ได้มีการให้ความสำคัญคุ้มครองที่เฉพาะเจาะจงลงไปสำหรับงานบางประเภทที่มีลักษณะพิเศษ เช่น แพทย์ พยาบาล และเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรทางการราชทัณฑ์ที่ต้องทำงานสัมผัสกับอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ไม่ได้มีกฎหมายใด ๆ มาให้การคุ้มครองสุขภาพร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งในขณะที่ตั้งครรภ์สภาพร่างกายมีเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษจากสังคม

เนื่องด้วยเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ จึงน่าจะให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์มากกว่าในสถานประกอบการอื่นๆ แต่เมื่อพิจารณาแล้วก็พบว่านโยบายของรัฐบาลในการให้ความสำคัญคุ้มครองสุขภาพของแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ จะยึดตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิในการลาคลอด ลาป่วยและลากิจ ส่วนในเรื่องระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ในขณะที่ตั้งครรภ์ นั้นทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะมอบหมายให้ฝ่ายรักษาการณ์ เป็นผู้กำหนดหน้าที่ให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์แต่ละคนเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ซึ่งในการจัดเวรรักษาการณ์นี้ โดยส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในช่วงเวลาใดบ้าง เนื่องจากอัตรากำลังของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ได้สัดส่วนในจำนวนที่เหมาะสมต่อจำนวนผู้ต้องขัง จึงเป็นเหตุให้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่มีครรภ์ต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในช่วงเวลากลางคืนของวันราชการปกติ หรือในช่วงเวลากลางวันหรือเวลากลางคืนของวันหยุดราชการ ในขณะที่ประเทศต่างๆ เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี ได้มีการกำหนดว่า “การทำงานในช่วงกลางคืนเป็นข้อห้ามสำหรับหญิงตั้งครรภ์ และหญิงที่กำลังให้นมบุตร” แม้ว่าจะระยะเวลาของแต่ละประเทศอาจไม่เหมือนกัน แต่โดยหลักการแล้วก็คือ หญิงตั้งครรภ์ไม่ควรทำงานในช่วงกลางคืน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้มีการบัญญัติไว้ว่า หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงานในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง

06.00 นาฬิกา เพราะจะทำให้ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งตัวหญิงและทารกในครรภ์ด้วย

แต่ทั้งนี้ยังคงเห็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ยังคงต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืนของวันราชการปกติ หรือในช่วงเวลากลางวันหรือเวลากลางคืนของวันหยุดราชการ จนกระทั่งใกล้คลอด ไม่ว่าจะไปด้วยเหตุผลด้านจำนวนบุคลากร หน้าที่ หรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างบุคลากรในอาชีพเดียวกันก็ตาม และเพื่อให้ปัญหาเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

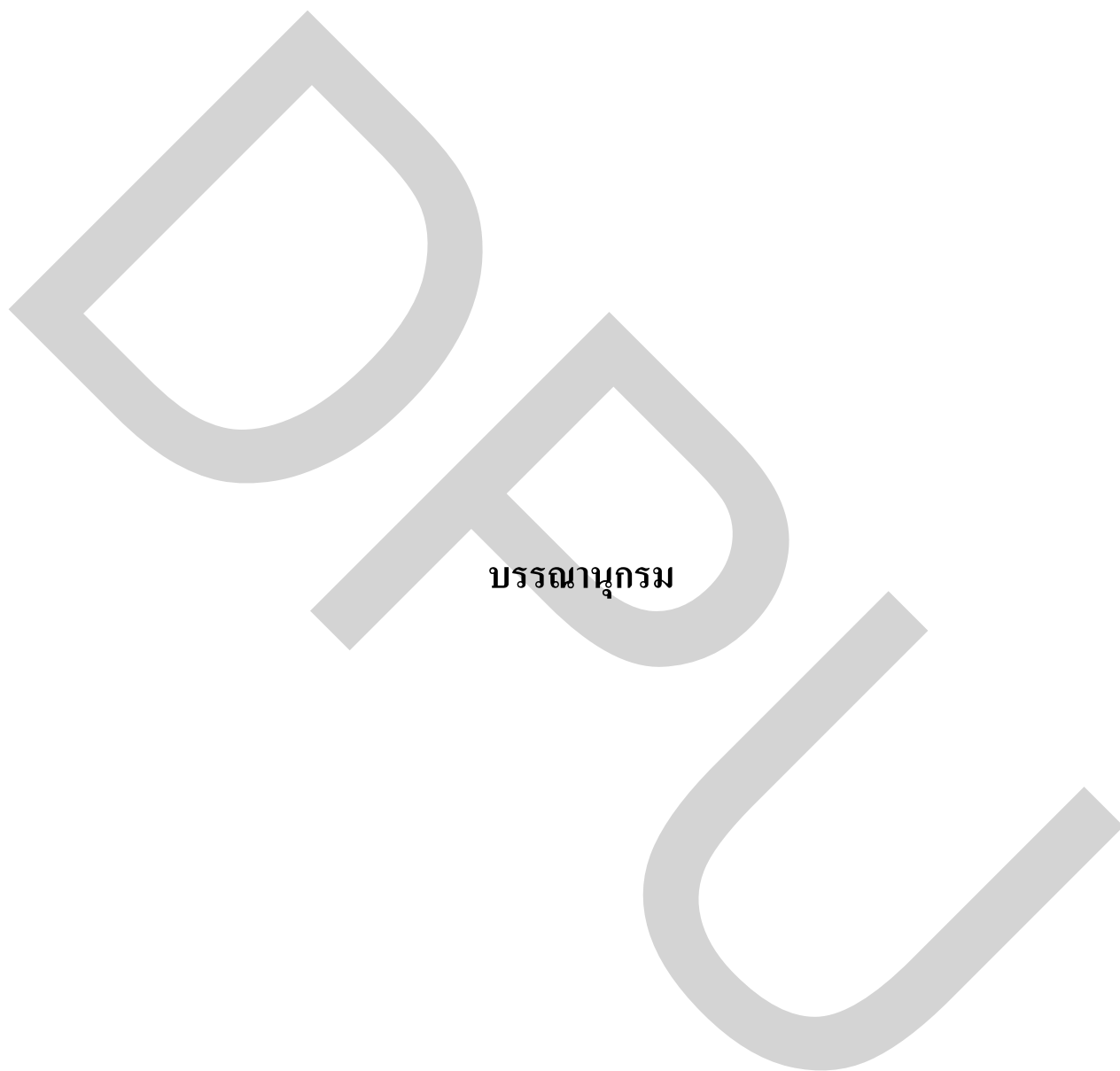
ในการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาก็คือการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 ควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.2.1 ปรับปรุงเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ในหมวดที่ 1 ส่วนที่ 2 เรื่องการลาคลอดบุตร

5.2.2 ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ กลางคืนและกลางวัน

5.2.3 ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการโอนงานราชทัณฑ์บางส่วนให้ออกชนดำเนินการ

5.2.4 ควรมีมาตรการเสริมด้วยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในงานราชทัณฑ์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. (2512). **รวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมการระหว่างประเทศ**. พระนคร: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การซื้อและการขาย.
- กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2542). **เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คู่มือครองแรงงาน “ภาคเบ็ดเตล็ด”**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านพัฒนาวิทยา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2551). **การสร้างขวัญและความพึงพอใจในเกียรติภูมิราชทัณฑ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- จรวพร ธรณินทร์. (2545). **ความเครียดและความล่าช้าในการทำงาน (เอกสารการสอนชุดวิชา เออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นเรศร สุขเจริญ. (2542). **การทำงานขณะมีครรภ์**. ตำราอาชีพเวชศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- นิคม จันทร์วิฑูร. (2529). **แนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน (เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงานหน่วยที่ 1)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นุกูล ตะบูนพงศ์. (2536). **ผลกระทบของการทำงานเป็นผลัด: การนอนหลับและความผิดปกติของการนอนหลับ**. จังหวัดสงขลา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพิตร นรภูมิพิภังษ์. (2548). **การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเรือนจำเอกชนมาใช้ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างฯ ในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- ไพฑูรย์ สุทธสินธุ์. (2542). **ปัญหาสุขภาพจิตในสถานประกอบอาชีพ (ตำราอาชีพเวชศาสตร์)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524). **กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). **ระบบเศรษฐกิจ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เมธี ดุลยจินดา. (2525). **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร:

ป. สัมพันธ์พาณิชย์.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2541). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน: แก้ไขเพิ่มเติม – ปรับปรุงใหม่ตาม**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร.

เวณิกา กำลิ่งเอก และ สุนทร สุภพงษ์. (2544). **หนังสือรู้ทันเศรษฐกิจ** (เอกสารการสอนชุดวิชา

พิชวิทยา และเวชศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยที่ 9-15). กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ศักดิ์ชัย เลิศนิขพันธุ์ และคณะ. (2551). **การศึกษาแนวทางและความเป็นไปได้ในการนำมาตรการ**

ลงโทษระดับกลางมาใช้เพื่อเป็นมาตรการทางเลือกในการลงโทษผู้กระทำผิดใน

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทิน อยู่สุข. (2545). **กลศาสตร์ชีวภาพในการทำงาน** (เอกสารการสอนชุดวิชา เออร์گونอนิกส์

และจิตวิทยาในการทำงาน). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เอกพร รักความสุข. (2541). **เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่**. กรุงเทพมหานคร:

คณะกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่.

ฮัต เจสสัน. (2447). **ลัทธิเศรษฐกิจ**. คำสอนชั้นปริญญาวิชาลัทธิเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทความ

กรมราชทัณฑ์. (2541). “การศึกษาความตราครุฑของเจ้าพนักงานเรือนจำ.”

วารสารคู่มือกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์.

_____. (2541). “คู่มือเจ้าพนักงานเรือนจำในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง.” วารสารคู่มือกรมราชทัณฑ์.

กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์.

_____. (2550). “ผลงานวิชาการ 2007 พลังราชทัณฑ์รุ่นใหม่.” วารสารประจำปี กรมราชทัณฑ์.

กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์.

กระทรวงยุติธรรม. (2546). “กระบวนการทัศนใหม่ของกระทรวงยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด.”

วารสารประชุมวิชาการกระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
 (2550). “อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ผลการ
 ประชุมและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ
 ต่อสตรีในทุกรูปแบบ สมัยที่ 34.” วารสารกิจการสตรีประจำปี. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
 ของมนุษย์.

เอกสารอื่นๆ

ประธาน วัฒนวาณิชย์. (ม.ป.ป.). **สิทธิของผู้ต้องขังในประเทศ**. กรุงเทพมหานคร:
 สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (2541). **บริการเพื่อ
 ภูมิภาค**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาค
 เอเชียและแปซิฟิก.

วิทยานิพนธ์

ณัฏยา กรกมล. (2549). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองพยาบาลหญิงมีครรภ์ในหน่วยงานรัฐ**.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
 พิทยา เขียวดอกน้อย. (2544). **การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่ง
 เป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 โท สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
 มณี สุขผล. (2543). **การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา
 นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
 ขงยุทธ ญาณสาร. (2529). **ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงาน
 ตามกฎหมายแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์. เชียงใหม่:
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุธรรม นันทมงคลชัย. (2538). **พยาบาลชาย: วิธีชีวิตการทำงาน ปัญหาและการปรับตัว.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฎหมาย

คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนและกลางวันในวันหยุดราชการ
ของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525

ระเบียบข้าราชการพลเรือนว่าด้วยการลาของราชการ พ.ศ. 2535 แก้ไขปรับปรุงโดยระเบียบว่าด้วย
การลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Gordon, N.P., Clearly, P.D., Parker, C.E. (1968). **The prevalence and health Impact of shiftwork.**

Hartikainen A, Sorri M, Anttonen H, Tuimala R, Laara E. (1994). **Effect of occupational noise on the course and outcome of pregnancy.** Scand J Work and Euviron Health.

Henriksen TB, Hedegaard M, Secher NS & Wilcox AJ. (1995). **Standing at work and preterm delivery.** Br Obstet Gynaecol.

Koki, K, (1985). **Health and related problems of shiftworkers.** Shiftwork and Related Issue in Asian Countries.

Noman, A. B., Eric, V. M., and Paul C. (1997). **Obstetrics and the Newborn An illustrated Textbook Third Edition.** London: W. B. Saunders.

Tapp, L. M. (2001). **Pregnancy and Ergonomics: Potential Hazards and Key Safeguards.**

ARTICLES

Barrentt, V and Phillips, I.A. (1995). "Reproductive Health in the American Workplace."

AADHN Journal.

Florak, E. I. M. Ziethuis, G. A., Pellegrino, J. E. M. C., and Rolland, R. (1993). "Occupational Physical activity and the occurrence of spontaneous abortion." **International Journal of Epidemiology.**

Lipscomb, J. A., Fenster, L., Wensch, M., Shusterman, D., & Swan, S. "Pregnancy outcomes women potentially exposed to occupational Solvents and women working in the electronics industry." **Journal of Occupational Medicine.**

Van Gool, W. A. & Mimiran, N. In Morehouse R. L., (1995). "Shiftwork: The Special Challenges for Women." **AAOHN Journal.**

ELECTRONIC SOURCES

American Medical Women's Assn.(1993). Position Paper on Pregnancy Schooling, Training, and Early Practice Years. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.cawthron.org.nz>.

Gander, P.H., (1997). Sleep, Health, and Safety: Challenges in a 24-hour society. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.cawthron.org.nz>. **September 2008.**

International Labour Organization. (2002). R 3 Maternity Protection Recommendation 1919. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.ilolex.htm>.

International Labour Organization. (2002). R 103 Maternity Protection Recommendation 1952. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.ilolex.htm>.

International Labour Organization. (2002). R 191 Maternity Protection Recommendation 2000. Retrieved 8 October, 2010, from <http://www.ilolex.htm>.

International Labour Organization. (1994). Condition of Work Digest 1994: Maternity and Work.

Retrieved 2 November, 2010, from <http://www.ilo.org>.

International Labour Organization. (2002). C 149 Nursing Personal Convention, 1477.

Retrieved 2 November, 2010, from <http://www.ilo.org>.

International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS). (2000). And, nursing.

International Hazard Datasheets on Occupation. Retrieved 5 December, 2010, from <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/hdo/pdf/aid-nursing.pdf>.

Labour Standard Law (Law No.49 of 1947). Retrieved 5 December, 2010, from

<http://www.globalmarch.org/virtuallibrary/ilo.natl/japan-labur-standards.Htm#a064>.

Law on Securing, etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in

employment (Law No.113 of July 1, 1972). Retrieved 5 December, 2010, from http://www.2.mhlw.go.jp/topics/josei/hourei/20000401-31_e.htm.

Maternity Protection Act 1944. Retrieved 15 September, 2010, from

<http://europa.eu.int/caum/employment.Social/missoc/2002/missoc80.eu.htm>.

Misner, S. T., Hewitt, J. B., and Levin, P.F. (2000). Retrieved 22 October, 2010, from

<http://www.hc.sc.gc.ca/Canusa/papers/usa/english/occupat.htm>.

Morshead, D.M.(2001). Stress and Shiftwork. Retrieved 22 October, 2010, from

<http://www.Principalheathnews.htm>.

Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. Ergonomics & Pregnancy. (1998).

Retrieved 22 October, 2010, from

<http://www.Chcow.on.ca/resourses/handbooks/ergonomicspregnance/ergonomicsandpregnancy.pdf>

Pregnancy and Reproductive Hazards in the Workplace: Physical and Biological Hazards. (2000).

Retrieved 7 November, 2010, from

http://www.ehs.ucdavis.edu/ftpd/sftynet/5n_107.pdf.

Protection of gainfully employer Mother Act. (1977). Retrieved 22 October, 2010, from

<http://www.ilo.org/public/english/employment/genus/eco/download/germpge.Pdf>.

Saskatchewan Labour.(2001). Health Hazards. In: Managing Shiftwork. Retrieved 2 December, 2010, from <http://www.Labour.gov.sk.ca/safety/shiftwork4htm>.

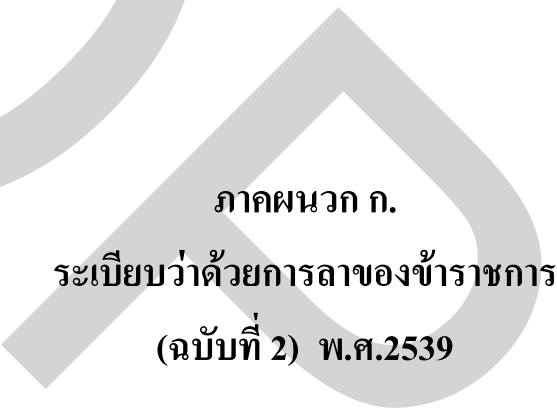
Selevan, S. G., Lindbohm M-L., Hornung, R. W., & Hemminhi, K. Misner, S.T., Hewitt, J.B., and Levin, P.F.(2000). Retrieved 2 December, 2010, from <http://www.hcsc.gc.ca/Canusa/papers/usa/english/occupat.hitm>.

Saurel-Cubizolles, M.J., Job-Spira, N., & Estry-Behar, M. (1993). In Misner, S.T.. Women And Occupational Health. Retrieved 2 December, 2010, from <http://www.hc.se.gc.ca/canusa/papers/usa/english/occupat.htm>.



ภาคผนวก





**ภาคผนวก ก.
ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2539**

**ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2539**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2535นายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2539”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกความในข้อ 18 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 18 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว และมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังคลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้มีอำนาจอนุญาตให้ลออนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้ว เป็นวันลาปฏิบัติงาน

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร”

ข้อ 4. ให้ยกเลิกความในข้อ 20 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535

ข้อ 5. ให้ยกเลิกความในข้อ 21 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 21 ข้าราชการมีสิทธิลาปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนปีละ ไม่เกิน 45 วันทำการ”

ข้อ 6. ให้ยกเลิกความในข้อ 22 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 22 ข้าราชการที่ลาคลอดบุตร ตามข้อ 18 แล้ว หากประสงค์จะลาอีก ส่วนตัว เพื่อเลี้ยงบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา”

ข้อ 7. ให้ยกเลิกความในข้อ 23 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 23 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาอีกส่วนตัว เว้นแต่กรณีการลาอีกส่วนตัว เพื่อเลี้ยงบุตรตามข้อ 22 ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2539

นายบรรหาร ศิลปอาชา
นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ข.

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“ระบบสุขภาพ” หมายความว่า การจัดการทั้งมวลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา กฎหมาย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยด้านสาธารณสุขและการบริการสาธารณสุขด้วย

“การบริการด้านสุขภาพ” หมายความว่า การบริการต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสุขภาพ รวมถึงการบริการสาธารณสุขด้วย

“บริการสาธารณสุข” หมายความว่า การจัดการให้มีบริการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันและควบคุมปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ การตรวจวินิจฉัยและบำบัดสภาวะความเจ็บป่วยและการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน

“การตรวจสุขภาพ” หมายความว่า กระบวนการสำรวจหาสาเหตุและปัจจัยเสี่ยงซึ่งอาจคุกคามสุขภาพ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดสุขภาพ

“การสร้างเสริมสุขภาพ” หมายความว่า การใดๆ ที่มุ่งกระทำโดยส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรมบุคคล สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัวและชุมชน มีสุขภาพและมີคุณภาพชีวิตที่ดี

“นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ” หมายความว่า แนวทางการพัฒนาที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางกายภาพที่เอื้อต่อการมีสุขภาพ ทำให้ประชาชนเข้าถึงทางเลือกที่ก่อให้เกิดสุขภาพ

“ปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ” หมายความว่า สิ่งต่างๆ ที่มีผลเสียต่อสุขภาพ

“ความมั่นคงด้านสุขภาพ” หมายความว่า การมีหลักประกันและการคุ้มครองให้เกิดสุขภาพที่ยั่งยืน

“ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ” หมายความว่า องค์ความรู้ ความคิด ความเชื่อ และความชำนาญในการดูแลสุขภาพ ที่สั่งสมมาจากการปฏิบัติในประสบการณ์ชีวิต โดยมีการถ่ายทอดทางสังคม วัฒนธรรม ของกลุ่มคน เช่น การดูแลสุขภาพแบบพื้นบ้าน อาหารพื้นบ้าน ภูมิปัญญาหมอพื้นบ้าน การแพทย์แผนไทย เป็นต้น

“ภูมิปัญญาหมอพื้นบ้าน” หมายความว่า การดูแลสุขภาพตนเองในชุมชนแบบพื้นบ้านดั้งเดิม จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ พิธีกรรม วัฒนธรรมประเพณีและทรัพยากรที่แตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับของชุมชนนั้นๆ

“การแพทย์แผนไทย” หมายความว่า การดูแลสุขภาพที่อาศัยภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยที่ถ่ายทอดและพัฒนาสืบต่อกันมา รวมทั้งการแพทย์แผนไทยประยุกต์ด้วย

“บุคลากรด้านสาธารณสุข” หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสาธารณสุขและบุคคลอื่นที่ให้บริการสาธารณสุข

“การเงินการคลังรวมหมู่” หมายความว่า การเงินการคลังที่ประชาชนร่วมจ่ายเงินตามสัดส่วนความสามารถในการจ่าย ตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข โดยนำเงินที่เก็บล่วงหน้ามาใช้จ่ายร่วมกัน เพื่อจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตสำหรับทุกคน

“สมัชชาสุขภาพ” หมายความว่า กระบวนการจัดประชุมที่ให้ทุกฝ่ายได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างใช้ปัญญาและสมานฉันท์ โดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพะ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“คณะกรรมการสรรหา” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหากรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“กรรมการบริหาร” หมายความว่า กรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 5 สุขภาพเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

มาตรา 6 สุขภาพเป็นเป้าหมายสูงสุดของชุมชนและสังคม เป็นทั้งอุดมการณ์และเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติ

มาตรา 7 ระบบสุขภาพต้องมุ่งเน้นเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของคนทั้งมวล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีกระบวนการพัฒนา ศักยภาพบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สุขของการอยู่ร่วมกัน

ระบบสุขภาพตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นระบบที่พึงประสงค์ ดังนี้

- (1) มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- (2) เคารพในสิทธิ คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และนำไปสู่ความเท่าเทียมกัน
- (3) มีโครงสร้างครบถ้วน และมีการทำงานที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างมีบูรณาการ
- (4) มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ควบคุมค่าใช้จ่ายได้ ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบร่วมกันอย่างสมานฉันท์
- (5) มีปัญญาเป็นพื้นฐาน เรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับวิถีชีวิตและสังคมนวมทั้งพึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

หมวด 2
สิทธิ หน้าที่ และความมั่นคงด้านสุขภาพ
ส่วนที่ 1
สิทธิด้านสุขภาพ

มาตรา 8 บุคคลมีสิทธิในการดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

บุคคลมีสิทธิร่วมกับกับรัฐและชุมชนในการทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สมดุล ปลอดภัย มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องอย่างมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา 9 สุขภาพของหญิง ที่หมายถึงสุขภาพทางเพศและสุขภาพของระบบเจริญพันธุ์ของหญิง ซึ่งมีความจำเพาะ ชับซ้อนและมีอิทธิพลต่อสุขภาพหญิงตลอดช่วงชีวิต ต้องได้รับการสร้างเสริม และคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสม

สุขภาพของเด็ก คนพิการ คนสูงอายุ คนด้อยโอกาสในสังคมและกลุ่มคนต่างๆ ที่มีความจำเพาะในเรื่องสุขภาพ ต้องได้รับการสร้างเสริมและคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสมด้วย

มาตรา 10 บุคคลมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในข้อมูลส่วนตัวด้านสุขภาพ ไว้เป็นความลับ

การเปิดเผยข้อมูลตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือตามที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติ

มาตรา 11 บุคคลมีสิทธิในการปฏิบัติตามศาสนาบัญญัติ หรือปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน แต่ต้องไม่เป็นการคุกคามต่อสุขภาพของบุคคลอื่นหรือส่วนร่วม

มาตรา 12 บุคคลมีสิทธิรวมตัวกันจัดการบริการด้านสุขภาพเพื่อการพึ่งตนเองในชุมชนอย่างยั่งยืน

มาตรา 13 บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมือง

บุคคลมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีความปลอดภัย มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 14 บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตจากรัฐ อย่างทั่วถึง

ผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตจากรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

บุคคลมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดปัจจัยที่คุกคามสุขภาพที่ก่ออันตรายร้ายแรงอย่างทันต่อเหตุการณ์จากรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

บุคคลอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ คนด้อยโอกาส คนพิการ และคนที่สังคมควรช่วยเหลือเกื้อกูลมีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพจากรัฐ

สิทธิตามวรรคสอง สามและสี่ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลมีสิทธิได้รับการตรวจสุขภาพตามระยะเวลาที่เหมาะสม ด้วยวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 15 เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการใช้ความรุนแรงและจากการปฏิบัติที่เป็นการคุกคามต่อสุขภาพ

มาตรา 16 บุคคลมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพและรับบริการบริการสาธารณสุขอย่างปลอดภัย มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ มีอิสระในการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพและบริการสาธารณสุข โดยรัฐต้องเปิดโอกาสและสร้างโอกาสให้มีผลิตภัณฑ์สุขภาพและบริการสาธารณสุขในประเภทเดียวกันหรือกลุ่มเดียวกันที่หลากหลายเพื่อให้ผู้บริโภคเลือกได้

สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามวรรคหนึ่ง ให้มีระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบควบคุมการจำหน่ายและการจัดบริการ มีความเป็นธรรมในการทำสัญญาเกี่ยวกับการบริโภคด้านสุขภาพรวมทั้งมีสิทธิเรียกร้องเพื่อชดเชยความเสียหายเมื่อได้รับความเสียหายจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายหรือคุกคามต่อสุขภาพของตน

มาตรา 17 บุคคลมีสิทธิได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ อย่างถูกต้องและเพียงพอจากวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสารสาธารณะอื่นๆ

มาตรา 18 บุคคลมีสิทธิได้รับข้อมูลด้านสุขภาพในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง จากบุคลากรด้านสาธารณสุข หรือจากสถานพยาบาลที่ดูแลตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเพียงพอเพื่อประกอบการตัดสินใจที่จะรับหรือปฏิเสธบริการสาธารณสุขใดๆ หรือจะเลือกรับหรือปฏิเสธบริการเฉพาะประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือรีบด่วนที่จำเป็นแก่ชีวิต

บุคคลมีสิทธิเลือกที่จะขอความเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองจากผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรด้านสาธารณสุขคนอื่นที่มีได้เป็นผู้ให้บริการแก่ตน รวมทั้งมีสิทธิในการขอเปลี่ยนผู้ให้บริการและสถานพยาบาลได้

บุคคลมีสิทธิได้รับข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเพียงพอก่อนตัดสินใจร่วมหรือถอนตัวจากการเป็นผู้ถูกทดลองในการวิจัยของบุคลากรด้านสาธารณสุข

มาตรา 19 บุคคลมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือหรือรับค่าตอบแทนจากบุคลากรด้านสาธารณสุขโดยทันทีตามความจำเป็น ในกรณีที่บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่เสี่ยงอันตรายถึงชีวิต โดยไม่คำนึงว่าบุคคลจะร้องขอความช่วยเหลือหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 20 บุคคลหรือคณะบุคคลมีสิทธิได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลในความครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นๆ ของรัฐหรือเอกชน ที่อาจกระทบต่อสุขภาพของตนและของชุมชนตน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นกำหนด

มาตรา 21 บุคคลหรือคณะบุคคลมีสิทธิร้องขอให้มีการประเมินและมีสิทธิร่วมในกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพจากนโยบายสาธารณะ

บุคคลหรือคณะบุคคลมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นๆ ของรัฐ ก่อนการอนุญาตหรือการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของตนหรือของชุมชนและแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องดังกล่าว

มาตรา 22 บุคคลหรือคณะบุคคลมีสิทธิเข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครอง ในกรณีที่มีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ

บุคคลหรือคณะบุคคลมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นๆ ของรัฐ ให้รับผิดชอบการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานนั้นที่มีผลเป็นอันตรายหรือคุกคามต่อสุขภาพ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 23 บุคคลมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในด้านการศึกษา วิจัย การทำงานทางวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ที่ไม่ละเมิดต่อบุคคลอื่นและไม่เป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม

มาตรา 24 บุคคลมีสิทธิในการแสดงความจำนงที่จะปฏิเสธการรักษาพยาบาลที่เป็นไปเพียงเพื่อการยืดการตายในวาระสุดท้ายของชีวิตตนเอง เพื่อการตายอย่างสงบและมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

การแสดงความจำนงตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ 2

หน้าที่ด้านสุขภาพ

มาตรา 25 บุคคล ครอบครัวและชุมชนมีหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพของตนเองและคนในชุมชนตนเอง และต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่ทำให้เกิดปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ

มาตรา 26 บุคคล ครอบครัว ชุมชนและรัฐ มีหน้าที่ร่วมกันอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม สงวน บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล คุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนควบคุมและกำจัดปัจจัยคุกคามสุขภาพ

มาตรา 27 รัฐมีหน้าที่ดำเนินการต่างๆ เพื่อสร้างโอกาส ปกป้อง คุ้มครองและจัดการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพให้ประชาชน ให้ความสำคัญกับนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและต้องรับผิดชอบต่อการจัดปัจจัยที่คุกคามสุขภาพประชาชนจากนโยบายสาธารณะหรือการดำเนินการของรัฐหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้มีกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพจากนโยบายสาธารณะ เพื่อป้องกันและควบคุมปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ และดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ จากนโยบายสาธารณะ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดตลอดกระบวนการ

มาตรา 28 รัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดระบบงานและกระบวนการยุติธรรม การพัฒนาทางการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เกิดผลดีต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อการพึ่งตนเองในการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดบริการด้านสุขภาพ

มาตรา 29 รัฐมีหน้าที่คุ้มครองและพัฒนาเด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัวให้พ้นจากการกระทำที่คุกคามสุขภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพของบุคคลเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน

มาตรา 30 รัฐมีหน้าที่จัดและส่งเสริมให้มีการจัดบริการด้านสุขภาพ และการบริการสาธารณสุข ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ให้บริการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และประชาชนมีทางเลือก โดยกำกับดูแลให้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรา 7

มาตรา 31 รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมจัดระบบถือครองที่ดินและการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงพัฒนาด้านการศึกษาและสร้างโอกาสที่เป็นธรรม พัฒนาสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย และอื่นๆ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตที่พึงตนเองได้อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3

ความมั่นคงด้านสุขภาพ

มาตรา 32 รัฐ ราชการส่วนท้องถิ่น ชุมชน ครอบครัวและบุคคล มีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริม สนับสนุน ปกป้อง พิทักษ์รักษาเพื่อคุ้มครองความมั่นคงด้านสุขภาพ รวมทั้งการแก้ไขลดและขจัดเงื่อนไขที่มีผลเสียต่อความมั่นคงด้านสุขภาพด้วย

มาตรา 33 ความมั่นคงด้านสุขภาพจะต้องครอบคลุมในเรื่องต่างๆ อย่างน้อย ดังนี้

(1) ความมั่นคงทางสังคม หมายถึงการที่ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีคุณภาพ มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการกีดกันแบ่งแยกของคนในสังคม

(2) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึงการที่ประชาชนมีอาชีพมั่นคง มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต โดยมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอในการพึ่งตนเอง ลดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน

(3) ความมั่นคงทางโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึงการมีระบบการศึกษา ระบบบริการด้านสุขภาพ ระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ระบบสื่อสาร โทรคมนาคมเพื่อมวลชน ระบบผังเมือง ระบบพลังงานและอื่นๆ ที่เหมาะสม

(4) ความมั่นคงทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม หมายถึงการที่มีการอนุรักษ์ พัฒนา ค้ำครอง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

(5) ความมั่นคงในการเข้าถึงและได้รับบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต

(6) ความมั่นคงทางการเมือง หมายถึงการใช้อำนาจอธิปไตย การกำหนดนโยบาย การบริหารประเทศมีความชอบธรรม สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทั้งการมีนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

(7) ความมั่นคงที่เกี่ยวกับความยุติธรรม หมายถึงการมีระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เพื่อสร้างความเป็นธรรมโดยเสมอกัน

(8) ความมั่นคงที่เกี่ยวกับการวิจัยและประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านสุขภาพ หมายถึงความถึงการดำเนินการที่ไม่กระทบกับสุขภาพของประชาชน ชุมชนและสังคมมีจริยธรรมและเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ

(9) ความมั่นคงที่เกี่ยวกับความเชื่อ ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม หมายถึงการเคารพในความแตกต่างด้านสิทธิ เสรีภาพของบุคคลและชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับความเชื่อ ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมต่าง

ภาคผนวก ค.

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน
และกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525

**ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน
และกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525**

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ภายในเรือนจำหรือทัณฑสถาน เป็นระเบียบแบบแผนมีหลักเกณฑ์ถือปฏิบัติอย่างเดียวกัน กรมราชทัณฑ์จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้แต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถานจัดทำสมุดจัดเวรยามรักษาการณ์แจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ต้องอยู่เวรยามได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน วิธีการแจ้ง ให้แจ้งโดยวางสมุดจัดเวรยามไว้คู่กับสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการประจำวันของข้าราชการ และให้ผู้ถูกเวรยามเซ็นชื่อรับทราบในช่องที่ตรงกับรายชื่อที่ผู้นั้นถูกจัดให้อยู่เวรยาม ทั้งนี้ เพื่อสะดวกในการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่

ข้อ 2 ให้ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์หรือฝ่ายปกครอง และรักษาการณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเวรยามรักษาการณ์ประจำวันภายในเรือนจำหรือทัณฑสถาน โดยจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้หมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันเข้าเวรอย่างเสมอหน้ากัน และให้จัดเจ้าหน้าที่ไว้คอยตรวจสอบว่า ผู้มีหน้าที่เข้าเวรยามแต่ละวันที่จัดไว้ล่วงหน้านั้น ได้เซ็นรับทราบคำสั่งครบถ้วนหรือไม่ หากผู้ใดไม่เซ็นชื่อ ก็ให้ติดตามเพื่อทราบปัญหาหรือเหตุขัดข้องแล้วรีบเสนอผู้บังคับบัญชา ซึ่งรับผิดชอบในการจัดเวรยามได้ทราบล่วงหน้าเพื่อสั่งการแก้ไขได้ทันกาลก่อนจะถึงกำหนดเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะเข้าเวรยาม ทั้งนี้ เพื่อมิให้ขาดกำลังเจ้าหน้าที่เวรยาม

ข้อ 3 แม้จะได้มีหลักฐานจัดให้ผู้ถูกเวรยามเซ็นชื่อรับทราบไว้ล่วงหน้าในสมุดจัดเวรยามรักษาการณ์ ตามข้อ 1 แล้ว แต่เพื่อป้องกันการหลงลืมของเจ้าหน้าที่ผู้ถูกเวรยาม จึงให้คงมีป้ายประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่อยู่เวรยามประจำวัน ติดไว้ที่ฝาผนังประตูเข้าเรือนจำดังเช่นที่เรือนจำส่วนใหญ่ถือปฏิบัติอยู่แล้ว อีกส่วนหนึ่งด้วย

ข้อ 4 การจัดเวรยามรักษาการณ์กลางคืน และกลางวัน ในวันหยุดราชการของแต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถาน ให้พึงมีระดับการบังคับบัญชาลดหลั่นกันตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 เวย์ใหญ่
- 4.2 พัสติเวอร์ และผู้ช่วยพัสติเวอร์
- 4.3 หัวหน้าเวรรักษาการณ์ทุกผลัด
- 4.4 หัวหน้าเวรประตู หัวหน้าเวรประจำแดน
- 4.5 เวย์รักษาการณ์ทั่วไป

แต่ทั้งนี้ ต้องจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถาน และให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่เวรยามที่สามารถจะเบิกจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาตามที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ด้วย

ข้อ 5 นอกจากผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการ หรือผู้ปกครอง ทัณฑสถานจะมีหน้าที่ต้องเข้าตรวจภายในเรือนจำหรือทัณฑสถาน ตามระเบียบที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้แล้ว ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการ หรือผู้ปกครองทัณฑสถานจะต้องจัดเวรตรวจพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาระดับรอง เป็นเวรเข้าตรวจเรือนจำหรือทัณฑสถาน แทนผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการหรือผู้ปกครองด้วย โดยจะต้องเข้าตรวจการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์เป็นประจำทุกวัน ทั้งนี้เพื่อเสริมกำลังการตรวจตราของผู้บังคับบัญชาระดับสูงอีกชั้นหนึ่ง

ข้อ 6 การอยู่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน ให้ถือปฏิบัติดังนี้

6.1 ในวันเปิดทำการตามปกติ ผู้จะเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ตามนัยข้อ 4 ทุกคน ให้พ้นจากหน้าที่ประจำวันเมื่อเวลา 15.00 น. เพื่อไปเตรียมตัวเข้าเวรยาม และจะต้องกลับเข้ามารับมอบหน้าที่เวรยามต่อจากเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตอนกลางคืนไม่เกินเวลา 16.30 น. และให้พ้นจากหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนเวลา 08.30 น. ของเช้าวันรุ่งขึ้น แต่จะถือว่าพ้นจากหน้าที่ที่ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวัน หรือเจ้าหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนในกรณีในวันรุ่งขึ้นตรงกับวันหยุดราชการมารับมอบหน้าที่ครบทุกคนเสียก่อนด้วย

6.2 ให้ผู้พ้นจากหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน ซึ่งจะต้องกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ประจำวันในวันเปิดทำการตามปกติ กลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ไม่เกินเวลา 10.00 น.

6.3 ให้ผู้พ้นจากหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน แต่จะต้องถูกเวรคาบเกี่ยวกับเวรรักษาการณ์ตอนกลางคืนในวันหยุดราชการด้วย ให้กลับเข้ามาเข้าเวรไม่เกิน 09.30 น.

ให้เรือนจำและทัณฑสถานพยายามหลีกเลี่ยงการจัดเวรยามคาบเกี่ยวกรณีนี้ให้น้อยที่สุด หากเป็นไปได้ถ้าจะเป็นต้องจัดเมื่อผู้นั้นออกเวรรักษาการณ์กลางคืนแล้ว ให้จัดอาหารเข้าจากร้านสงเคราะห์ภายในเรือนจำเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ดังกล่าว แทนการอนุญาตให้ออกไปรับประทานอาหารเช้าที่บ้าน ก็จะเพิ่มกำลังการควบคุมให้แข็งแรงขึ้น

6.4 การส่งมอบหน้าที่เวรยามแต่ละผลัดต้องปลุกเวรผลัดต่อไป มาตรวจและเซ็นรับมอบหน้าที่กันให้เรียบร้อยเสียก่อน จึงจะออกเวรได้ ถ้าหากเวรผลัดต่อไปยังไม่เซ็นรับมอบหน้าที่ถือว่าเวรคนเดิมยังไม่หมดหน้าที่

ข้อ 7 การอยู่เวรรักษาการณ์กลางคืนในวันหยุดราชการ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

7.1 ให้เวรรักษาการณ์กลางคืนทุกคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ไม่เกินเวลา 08.00 น. และให้พ้นจากหน้าที่เวลา 17.00 น.

7.2 ผู้ที่มีหน้าที่เป็นเวรรักษาการณ์กลางวัน และมีหน้าที่จะต้องอยู่เวรต่อเนื่องคาบเกี่ยวไปถึงเวรรักษาการณ์กลางคืนในเย็นวันนั้นด้วย อนุญาตให้ออกไปเตรียมตัวเข้าเวรกลางคืน ตามนัยข้อ 6.1 ได้ แต่ทั้งนี้ให้เรือนจำและทัณฑสถานพยายามหลีกเลี่ยงการจัดเวรต่อเนื่องคาบเกี่ยวกัน ตามนัยข้อ 6.3 วรรคสอง

7.3 ให้จัดเวรผลัดเปลี่ยนกันออกไปรับประทานอาหารกลางวัน ระหว่างช่วงเวลา 11.00 – 12.00 น. และ 12.00 – 13.00 น. แต่ทั้งนี้ให้คำนึงถึงการจำกัดกำลังการควบคุมที่เหลืออยู่ให้เพียงพอแก่การรักษาความปลอดภัยของเรือนจำ หรือทัณฑสถานแต่ละแห่งด้วย

ข้อ 8 ให้จัดเวรยามสำรองประจำวันไว้ส่วนหนึ่ง หากมีเหตุจำเป็น เช่น กรณีเจ้าหน้าที่เวรยามในวันนั้นเจ็บป่วยกระทันหัน หรือเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า ที่ไม่อาจมาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ เมื่อถึงเวลาที่จะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้มีหน้าที่เข้าเวรยามโดยตรงยังไม่เข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ให้เวรยามสำรองเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันที

ข้อ 9 การขออนุญาตสับเปลี่ยนการอยู่เวรยามแทนกันให้กระทำได้ โดยถือปฏิบัติตามนัยหนังสือกรมราชทัณฑ์ที่ มท.0902/ว222 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2522 กล่าวคือต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา โดยเสนอขออนุญาตผ่านการพิจารณาของพัศดีเวร จนถึงหัวหน้าฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการเรือนจำ หรือผู้ปกครองเป็นผู้พิจารณาอนุญาตเสียก่อน

ข้อ 10 ให้เจ้าหน้าที่ประตูตรวจการเข้าออกของเจ้าหน้าที่เวรยามรักษาการณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำหรือทัณฑสถานแล้วจะออกไปนอกแดนต้องได้รับอนุญาตจากเวรผู้ใหญ่หรือพัศดีเวร หากจะออกไปนอกเรือนจำหรือทัณฑสถานเจ้าหน้าที่ประตูจะอนุญาตให้ออกไปได้ ต่อเมื่อได้มีบันทึกอนุญาตออกนอกเรือนจำหรือทัณฑสถานจากเวรผู้ใหญ่ หรือพัศดีเวรมาแสดงเสียก่อน เมื่อนุญาตให้ผ่านประตูไปแล้วเจ้าหน้าที่ประตูต้องยึดเอกสารการอนุญาตดังกล่าว ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ 11 เวรผู้ใหญ่หรือพัศดีเวร ที่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ออกไปจากแดน หรือออกไปนอกเรือนจำหรือทัณฑสถาน จะอนุญาตได้เฉพาะกรณีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หากเวรผู้ใหญ่หรือพัศดีเวรจะอนุญาตเองอาจกระทำได้เฉพาะเมื่อเจ้าหน้าที่เวรยามผู้นั้นมีเหตุผลความจำเป็นจริงๆ และต้องคำนึงถึงการควบคุมและปลอดภัยภายในของเรือนจำหรือทัณฑสถานเป็นหลักสำคัญ เมื่อนุญาตไปแล้วหากเกิดผลเสียหายผู้อนุญาตอาจจะต้องร่วมรับผิดชอบด้วย ทั้งจะต้องจัดให้มีผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบแทน ระหว่างผู้นั้นไม่อยู่ในหน้าที่ด้วย

ข้อ 12 การมอบหมายหน้าที่ระดับการบังคับบัญชา และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เวรยาม ตามนัยข้อ 4 ให้เรือนจำหรือทัณฑสถานแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด

ข้อ 13 เมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าตรวจเรือนจำ เจ้าหน้าที่เวรยามรักษาการณ์จะต้องรายงานตนตามข้อบังคับ ที่ 4/2485 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2485 กล่าวคือ เมื่อไปหยุดยืนอยู่ตรงหน้าผู้ที่ได้รับรายงานแล้ว ให้ทำความเคารพอยู่ห่างประมาณ 1 เมตร รายงานโดยกล่าวชื่อตัวและชื่อสกุล หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในช่วงเวลาใด มีเหตุการณ์ปกติหรือผิดปกติอย่างไรหรือไม่ จำนวนผู้ต้องขังมีเท่าใด แยกเป็นชายหญิงเท่าไร สำหรับเรือนจำหรือทัณฑสถานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลาง การรายงานครั้งแรก ตามปกติให้เป็นหน้าที่ของพัศดีเวร ขึ้นต่อไปเมื่อผู้บังคับบัญชาผ่านประตูใด หรือหน่วยงานใด ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าผู้รักษาการณ์ประตู หรือหัวหน้าผู้ควบคุมหน่วยงานนั้น เป็นผู้รายงานดังนี้ เป็นต้น

ข้อ 14 ระเบียบนี้ไม่บังคับรวมถึงการจัดเวรป้อมยามรักษาการณ์กำแพงเรือนจำ และเวรรักษาการณ์ภายนอกเรือนจำ

ข้อ 15 ไม่ถือเป็นข้อจำกัดที่จะให้เรือนจำหรือทัณฑสถานแต่ละแห่งกำหนดกฎเกณฑ์รายเดือนปลีกย่อยในการวางระเบียบปฏิบัติเป็นการภายในให้รัดกุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของระเบียบนี้

ข้อ 16 ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศนี้เป็นต้นไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายสุเมธ สุพันธ์วรชาติ

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2538

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกรชำนาญการ ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์

สำนักผู้ตรวจราชการกรม กรมราชทัณฑ์