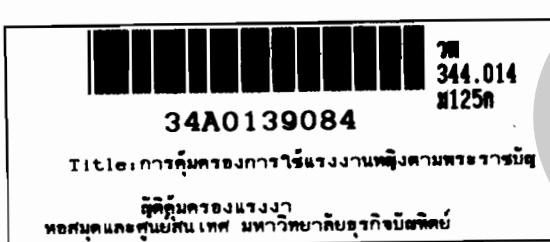




การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเบริ่งเกื้อกับ
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
และกฎหมายต่างประเทศ

นางสาวณัฐ ลุขุม



วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดิศิตสาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจการบิน

พ.ศ. 2543

ISBN 974-281-505-4

ห้องค้นคว้าบัณฑิตวิทยาลัย

**Protection of Female Labours under the Labour Protection
Act B.E.2541 : A Comparative Study with the International
Labour Standards of the International Labour Organization
and International Laws**

Miss Manee Sukpol

**A Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Law**

Department of Law:

Graduate School Dhurakijpundit University

เลขที่เบียน.....	0139084
วันลงที่เบียน.....	17. พย. 2543
เลขเรียกหนังสือ.....	67 344.014 ม.๑๕ ก พ.๔

2000

ISBN 974-281-505-4

กิจกรรมประจำวัน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อ่อนน้อมถ่อมตนจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ และศาสตราจารย์ เกษมลันต์ วิลาวรณ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อมูล ดำเนินการช่วยเหลือต่าง ๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองท่าน ที่นี้ด้วย

ผู้เขียน ขอกราบขอบพระคุณ	ศาสตราจารย์ ดร. ไพบูลย์ พิพัฒนกุล ดร.พีรพันธุ์ พาลสุข และ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรรา วิเชียรชัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าช่วงรับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์และให้คำแนะนำต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
--------------------------	--

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ คุณพ่อถวิล คุณแม่แบบ สุขผล ที่เป็นกำลังใจที่สำคัญ จนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้เขียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีในที่สุด

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาแล้ว ผู้เขียนขอมอบความเด็ิมให้กับบิดา นารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาการให้ ส่วนที่มีความผิดพลาดและข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

มตี สุขผล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ๙

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ๑

กิตติกรรมประกาศ ๗

บทที่

๑ บทนำ ๑

 ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุบัน ๑

 ๑.๑ ความเป็นมา ๑

 ๑.๒ ความสำคัญของปัจจุบัน ๕

 ๒. ข้อสมมติฐานของวิทยานิพนธ์ ๑๕

 ๓. วัตถุประสงค์ของการศึกษา ๑๖

 ๔. วิธีการวิจัยและขอบเขตของการศึกษา ๑๗

 ๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก การศึกษา ๒๐

บทที่

๒ การคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายระหว่างประเทศที่ว่าไป ๒๑

 ๑. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามมาตรฐานระหว่างประเทศของ
 องค์การสหประชาชาติ ๒๑

 ๑.๑ ปฏิญาณสาคัญว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ป.ศ. ๑๙๔๘... ๒๑

 ๑.๒ กติกาของทว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเมืองและสิทธิทางการเมือง

 ป.ศ. ๑๙๗๖ ๒๒

1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม ปี ค.ศ. 1976.....	23
1.4 ปัญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปี ค.ศ. 1986.....	25
1.5 ปัญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ ปี ค.ศ. 1993.....	25
2. การคุ้มครองแรงงานพิจิตตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปี ค.ศ. 1979	30
2.1 ประวัติความเป็นมาของ อนุสัญญาว่าด้วยการจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ.....	30
2.2 ความหมายของคำว่า "การเลือกปฏิบัติต่อสตรี".....	32
2.3 แนวทางในการคุ้มครองแรงงานพิจิตตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ.....	32
3. การคุ้มครองแรงงานพิจิตตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	35
3.1 ประวัติและสาระสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	36
3.2 ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.....	41
3.3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานพิจิต..	45
3.3.1 การคุ้มครองแรงงานพิจิตในลักษณะของงานที่ห้ามทำ.....	45
3.3.2 การคุ้มครองแรงงานพิจิตในลักษณะของสตรีมีครรภ์.....	46
3.3.3 การคุ้มครองแรงงานพิจิตในลักษณะของการทำงาน ที่มีน้ำหนักมาก.....	47
3.3.4 การคุ้มครองแรงงานพิจิตในลักษณะของการทำงานกลางคืน... .	49
3.3.5 การคุ้มครองแรงงานพิจิตในลักษณะพิจิตที่ต้อง รับผิดชอบเพื่อครอบครัว.....	50

3.3.6 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน.....	54
บทที่ 3 วิวัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายของประเทศไทย.....	56
1. วิวัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายต่างประเทศ... 56	
1.1 ประเทศไทย..... 60	
1.2 ประเทศไทยเวียดนาม..... 61	
1.3 ประเทศไทย..... 62	
1.4 ประเทศไทยอีสาน..... 66	
2. วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานหญิงก่อนให้นับคืนระยะเวลาบัญชีและแรงงาน พ.ศ. 2499..... 70	
2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงก่อนให้นับคืนระยะเวลาบัญชีและแรงงาน พ.ศ. 2499..... 70	
1) สหภาพโซเชียล..... 71	
2) สหภาพอุตสาหกรรม..... 72	
3) สมัชชาชนโภคภัณฑ์..... 73	
2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญชีและแรงงาน พ.ศ. 2499..... 75	
2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามประกาศขยายผลและปฏิริหาริ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515..... 79	
2.4 ผลกระทบจากการใช้นับคืนและสำหรับข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2515)..... 81	

บทที่	หน้า
4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เวียดนาม จีน และเกาหลีใต้.....	86
1. ขอบเขตและสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิง ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	86
1.1 ขอบเขตของการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541.....	87
1.2 สาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	91
1.2.1 งานที่ห้ามนายจ้างให้อุปจ้างหญิงทำ.....	91
1.2.2 เวลาทำงาน.....	96
✓ 1.2.3 ลักษณะความปลอดภัยในการเปลี่ยนงานของ อุปจ้างหญิงมีครรภ์.....	99
✓ 1.2.4 การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราฯ เหตุอุปจ้างหญิงมีครรภ์....	104
✓ 1.2.5 การได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน.....	105
1.2.6 การห้ามล่วงเกินทางเพศ.....	106
1.2.7 การตรวจแรงงานหญิง.....	108
1.2.8 บทกำหนดโทษ.....	109
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ.....	110
2.1 ประเภทงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้อุปจ้างหญิงทำ.....	110

หน้า

2.1.1 ประเกียรติงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพูดกันทั่วไปท่า.....	110
2.1.2 ประเกียรติงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพูดมีครรภ์ท่า.....	114
2.2 การกำหนดหน้าที่นักแม่บท.....	116
2.3 เวลาทำงาน.....	118
2.3.1 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพูดทำงานในเวลากลางคืน....	119
2.3.2 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพูดมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด.....	121
2.3.3 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพูดมีครรภ์ทำงาน ในเวลากลางคืน.....	123
2.4 สิทธิการลดหย่อนและสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างพูดมีครรภ์..	124
2.4.1 สิทธิการลดหย่อนลูกจ้างพูดมีครรภ์.....	125
2.4.2 สิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างพูดมีครรภ์.....	131
2.5 การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างพูดมีครรภ์.....	133
2.6 การกำหนดเวลาพักให้เหมาะสม.....	136
2.7 สิทธิเวลาหยุดในช่วงที่มีประจำเดือน.....	137
2.8 การได้รับค่าตอบแทนโดยเด็กเต็มกัน.....	139
2.9 การห้ามล่วงเกินทางเพศ.....	142
2.10 การตรวจสอบงานพูด.....	145
2.11 ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา.....	147
2.12 บทกำหนดโทษ.....	149

บทที่	หน้า
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	159
1. บทสรุป.....	159
2. ข้อเสนอแนะ.....	169
บรรณานุการ.....	178
ประวัติผู้เขียน.....	186

หัวข้อวิชานิพนธ์

การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 : สิกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
แรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
และกฎหมายต่างประเทศ

ผู้สอนสิกษา

นางสาวมี สุขผล

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติวงศ์ หังสพุกษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

ปีการศึกษา

พ.ศ. 2543

บทคัดย่อ

วิชานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสิกษาเกี่ยวกับปัญหาการใช้และการ
คุ้มครองแรงงานหญิง ตั้งแต่ประวัติและวิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานหญิงในต่าง
ประเทศและในประเทศไทย รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานหญิงตามมาตรฐานแรงงาน
ระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นสิกษาและวิเคราะห์
เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ
ได้แก่ ลาว เวียดนาม ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ โดยแยกหัวข้อการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ตามลักษณะของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงข้อดี ข้อด้อย และ
ข้อแตกต่าง ที่ควรนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของ
ประเทศไทย ให้เหมาะสมและสามารถคุ้มครองแรงงานหญิงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541

ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานหญิงได้อย่างบูรณาภรณ์

เนื่องจากขั้งมีบทบัญญัติบางประการ ที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และมิได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงได้ดีเท่าที่ควรจะเป็น เช่น กรณีที่กฎหมายบัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานขั้นเคลื่อนหรือติดไฟกับยานพาหนะ การกำหนดเวลาทำงานกลางคืนของลูกจ้างหญิง การห้ามนายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นต้น ซึ่งทั้งสามกรณีดังกล่าวข้างมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ในการฝึกอบรมลดลงของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็ไม่มีกำหนดโดยที่จะลงแก่นายจ้าง กีฬาฟันไม้ม้อมให้ลูกจ้างหญิงลดลงได้ หรือกรณีของการห้ามล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้าง หญิงและลูกจ้างเด็ก ซึ่งในส่วนนี้ กฎหมายกำหนดโดยทั่วไปค่อนข้างต่ำ ด้วยเหตุผล ข้างต้นจึงทำให้การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติฉบับนี้บางส่วนขึ้นมาอีกพร่อง บางประการที่สมควรได้รับการแก้ไขให้มีความเหมาะสมสมกับการคุ้มครองแรงงานหญิงขึ้น อีกทั้งนั้น หลังจากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์เบรียบเทียบ ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติฉบับนี้ในบางส่วนที่ขึ้นมาอีกพร่องอยู่ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้น เป็นกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานที่กดเทียมกฎหมายของต่างประเทศ อันจะส่งผลให้ลูกจ้าง หญิงมีความมั่นคงในการทำงาน และทำให้การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเฉพาะในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของประเทศไทยในปัจจุบันอีกขั้น ด้วยไม่ก่อให้เกิดสภาพ การว่างงานเพิ่มมากขึ้นและยืดอุบัติหลักการที่ว่า การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครอง แรงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นหนทางหนึ่งในการสร้างความมั่นคงทาง สังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้และต่อไปในอนาคต ทั้งยังจะเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาประเทศไทย ให้สามารถหลุดพ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในขณะนี้ไปได้ อีกทางหนึ่ง

**Thesis Title : Protection of Female Labours under the Labour
Protection Act B.E.2541 : A Comparative Study
with the International Labour Standards of the
International Labour Organization and
International Laws**

Name : Miss Manee Sukpol

Thesis Advisor : Asst. Prof. Dr. Kitipong Hungspruke

Co.Thesis Advisor : Prof. Kasemsan Vilawan

Department : Law

Academic Year : 2000

ABSTRACT

This thesis is aimed at studying problems associate with the application of female labour protection, the history and development of female labour protection in foreign countries and in Thailand, including female labour protection in accordance with International labour standards of the International Labour Organization. The emphasis is placed on an analytic comparison between female labour protection under the Labour Protection Act B.E.2541 and international labour standards and the labour laws of Laos, Vietnam, Japan and South Korea. The comparison is made on various topics, all related to female labour protection, in order to point out the strengths, the weaknesses, and the

differences of each law for the purpose of making guidelines for improvement of the female labour protection law in Thailand so that the law can protect female labours more effectively.

The study reveals that female labour protection under the Labour Protection Act B.E.2541 is yet to give female labours full protections. There are some provisions in the Act That are not consistent with the International Labour Standards of the International Labour Organization and these provision do not provide sufficient protection to female labours. For example, that clause that prohibits employers from assigning pregnant female workers to work in moving vehicles, the clause that specifics night shifts for female workers, and the clause that prohibits employers from dismissing female workers due to pregnancy; all of which contain unsuitable provisions and are not consistent with the international labour standards. In addition, there is no punitive clause specificd for employers who violate the provision on child-delivery leave of female workers. The law also gives very light penalty to employers who commit sexual harassments toward their female and child employers. The preceeding reasons given here justify the need for an amendment of some provisions in the Labour Protection Act, especially the parts that deal with female labour protection.

After the study and the analytic comparision, the author, therefore, recommends that those weaknesses in the Labour Protection Act be amended in order to provide more comprehensive protections for female labours and to make Thai labour law consistent with the International Labour Standards of the International Labour Organization. As a result, female workers would feel more secured in their jobs and the Section 3 of the Labour Protection Act B.E. 2541 which concerns female labour protection could be applied more effectively and suitably to the current situation in Thailand. Development of good and effective labour protection law is one way to help create stable socio-economic condition in the country at present and in the future. If is a part of the scheme that could get Thailand out of the current economic crisis.

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุบัน

1.1 ความเป็นมา

ทัศนคติของสังคมไทยในอดีต จะมองผู้หญิงว่ามีสักดิ์ศรีด้อยกว่าผู้ชาย โดยมองว่าผู้หญิงเป็นเพียงกรังช์ลินที่สามารถซื้อขายกันได้ หรือเป็นเครื่องบ้าเรื่องความสุขทางเพศ ซึ่งความคิดเช่นนี้ มีความรุนแรงมากมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลายที่พระเจทว่างเว้นจากสังคมร่วมกับพม่า จนถึงต้นสมัยกรุงรัตนโกสินธ์ตามกฎหมายไทย แต่เดิมนั้น ผู้หญิงมีแต่ภาระหน้าที่ ส่วนสิทธิเทบไม่มีเลย ผู้หญิงมีสภาพเหมือนกรังช์ลินของผู้ชายเท่านั้น

แนวคิดที่ว่าผู้หญิงเป็นผู้ที่มีสักดิ์ศรีด้อยกว่าผู้ชายนั้น

ได้ฝังรากลึกอยู่ใน

มโนคติของสังคมไทยอยู่ตลอดมาจนเกิดมีคำพังเพยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความคิดที่ว่า ผู้หญิง เป็นผู้ที่มีความอ่อนแอกว่า ด้อยกว่าผู้ชาย เช่น ผู้หญิงเป็นห้างเท้าหลัง ผู้ชายเป็นห้างเท้าหน้า เป็นต้น หรือกรณีการมีคู่ครอง ชายไทยจะมีภริยาสักกี่คนก็ได้ตามอัธยาสัย เดิมนั้น ผู้ชายมีทั้งภริยาพราหมณ์และภริยาที่สูงชื่อเอง เช่น กรณีอกกัพพัจบศิก ถ้ารับชันชาดทุนศึกษาด้วยพลทั้งหลายย่อมได้รับพระราชทานภริยา และตามท้องสังเกตของบادหลวงช้า פרังเศส ซึ่งมาพำนักอยู่ในประเทศไทยซึ่วคราวในแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์ มหาราชเห็นว่าหญิงไทยนั้น ปรนนิบัติสามีดีเป็นที่ยิ่ง อบรุณบุตร ดูแลภิบ้านการเรื่องทุกอย่างไป สามีเปรียบเสมือนเจ้าบ้าน และเจ้าหัวใจโดยแท้^๑

^๑ ชนินทร์ ภรรยาเชียร. "สิทธิของสตรีในกฎหมายไทย" สิทธิสตรี: ประวัติและวิพากษณาการของภารกิจสิทธิสตรีไทย. อันสรมีอาชุครบ ๖ รอบของคุณหญิง สุวักราสิงหลักษ 2525, หน้า 1, 2

สังคมไทยแต่เดิมนั้น ไม่นิยมให้ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านแต่จะให้อธิบาย
เห็นด้วยกับเรื่อง ผู้หญิงคนใดที่ออกไปทำงานนอกบ้านนั้น จะถูกมองว่าเป็นผู้หญิงที่
กร้าวโลกไม่มีความเป็นกุลศรี และอาจถูกมองว่าไปทำงานที่ไม่ดีต่อภาพพจน์ของผู้หญิง
ซึ่งแนวความคิดเช่นนี้ ทำให้มีผลต่อการจ้างแรงงานหญิงที่อาจจะได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่า
แรงงานชาย หรือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ ก็อาจจะได้ไม่เท่ากับผู้ชาย และที่สำคัญคือ
มีผลต่อการบัญญัติกฎหมายในระยะแรก ๆ ที่ให้ลักษณะความคุ้มครองแรงงานหญิงต่ำ
กว่าแรงงานชายและหากพิจารณาโดยการเปรียบเทียบเรื่องฐานะหน้าที่ของชายกับหญิง
ควรจะเป็นอย่างไรนั้น ซึ่งควรจะพิจารณาทั้งด้านสวัสดิการและทางด้านสังคม ซึ่งทางด้าน^๒
สวัสดิการนั้น สมรรถนะและอนอุ่นของชายไม่มีปัญหา และเป็นสถานะที่ผู้ชายไม่สามารถจะ^๓
รับแทนได้คือ สถานะของความเป็นแม่ของลูก ที่จะต้องเลี้ยงดูและให้มูลค่าด้วยตัวเอง
ส่วนฐานะหน้าที่ทางด้านสังคมนั้นผู้หญิงกับผู้ชายมีเท่ากันไม่แตกต่างกัน เพราทั้งหญิง
และชายต่างก็เป็นมนุษย์ และเป็นสมาชิกของสังคม เช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม
ร่วมกัน^๔ แต่ในทางปฏิบัติ สังคมไทยแต่เดิมตั้งแต่สมัยสุโขทัยราบรื่นถึงปัจจุบันเป็น^๕
ลักษณะของสังคมซึ่งไม่ส่งเสริมให้ผู้หญิงมีบทบาทของตนของทางด้านการเมืองเศรษฐกิจ
และการสังคม สาเหตุสำคัญ เพราะ ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมเก่าของจีนและอินเดีย
ที่ยอมรับความเหลือล้ำทางด้านสถานภาพและความสามารถระหว่างชายและหญิงตลอด^๖
มา สมรรจิ์ต้องจำกัดบทบาทตัวเองอยู่เบื้องหลังบูรุษ^๗

จักรทิพย์ เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 ประกาศใช้

^๒ คิกฤทธิ์ ปราโมช. ปานัก. "สมรรถนะสุภาพสตรีในปัจจุบัน" ใน สมาคมสมรรถนักธุรกิจและ
วิชาชีพแห่งประเทศไทย. สิทธิสตรี ประวัติและวิัฒนาการของการเรียกร้องสิทธิสตรี
ไทย. อนุสรณ์อายุครบ ๖ รอบของคุณหญิงสุภารา สิงหลก. 2525, หน้า ๘๙

^๓ สุภารา สิงหลก. "สิทธิสตรี: ประวัติและวิัฒนาการของการเรียกร้องสิทธิ
สตรีไทย" อนุสรณ์อายุครบ ๖ รอบของคุณหญิงสุภารา สิงหลก. 2525, หน้า ๓๗

ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หกิจในสังคมไทยอย่างใหญ่หลวง คือ รัฐธรรมนูญได้ให้การรับรองว่า หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน^๔ ความเท่าเทียมกันของชายและหญิงตามที่ได้นัยถูกต้องไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ แต่ก่อนนั้น กฎหมายในประเทศไทย ก็เคยมีนัยถูกต้องไว้ แต่ไม่ได้ให้การรับรองไว้โดยตรง หากได้พิจารณาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อน ๆ จะพบว่าได้มีการให้ความเท่าเทียมกันของการใช้แรงงานของชายและหญิงและสังมีบางส่วนที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมากกว่าชาย เช่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ชั้งก็คือเงินท่านายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างนั้นก็มีทั้งชายและหญิงจึงพอที่จะทำให้เข้าใจได้ว่า เจตนาของกฎหมายก็เพื่อให้ความเท่าเทียมกันของผู้ใช้แรงงานนั้นเอง ส่วนในหมวด 2 การใช้แรงงานหญิง ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้มากกว่าแรงงานชาย เช่น ข้อ 13 การห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในลักษณะที่เป็นอันตราย เป็นต้น

การที่รัฐธรรมนูญนัยถูกต้องให้การรับรองไว้เช่นนี้ เพราะว่ารัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย ซึ่งกฎหมายอื่นจะตัดหรือแข่งกับรัฐธรรมนูญไม่ได้เมื่อได้มีการนัยถูกต้องให้การรับรองความเท่าเทียมกันของชายและหญิงไว้เช่นนี้ ก็ต้องแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มิฉะนั้น จะไม่มีผลในการใช้บังคับ

การใช้แรงงานหญิงในประเทศไทยที่กำลังพัฒนาขึ้น ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของการทำงานให้แก่ครอบครัว ประเทศไทยก็เช่นกัน ที่ผู้หญิงมีบทบาทในการเกษตรกรรมเนื่องจากประชากรไทยส่วนใหญ่มีพื้นฐานเศรษฐกิจโดยประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมซึ่งปัจจุบัน ผู้หญิงไทยมีบทบาทในการทำงานทางเศรษฐกิจทุกสาขาโดยจะทำงานทั้งในฐานะแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ (Skilled and Unskilled Labour) ดังนั้น ผู้หญิงจึง

^๔ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 มาตรา 28

มีบทบาททางด้านการผลิตไม่แพ้ผู้ชาย^(๕)

จากการที่ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประกอบกับผู้หญิงมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้นในทุกสาขาอาชีพ จึงส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ มากขึ้นโดยไม่มีข้อจำกัดเหมือนในอดีตที่ผ่านมา รวมทั้งเหตุผลและความจำเป็นในด้านอื่น ๆ ประกอบกัน ทำให้ผู้หญิงต้องออกมานอกบ้านมากขึ้นจากการสำรวจแรงงานที่เป็นหญิงทั่วประเทศเมื่อ พ.ศ. 2541 มีจำนวน 12.5 ล้านคน^(๖) โดยในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้หญิงที่ทำงานอยู่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมประมาณ 2.4 ล้านคน^(๗) และการจำแนกออกมาว่า ผู้หญิงทำงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้มากที่สุดคือ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการขายส่งขายปลีก โรงแรม อุตสาหกรรมการบริการชุมชน การบริการสังคมและการบริการส่วนบุคคล บรรดาผู้หญิงเหล่านี้มักประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกับแรงงานผู้ชาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการจ้างงาน การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง การทำงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่ผู้หญิงควรจะได้รับเกี่ยวกับสิทธิของสตรีมีครรภ์และปัญหาการเอาไว้ดูแลเด็ก เปรียบอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างมากมาย เช่น การห้ามคลอดได้ไม่เต็มกำหนดเวลาที่ก่อนมาขับถ่าย^(๘)

แรงงานสตรี ที่เข้ามามีบทบาทในการผลิตภาคอุตสาหกรรม พัฒนาระบบการบริการและนิぎจการอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปีโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น การปั่นด้าย ทอผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป แผนกวังจราไฟฟ้า เครื่องหนัง

^(๕) นภพพร โกศลวัฒน์. "รายงานผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาการใช้แรงงานสตรีและเด็ก" คณะพัฒนาศึกษาศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534, หน้า 42, 43

^(๖) เอกพร รักความสุข. "เจตนาرمณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะกรรมการกิจการสังคม พรบความหวังใหม่. หน้า 30

^(๗) เรื่องเดียวกัน. หน้า 4

อุตสาหกรรมเหล่านี้ เป็นอุตสาหกรรมเบาเป็นงานที่ใช้กำลังกายน้อยแต่มีความเร่งรัด อ่อนแรงมากในการทำงาน ดังนั้นกิจการเหล่านี้จึงมักจะนิยมจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย เนื่องจากแรงงานหญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากชนบทจึงมีความขยันขันแข็งในการทำงาน อดทน แม้ว่าจะมีการศึกษาน้อยและเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือก็ตามและเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แรงงานหญิงเหล่านี้ มักจะไม่ค่อยมีปากเสียงกับนายจ้าง มักจะยอมจ่ายและเชื่อฟังนายจ้างเป็นอย่างดี นายจ้างจึงสามารถควบคุมได้โดยง่าย ในขณะเดียวกัน แรงงานสตรีมีมากเนื่องมาจากปัญหาความยากจนในชนบท และการเพาะปลูกไม่ค่อยได้ผลจึงต้องพยุงเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ และก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงตามมาจำนวนมาก ปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจากนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยกันเอง ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสตรีมีสีระทางร่างกายที่บอบบางกว่าผู้ชายมาก ปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ปัญหาการคุ้มครองความเป็นมารดา ปัญหาการเมียภาระงานที่มากเกินไป เนื่องจากสตรีต้องสวมบทบาทสองด้านคือ บทบาทด้านการเป็นลูกจ้างและบทบาทของแม่บ้านซึ่งต้องรับภาระตามธรรมชาติในการเป็นมารดาของทารกและดูแลบ้านอีกด้วย

1.2 ความสำคัญของปัญหา

โดยภาพรวมแล้วอาจกล่าวได้ว่าปัญหาการใช้แรงงานหญิงเป็นปัญหาทางวัฒนธรรมแต่เดิม ที่มีความเชื่อว่าสตรีต่าต้ออกกว่าผู้ชายซึ่งความเชื่อเช่นนี้ยังคงมีมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น การที่จะเข้าใจถึงสภาพปัญหาของการใช้แรงงานหญิงได้อย่างถ่องแท้นั้นจึงจำเป็นจะต้องศึกษาตัวตั้งและความหมายของแรงงานหญิงสาเหตุที่ทำให้มีการใช้แรงงานหญิงและสภาพปัญหาของการใช้แรงงานหญิง ซึ่งเป็นปัญหาลักษณะพิเศษแตกต่างจากปัญหาการใช้แรงงานชายในหลาย ๆ ด้าน อันเป็นผลทำให้ต้องมีการคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่ว ๆ ไปเพื่อให้สตรีท้องที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

ไป เพราะหากสตรีต้องทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัย หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงานและการจ้างงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางเศรษฐกิจ และสังคมเพิ่มขึ้นได้

1.2.1 ความหมายของแรงงานหญิง

ค่าว่า แรงงาน (Labour Force) หมายถึง แรงงานที่ให้ผลในทางเศรษฐกิจและแรงงานหญิง นั้นหมายถึง ผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป^๙ ซึ่งทำงานในลักษณะที่ให้ผลในเชิงเศรษฐกิจ^{๑๐} ซึ่งจากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วประกอบกับผู้หญิงมีโอกาสทำงานโดยไม่มีข้อจำกัด เมื่อในอดีตซึ่งจากการสำรวจแรงงานหญิงที่มีงานทำทั้งประเทศโดยสำรวจเมื่อ พ.ศ. 2541 นั้น มีจำนวนถึง 12.5 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้มีแรงงานหญิงในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมทุกประเภทประมาณ 2.4 ล้านคน อุตสาหกรรมที่ผู้หญิงทำงานมากที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก โรงแรม การบริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล^{๑๑}

มีข้อน่าสังเกตว่ากรณีที่หญิงอายุไม่ถึง 18 ปี และได้สมรสตามเงื่อนไขของมาตรา 1448^{๑๒} แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมีผลทำให้หญิงนั้นเป็นผู้บรรลุ

^๙ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45, 47, 48 และมาตรา 49 กฎหมายใช้ค่าว่า "เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี..." เป็นแรงงานเด็ก

^{๑๐} กองเติม ไวกาสี. "หญิงกับการทำงาน" วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 1, ฉบับที่ 10. (ต.ค. 2520) หน้า 15

^{๑๑} เอกพร รักความสุข. เรื่องเดียวกัน. หน้า 30

^{๑๒} มาตรา 1448 "การสมรสจะทำได้ต่อเมื่อชายและหญิงมีอายุสิบเจ็ดปีบริบูรณ์แล้ว..."

นิติภาวะตามมาตรา 20¹² แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นหากเข้าทำงานจะถือว่าซึ่งจะมีฐานะเป็นแรงงานเด็กอยู่หรือไม่นั้น จะเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่มีอายุขึ้นไม่ถึง 18 ปี โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นผู้เข้าร่วมแรงงานหรือไม่ ดังนั้น ถึงแม้ว่าลูกจ้างหญิงจะได้สมรสและบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วก็ตาม แต่ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นมีอายุขึ้นไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ก็ยังถือว่าเป็นแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹³ เพราะว่า ถึงแม้แรงงานเด็กจะบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วก็ตามแต่สิ่งของแรงงานเด็กยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ กระดูกยังมีการเจริญเติบโตอยู่ ดังนั้น หากไม่ถือว่าเป็นแรงงานเด็กและไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับแรงงานเด็กที่ว่าไป ทั้งที่ร่างกายยังอ่อนในวัยเดียวกัน ก็จะเป็นผลร้ายในด้านของการเจริญเติบโตของร่างกาย ที่จะต้องเติบโตขึ้นไปเป็นอนาคตของชาติ

1.2.2 สาเหตุที่ทำให้มีการใช้แรงงานหญิง

สังคมไทยในอดีต สตรีมักจะทำงานบ้านเลี้ยงลูกหรืออาจจะช่วยครอบครัวทำงานเกษตรกรรมบ้านเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน สตรีกลับต้องออกมานำเสนอตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นการรับราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน โดยเฉพาะสตรีที่อยู่ในกลุ่มเมืองมักจะออกไปทำงานท่านอกบ้านมากกว่าสตรีที่อยู่ในชนบท ซึ่งสาเหตุที่สตรีต้องออกมามาใช้แรงงาน มีอยู่หลายประการ ดังนี้

1) สถานะทางด้านครอบครัว

สาเหตุจากสถานะทางด้านครอบครัวที่ทำให้สตรีต้องออก

¹² มาตรา 20 "ผู้เข้าร่วมบรรลุนิติภาวะเมื่อทำการสมรสหากการสมรสนั้นได้ตามมาตรา 1448"

¹³ กรณีเช่นนี้ ยังไม่เคยมีแนวคิดพากษาของศาลฎีกาอนุญาต เป็นแต่เพียงข้อสังเกตของผู้เชียนเท่านั้น

มาใช้แรงงานมากขึ้น เช่น บางครอบครัวมีบุตรมากเนื่องจากภาระไม่รู้จักวางแผนครอบครัว ทำให้สมาชิกในครอบครัวมากเกินไป จึงเป็นเหตุให้รายได้ไม่เพียงพอ กับค่าใช้จ่าย ที่ผู้นำครอบครัวหาได้หรือเพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวให้มีรายได้สำหรับการเก็บออม จึงเป็นแรงจูงใจให้สตรีต้องออกมามาใช้แรงงานนอกบ้านหรือหากว่าสตรีบางราย มีสถานะเป็นหม้าย ต้องรับภาระเลี้ยงดูครอบครัว จึงจำเป็นต้องทำงาน ส่วนสตรีที่เป็นสุดนั้นก็คิดว่าการที่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้มีรายได้เป็นของตนเองและสามารถนำรายได้นั้นมาเลี้ยงดูบิดามารดา เป็นการตอบแทนบุญคุณด้วย หรือบางครั้ง สตรีบางรายที่แต่งงานแล้วอาจมีปัญหาทางด้านการเงินกับสามี ดังนั้น ทางออกก็คือ หางานทำ เพื่อจะได้มีรายได้เป็นของตนเองและเป็นอิสระทางด้านการเงินกับสามี

2) สถานะทางด้านการศึกษา

ปัจจุบัน สตรีส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้นอย่างน้อยได้ศึกษาจนจบชั้นพื้นฐานสามารถอ่านออกเขียนได้ และมีสตรีจำนวนไม่น้อยที่ได้รับการศึกษาจนถึงชั้นระดับปริญญาตรีหรือจนถึงระดับปริญญาเอก จากการที่มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนนี้ ทำให้สตรีเลือกที่จะทำงานมากกว่าอยู่บ้าน นอกจากนี้ จากค่าขนมที่เปลี่ยนแปลงไปคือ แต่เดิมเคยถือว่า สตรีเป็นช้างเห้าหลังและมีบทบาทเฉพาะงานบ้าน งานดูแลบุตรก็เปลี่ยนแปลงไป จนถึงปัจจุบัน สตรีได้เข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้นและมีการพัฒนา จนถึงชั้นของการเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิของสตรีด้วยตนเอง และยกระดับจากสถานะที่เป็นอยู่เดิมข้ายกอภัยไป ให้เท่าเทียมกับชายมากขึ้น

3) สถานะทางด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจาก การดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะต่อไป ทำให้เกิดความต้องการทางด้านแรงงานมากขึ้น ทั้งภาคเอกชนและภาคธุรกิจ อีกทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมและการส่งเสริมการลงทุน иностранн ทำให้สตรีมีโอกาสได้เข้าไปใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านอุตสาหกรรม ประเภทที่ต้องการความชำนาญและเชี่ยวชาญ เช่น สตรีมักจะทำได้เป็นอย่างดี และตรงกับ

ความต้องการของนายจ้าง เนื่องจากแรงงานสตรีมักจะชักไม่เรื่องมากและดูแลหรือว่ากล่าวได้ง่ายกว่าแรงงานชาย ดังนั้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่มักจะมีแรงงานสตรีอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก

4) สาเหตุอัน ๆ

จากการที่ปัจจุบันสตรีได้รับการยกย่อง ให้ทำงานในบางตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกับชายได้มากขึ้น เช่น งานทางด้านการทหาร ตัวราชหรืองานในหน่วยงานราชการหรือเอกชนอื่น ๆ ดังนั้น จึงเป็นเสน่ห์แรงงานให้สตรีต้องการอุปกรณ์ทำงานนอกบ้านมากขึ้นประกอบกับจำนวนสตรีที่ไม่คิดจะแต่งงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากสตรีเหล่านี้คิดว่า ตนสามารถทำงานหารรายได้เลี้ยงตัวเองได้ไม่จำเป็นต้องพึ่งพารายได้จากสามีเช่น ในอดีตและการที่สตรีสามารถหาเงินมีรายได้เป็นของตนเองได้เอง ทำให้สตรีคิดว่าตนของมีความเป็นอิสระมากขึ้นและรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบสังคมจากการที่ได้ทำงานด้วย

1.2.3 สภาพปัจจัยของการใช้แรงงานหญิง

ปัจจัยแรงงานหญิง ส่วนใหญ่จะมีปัจจัยเกิดขึ้นแบบจะทุกภารกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการซึ่งสามารถแยกปัจจัยที่เกิดกับการใช้แรงงานหญิงออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยการเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงาน

ปัจจัยการเลือกปฏิบัติทางเพศที่ไม่เท่าเทียมกัน ของนายจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้น เช่น การไม่รับสตรีเข้าทำงานในงานบางประเภททั้ง ๆ ที่เป็นงานซึ่งสตรีสามารถทำได้เท่าเทียมกับเพศชาย การจำกัดค่าจ้างแก่แรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชายในตำแหน่งเดียวกันโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือของแรงงานหญิงที่มีโอกาสได้รับเลือกน้อยกว่าแรงงานชาย การกัดกันมิให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีการให้โอกาสเพศชายมากกว่า และการกำหนดอายุเกณฑ์ของแรงงานหญิงต่ำกว่าชาย

ประเทศไทย ยังไม่เคยมีคดีสำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องการเมลิกธิในการประกอบ

อาชีพที่เท่าเทียมกันในระหว่างชายและหญิง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าประเทศไทยไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ เพราะจากการโฆษณาขับสมัครงานของภาคเอกชนโดยทั่วไปจะระบุไว้โดยชัดเจนว่าต้องการลูกจ้างเพศชายหรือหญิง และมีข้อสังเกตว่าถ้าเป็นงานระดับบริหาร เช่นสมุหบัญชี วิศวกรประจำสำนักงาน ผู้จัดการ มักจะระบุโดยตรงว่า ต้องเป็นเพศชาย ซึ่งเป็นการตัดโอกาสในการทำงานของหญิงไปโดยปริยาย แต่ถ้าเป็นงานรับใช้หรืองานบริการ เช่น ทำงานในร้านอาหาร พนักงานเสิร์ฟ พนักงานอาบน้ำดูซึ่งงานเหล่านี้ จะเป็นงานที่ต้องการแต่เฉพาะลูกจ้างหญิงเท่านั้น แม้แต่ในภาครัฐบาลก็ยังมีการจำกัดสิทธิในการเข้ารับราชการและดำรงตำแหน่งในบางตำแหน่ง เช่นกัน¹⁴⁾

2. ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

เนื่องจากสตรีที่มีความรู้น้อย มักเริ่มทำงานตั้งแต่อายุสูงน้อย ทำให้สตรีเหล่านี้ ไม่ค่อยคิดถึงอนาคตการทำงาน ไม่รักงาน ขาดความอดทน และอาจจะทิ้งงานทันทีถ้าไม่พอใจหัวหน้างาน หรือมีปัญหารัดแษ้งกับเพื่อนร่วมทำงาน ใจน้อย อ่อนไหวต่อการถูกตักเตือน และเมื่อลาออกไปแล้ว มักไปทำงานส่วนยาม เช่น เข้าไปทำในสถานอาบน้ำ นอกเหนือจากนี้ในประเทศไทย ยังมีแรงงานที่ว่างงานอีกเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เป็นช่องทางของนายจ้างที่มีโอกาสจะเลือกจ้างได้มาก โดยเฉพาะในการจ้างแรงงานหญิง นายจ้างส่วนใหญ่มักจะเลือกจ้างเฉพาะแรงงานหญิงที่ยังโสด เพราะไม่ต้องดูแลภาระเด็กหรือไม่ต้องให้สิทธิพิเศษใด ๆ มาแก้ก็ โดยเฉพาะสิทธิในการลาคลอดบุตรตามกฎหมายแรงงานจนบางครั้งแรงงานหญิงบางรายไม่กล้าแต่งงานหรือแต่งงานแล้วก็ไม่กล้ามีบุตร เพราะนายจ้างจะไม่พอใจที่มีภาระนำไปสู่การมีปัญหาในครอบครัวตามมาหรือก่อให้เกิดปัญหาการลักษณะทั้งสอง เมื่อเกิดการผิดพลาดในการคุมกันเด็ก หรือก่อให้เกิด

¹⁴⁾ มาลี พฤกษ์พงศ์สวัสดิ์. "สตรีกับกฎหมาย" สถาบันไทยศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มูลนิธิโครงการต่างๆ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527, หน้า 182

ปัญหาสุขภาพจิตได้ เมื่อคิดว่าจะต้องลากลอด^(๑๕)

3. ปัญหาด้านกฏหมายคุ้มครองแรงงาน

แม้กฏหมายจะให้สิทธิ์เสมอภาคแก่สตรี ในการประกอบอาชีพ และให้ได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกับชายล้วนลักษณะอย่างเดียวกันก็ตาม ในทางปฏิบัติมีแต่เฉพาะสตรีที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐบาลเท่านั้น ที่ได้รับสิทธิตามกฏหมาย แต่แรงงานสตรีประเภทอื่นโดยเฉพาะในงานอุตสาหกรรม จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 โดยนายจ้างให้เหตุผลว่า ผลงานที่สตรีทำไม่เท่าเทียมกับชาย นอกจากนี้ แรงงานสตรีบางส่วนก็สมควรใจยอมรับว่า แรงงานของตนเป็นรองแรงงานชาย และเห็นว่าเป็นการยุติธรรมแล้วที่แรงงานชายจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าตน เพราะความเชื่อที่ว่าสตรีนั้นต้องกว่าชาย และมีข้อกำหนดทางร่างกาย อันเป็นทัศนคติ ค่านิยมตั้งเดิม ซึ่งสังคมนี้

กฏหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ความคุ้มครองแรงงานสตรีเป็นพิเศษหลายเรื่อง เช่น การกำหนดงานที่เป็นอันตรายที่ห้ามสตรีทำ การกำหนดน้ำหนักขั้นสูงที่คนงานสตรีจะแบกหาม ทุน หรือลาก กการให้สิทธิ์พิเศษแก่สตรีมีครรภ์ ซึ่งในทางปฏิบัติการให้ความคุ้มครองดังกล่าวในบางกรณี อาจไม่เป็นผลต่อแรงงานสตรี อาจทำให้นายจ้างไม่ยินดีที่จะจ้างแรงงานสตรี เพราะเห็นว่าไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สตรีหางานทำยาก หรือต้องว่างงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่สตรี ที่จำเป็นต้องทำงานเพื่อชั้งชีพหรือช่วยเหลือครอบครัวทางเศรษฐกิจ

4. ปัญหาด้านสังคม

เนื่องจากแรงงานสตรีส่วนใหญ่ เป็นแรงงานที่ไม่มีฝันและมีการศึกษา

^{๑๕} วิจิตร รวิวงศ์."บทบาทสตรีในอุตสาหกรรม" วารสารสังคมสังเคราะห์สาร สภาสังคมสังเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ๕. ๑๖, ๒๕๒๒, หน้า ๖๓ อิกซิพลอยู่มากในสังคมไทย

น้อย งานที่ทำจึงเป็นงานที่ใช้แรงงานกายและได้รับค่าจ้างต่ำ รายได้จากการทำงานจึงไม่มากพอที่จะจุนเจือครอบครัว นอกเหนือไปจากนี้ การที่แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ถูกเอาัดเอาเปรียบได้ง่าย ขาดความตื่นตัวในเรื่องสิทธิ หรือแม้จะตื่นตัวก็ถูกกีดกัน หรือไม่กล้าเรียกร้องสตรีที่ทำงานในอุตสาหกรรม เมื่อแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ก็ยังคงทำงานอยู่ต่อไปแต่ก็ต้องมีภาระเพิ่มมากขึ้นในการดูแลบ้านและบุตรโดยเฉพาะบางราย ถ้าสามียังมีคติเก่า ๆ ที่ว่างานบ้านหรืองานดูแลบุตรเป็นเรื่องของสตรีฝ่ายเดียว ก็จะยังทำให้สตรีเกิดความกังวลใจ และส่งผลให้การทำงานนอกบ้านไม่ดีเท่าที่ควรนอกจากนี้อาจจะทำให้งานบ้านขาดตกบกพร่องด้วยและเกิดเป็นปัญหาครอบครัวและปัญหาอื่น ๆ ตามมา ซึ่งคนงานสตรีที่มีปัญหาครอบครัว โดยเฉพาะคนที่ไม่มีผู้ใดจะปรึกษาและหากางแก้ไขไม่ได้ ก็มักจะขาดสมัชชาในการทำงานและนำมารังสรรค์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ง่ายขึ้น

5. ปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศ

แรงงานหญิง จะมีปัญหาจากการถูกล่วงเกินทางเพศได้ง่ายไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงานชาย ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้างานหรือจากผู้ชายทั่ว ๆ ไป เช่น กรณีของพนักงานต้อนรับผู้โดยสารบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทยที่พนักงานหญิงต้องประสบกับปัญหาการถูกลวนลามทางเพศ โดยถูกผู้โดยสารบนเครื่องบินชี้เสื้อสุราลวนลามด้วยการจับหน้าอก ลະโพกหรือโดยคำพูด ทำให้พนักงานต้อนรับหญิงที่ถูกลวนลามบางคนมีปัญหาด้านสุขภาพจิตไม่พร้อมที่จะทำงานจนอาจถูกสั่ง辭การบินเป็นระยะเวลานั้น หรือการลวนลามทางเพศ ที่มาจากการสาเหตุสภาพการทำงานที่ล่อแหลมต่อการตกเป็นเหยื่อทางเพศ เช่น ห้องทำงานที่ลับตาผู้คน ห้องใต้ดิน การทำงานกลางคืน หรือสถานที่ตั้งของโรงงานห้างไกลผู้คน ซึ่งคนงานหญิงอาจถูกฉุดคร่าได้ในช่วงกลับจากการทำงานตอนกลางคืนหรือลูกจ้างหญิงที่ทำงานในสถานบริการตอนกลางคืน

อาจถูกนักเที่ยวชายล่วงเกินทางเพศได้^(๑๘)

6. ปัญหาของแรงงานหญิงในช่วงคลอดบุตร

ข้อมูลในการการแพทย์ได้ยืนยันว่า ในช่วงเวลาของการคลอดบุตรนั้น นมดลูกต้องทำงานอย่างหนักและขยายตัวอย่างมาก ซึ่งจากเดิมมีน้ำนมประมาณ 100 กรัม จะเพิ่มขึ้นเป็น 1,000 กรัม ซึ่งคลอดจะขยายตัวและหือต่อต่าง ๆ จะชี้ดออก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระอย่างรวดเร็วและส่งผลให้สตรีที่มีครรภ์ปวดท้องน้อยปวดหลัง ร่างกายอ่อนเพลีย เหนื่อยง่าย เกิดอาการบวมตามร่างกาย ปวดศรีษะและเป็นลม บ่อย ๆ ในช่วงตั้งครรภ์ ผู้เป็นมารดาจึงต้องการพักผ่อนอย่างมาก ส่วนในกรณีของเด็กนั้น ก็มีข้อมูลทางการแพทย์ยืนยันว่า เด็กควรได้รับการเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิดและควรได้ดื่มน้ำนมจากมารดาเพราสามารถให้สารอาหารครบถ้วน ความต้องการของทารกตั้งแต่แรกเกิดจนถึงหลังเดือนและนมมารดาชั้งสามสามารถสร้างภูมิคุ้มกันโรคได้ด้วยโดยไม่สามารถแทนที่ด้วยนมอื่น ๆ ได้ ดังนั้น เด็กจึงควรดื่มน้ำนมมารดาอย่างเดียวในระยะเวลา 4-6 เดือน แรก หลังจากนั้นจึงค่อยให้อาหารอย่างอื่นควบคู่กันไปจนถึงอายุห้าหกเดือน แต่ปรากฏว่า แรงงานหญิงในปัจจุบัน จะใช้เล็กน้อยคลอดอยู่ในช่วงประมาณ 30-45 วัน เนื่องจากการลากคลอดจะได้รับค่าจ้างในช่วง 45 วันแรก ส่วนที่เหลือจะไม่ได้รับค่าจ้าง แรงงานหญิงเหล่านี้จึงต้องรับกลับเข้าทำงาน เพราจะเกรงว่าจะมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูทารก และอีกกรณีหนึ่งนั้น เกรงว่าตัวแห่งหน้าที่การทำงานของตนจะลดระดับลงและกลัวนายจ้างจะต้านทานที่ลาหยุดเป็นเวลานาน จึงทำให้การเลี้ยงดูและให้น้ำนมทารกไม่ต่อเนื่อง

7. ปัญหาการคุ้มครองความเป็นมารดาและการคลอดบุตร

เนื่องจากแรงงานสตรี มีลักษณะที่พิเศษแตกต่างจากแรงงานชายที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือ ความเป็นมารดาและการคลอดบุตร ซึ่งในส่วนนี้ ก่อให้เกิดปัญหา

^(๑๘) สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. "ปัญหาแรงงานในประเทศไทย" ศูนย์วิจัยและผลิต ต่างๆ. มหาวิทยาลัยเกริก, หน้า 87, 92

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหญิงอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนคลอด ขณะคลอด หรือหลังคลอดบุตร เนื่องจากระยะเวลาตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงคลอดนั้น นายจ้างคิดว่า คนเองต้องเสียผลประโยชน์มาก เพราะแรงงานหญิง ต้องมีการลาคลอด หรือต้องให้ สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้าง ดังนั้น นายจ้างมักจะไม่ยอมให้ลูกจ้างลาคลอดบุตรครั้งละนาน ๆ ส่วนใหญ่จะให้ลาในช่วงคลอดและหลังจากออกจากโรงพยาบาลได้ไม่นาน ก็ต้องกลับมาทำงานจะหยุดนานเกินกว่าหนึ่งไม้ได้ มีฉะนั้น อาจถูกเพ่งเลึงหรืออาจถูกไล่ออกหรือบางรายอาจไม่ได้รับเงินเดือนในช่วงที่ลาคลอดบุตรด้วย หรือ บางครั้ง นายจ้างบางรายจะออกกฎหมายห้ามรับลูกจ้างหญิงที่แต่งงานแล้ว เพราะไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ในการให้ลูกจ้างลาคลอดบุตร ซึ่งจะเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง หญิง ในบางรายลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ ที่ยังต้องทำงานอาจอยู่ในตำแหน่งที่อาจจะเกิดอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์ได้ แต่ก็ต้องทนทำงานต่อไปจนกว่าจะถึงเวลาคลอด เพราะนายจ้างไม่ยอมเปลี่ยนหรือขยายนไปสู่ตำแหน่งที่ปลอดภัย หรือบางครั้งในการขอลาไปพนแพทย์ในระยะตั้งครรภ์ การเบิกค่าบริการทางการแพทย์การลาคลอดเพิ่มในการณ์ที่คลอดแล้ว ซึ่งไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เหล่านี้ มักเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอโดยเฉพาะในการใช้แรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากแรงงานหญิงมีการศึกษาน้อยและการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของตนเองนั้นแทบจะไม่มี^{๑๗} ประกอบกับนายจ้างส่วนใหญ่จะละเลยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงและพยายามหาช่องว่างของกฎหมาย ในการเอาัดเอาเปรียบลูกจ้างหญิงอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามออกกฎหมายเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการมีบุตรของลูกจ้างหญิงอย่างมาก เช่น ห้ามมีสามี ห้ามตั้งครรภ์ หรือถ้ามีครรภ์จะต้องถูกลดค่าจ้างหรือให้ลาคลอดได้แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือ ลาคลอดไปแล้วเมื่อกลับมาทำงานใหม่ต้องมากรอกใบสมัครใหม่ นอกจากนี้ในสถานประกอบการบางแห่งจะมีการพิจารณาตัดหรือลดเบี้ยขยัน หรือเงินโบนัส หรือไม่ปรับเงิน

แรงงานหญิงได้ และในการณ์ที่กฎหมายบัญญัติห้ามนายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมีโทษถึงขั้นจำคุกชั่งในกรณีหากนายจ้างเกรงว่าตนอาจไม่ทราบว่าลูกจ้างหญิงคนใดตั้งครรภ์บ้างและได้ใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ชั่งนายจ้างอาจจะต้องเสียเงินต่อการรับโทษได้ ดังนั้น นายจ้างจึงได้ออกกฎหมายเบี้ยนให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีนั้น เช่นนี้ การออกกฎหมายเบี้ยนดังกล่าวอาจเป็นการจำกัดหรือล่วงละเมิดสิทธิส่วนตัวของลูกจ้างหญิงได้และในการณ์ที่กฎหมายกำหนดให้ พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีเพื่อมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานของลูกจ้างหญิง เมื่อเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น หากปรากฏว่างานนั้นเป็นงานอันตรายหรือเสี่ยงต่อความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงเป็นอันมาก การที่ต้องรอคำสั่งจากอธิบดีเพื่อเปลี่ยนเวลาทำงานดังกล่าวอาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ได้ นอกจากนี้ยังมีในกรณีของการลากลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ การห้ามล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหญิง ชั่งกฎหมายยังกำหนดบทลงโทษไว้ไม่ชัดเจนและไม่เพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิง ชั่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ก็หมายความว่ามาตรการอย่างไร ก็จะแก้ไขกับปัญหาดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและพอเพียง อันจะทำให้การทำงานของลูกจ้างหญิงมีประสิทธิภาพชั่งขึ้น

3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานหญิง เป็นปัญหาที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการใช้แรงงานโดยทั่ว ๆ ไป ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สำคัญในการศึกษาถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการเฉพาะเจาะจง นอกเหนือไปจากการคุ้มครองแรงงานในส่วนอื่น ๆ โดยวิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย สาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้มีการใช้ แรงงานหญิง ตลอดจนศึกษาถึงสภาพปัจจุบันของการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย
- 3.2 เพื่อศึกษาวิวัฒนาการ และแนวทางในการคุ้มครองแรงงานหญิงตาม กฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะศึกษาถึงประวัติและแนวทางในการคุ้มครองแรงงานหญิง ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทย เวียดนาม ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้
- 3.3 เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงานหญิง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทย เวียดนาม เวียดนาม ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้
- 3.4 เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของ การคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
- 3.5 เพื่อศึกษาสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง
- 3.6 เพื่อศึกษาเบรียบเทียบและวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานหญิง ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของ ประเทศไทย เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และประเทศไทยอันบางประเทศไทย
- 3.7 เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือปัญหาที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นในอนาคตต่อไป

4. วิธีการวิจัยและขอบเขตของการศึกษา

4.1 วิธีการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์เบรียบเทียบข้อมูลจากหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตั้งต่อไปนี้

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฏกระทรวงและ
ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 2) รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยว
ข้องกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง
- 3) อนุสัญญาและข้อแนะนำ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมถึง
กฏหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ
- 4) เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับ กฏหมายคุ้มครองแรงงานหญิงทั้ง
ในประเทศไทยและต่างประเทศ
- 5) บทความต่าง ๆ ทางกฏหมายคุ้มครองแรงงานหญิง ตลอดจนราย
งานการสัมมนาของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- 6) ข้อเสนอแนะของบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้า
หน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
หนังสือและเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเอกสารที่ได้จากหน่วยงาน
ราชการและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิง เช่น กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ส้านัก
วิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ห้องสมุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ประเทศไทย ห้องสมุดวิทยาลัยการปกครอง ห้องสมุดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ห้องสมุดสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ห้องสมุด
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬา
ลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจปันพิทย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
และมหาวิทยาลัยหอการค้า

4.2 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาถึงปัจจุบัน การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

เกศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ตั้งแต่ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย ศึกษาถึงความหมายของ การใช้แรงงานหญิง สาเหตุที่ทำให้มีการใช้แรงงานหญิงและสภาพปัญหาของการใช้แรงงานหญิงทั้งปัญหาในด้านกฎหมาย สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการใช้แรงงานหญิงในเบื้องต้นก่อน จากนั้นจึงได้ศึกษาในรายละเอียดตั้งแต่วิัฒนาการและแนวทางการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายระหว่างประเทศ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนศึกษาถึงวิัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย เวียดนาม ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ หลังจากนั้นจึงศึกษาวิัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายของประเทศไทย ตั้งแต่ก่อนใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงก่อนใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อศึกษาในรายละเอียดตั้งกล่าวข้างต้นแล้วจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบ การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทย เวียดนาม ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ ว่ามีข้อดี ข้อเสียและข้อแตกต่างอย่างไรโดยเหตุที่เลือกเปรียบเทียบกับประเทศไทยเหล่านี้ เนื่องจากทั้ง 4 ประเทศตั้งกล่าวว่าอยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทยยกเว้นชั้นบัณฑิตเนื่องจากทั้ง 4 ประเทศตั้งกล่าวว่าอยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทย อาจมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ดีกว่า ดังนั้น จึงได้ศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทย

ให้มีประสิทธิภาพในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานหญิง ด้วยจะศึกษาและวิเคราะห์โดยแบ่งตามหัวข้อของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง พร้อมทั้งสรุปและข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในอันที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจ ของประเทศไทยด้วยมีประสิทธิภาพต่อไป

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 ทราบประวัติการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย

5.2 ทราบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

5.3 ทราบประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

5.4 เป็นข้อมูลให้ผู้ใช้แรงงานหญิง ได้ทราบถึงลักษณะหน้าที่ของตน และทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตนได้ และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาด้านกว้าง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานหญิงต่อไป

5.5 เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

บทที่ 2

การคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไป

ก่อนที่จะศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานหญิง ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นจะศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงาน งานหญิง ตามกฎหมายระหว่างประเทศ ทั้งปฏิญาณว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ปฏิญาณว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปฏิญาณนี้และแผนปฏิบัติการ และอนุสัญญาว่าด้วย การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นานาประเทศกำหนดขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปรวมทั้งการคุ้มครองแรงงานหญิงเพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

1. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามมาตรฐานระหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติ

1.1 ปฏิญาณสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights)

ปฏิญาณสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ประกาศโดยที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 โดยมุ่งหมายที่จะให้เป็นมาตรฐานร่วมกัน เพื่อความสันติสุขระหว่างประชาชนและประชาชาติทั้งมวลแห่งการเคารพต่อสิทธิเสรีภาพต่อกัน ซึ่งตามปฏิญาณสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้มีการกล่าวถึงในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- มนุษย์ทั้งหลายเกิดมาอิสรภาพและเท่าเทียมกัน ทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ

ทุกคนได้รับการประสิทธิ์ประสาทเหตุผลและโน้มน้าว
พื้นดิน (ข้อ 1)

และควรปฏิบัติต่อกันฉันท์

ข้อสังเกต เป็นการบัญญัติรับรองถึงความเป็นมนุษย์ที่จะต้องมีสิทธิ์เสรีและสิทธิ์เท่าเทียมกันและต้องมีการปฏิบัติต่อกันอย่างกราดราภ โดยไม่มีคำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งนี้ รวมถึงความแตกต่างในทางเพศด้วย

2) บุคคลมีสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน ส่วนรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ ดังนั้น จากข้อกำหนดดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง เมื่อทำงานที่เท่ากัน ก็ย่อมจะมีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันโดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นชายหรือหญิง (ข้อ 23 (2))

ข้อสังเกต ข้อนี้เป็นการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ว่า งานเท่ากัน เงินเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง

3) มาตราและบุตร ขอบที่จะได้รับการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรส ย่อมได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองแก่หญิงที่มีบุตรโดยที่ได้รับการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือทางสังคมเป็นพิเศษด้วย¹ (ข้อ 25(2))

ข้อสังเกต ข้อกำหนดดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองแก่หญิงที่มีบุตรโดยได้รับการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือทางสังคมเป็นพิเศษ

1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ปี ค.ศ. 1976 (International Covenant of Civil and Political Rights)

กติกาฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นในรูปของมติซึ่งได้รับรองผลของข้อมติ (Adopted) และได้เปิดให้ลงนามให้สัตยาบันหรือภาคขานุวัติโดยมติที่ 2200 A (xx1)

¹ คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน (กปส.), สิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งแรก. (พ.ศ. 2540) หน้า 7-8

เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 1966 ชั่งประเทศไทยมีมติเข้าเป็นภาคีในกติกานี้เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2535 ในสมัยรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีสมัยแรก ตามมตินี้ ประเทศไทยยังไม่เป็นภาคีในทันทีแต่จะต้องทำการสำรวจสภาพภายในประเทศ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีได้ ชั่งผู้เตรียมงานในส่วนนี้คือการ ทรงการต่างประเทศและสำนักงานอัยการสูงสุด ^๒ ต่อมา เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2540 ประเทศไทยได้ภาคยา ^๓ ต่อ กติกาฉบับนี้เรียบร้อยแล้ว

กติกระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง มีข้อ ก กำหนดที่สำคัญคือ

บุคคลย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งมีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติใด ๆ และให้หลักประกันคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาค และมีผลจริงจัง เพื่อให้ปลอดจากการ เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจาก เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือ อื่น ๆ เป้าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สินกำเนิดหรือสถานะอื่นใด (ข้อ 26) เป็น การบัญญัติรับรองว่าทุกคนมีความเสมอภาคกัน มีความเท่าเทียมกันในสายตาของกฎหมาย จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเหตุของ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา เป็นต้น โดยใน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงนั้น ก็มุ่งให้ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเพริ่ง เหตุ เนื่องมาจากเพศเป็นสำคัญ

1.3 กติกระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
ปี พ.ศ. 1976 (International Covenants on Economic Social and
and Culture Rights)

กติกาฉบับนี้ ได้ประกาศหลักการไว้ในกฎหมายสหประชาชาติ ที่ให้การ

^๒ นพนิช สุริยะ. สิทธิมนุษยชน. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์วิญญาณ, 2537, หน้า 139,

ยอมรับศักดิ์ศรีและลิขสิทธิ์ของกันและไม่อาจถอนให้แก่กันได้ของสมาชิกทั้งปวง แห่งครอบครัวมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานของserviceline ในโลกตลอดจนรับรองลิขสิทธิ์ของทุกคนในสวัสดิการสังคมและการประกันสังคม โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอยู่ ดังนี้

1) รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับที่จะประกันให้ลิขสิทธิ์ซึ่งกำหนดไว้ในกติกาฉบับนี้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ สิ่ว เผศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาตั้งเดิม ทรัพย์สิน ก้าเนิด หรือสถานะอื่น (ข้อ 3 (2))

2) บรรดา rัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้ รับที่จะประกันลิขสิทธิ์เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง ให้มีลิขสิทธิ์ทั้งปวงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ดังได้ระบุไว้ในกติกาฉบับนี้ (ข้อ 3)

3) รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้ รับรองลิขสิทธิ์ของทุกคนที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่กฎหมายและเจ้าของที่ดินที่ได้ให้ประกันโดยเฉพาะรายได้ ที่ทำให้ผู้ทำงานทั้งหมดอย่างน้อยที่สุดจะมีค่าจ้างที่เป็นธรรมและรายได้เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยไม่จำแนกความแตกต่างในเรื่องใด ๆ โดยเฉพาะหญิงจะได้รับประกันส่วนร่วมในการทำงานที่ไม่ต้องกว่าชายได้เงินเท่ากันสำหรับงานเท่ากัน ส่วนร่วมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัยและโอกาสที่เท่ากัน สำหรับทุกคนที่จะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในระดับสูงที่สุดเท่ากัน ทั้งนี้โดยไม่ยกเว้นไปพิจารณาใด ๆ นอกจากอาชญากรรมและความสามารถ (ตามข้อ 7)

4) รัฐภาคีต้องรับรอง ความเป็นมาตรฐานเป็นพิเศษระหว่างเวลาอันควรในระยะก่อนหนึ่งหรือบุตรเกิด ในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวมาตรฐานที่สูงที่สุดที่ได้รับอนุญาตให้ลาโดยไม่รับเงิน หรือมีลิขสิทธิ์ประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมอย่างเพียงพอ (ตามข้อ 10)

สรุป จากข้อ 7 และข้อ 10 ของกติกาฉบับนี้ จะเห็นได้ว่ามีการกำหนดให้มีการคุ้มครองหญิงโดย ให้มีการจ่ายค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันกับชายหากเป็นงานชนิด

เดียวกัน นอกจ้านี้ ยังจัดให้มีการคุ้มครองหญิงชั่งมีครรภ์ในขณะที่ทำงาน ให้มีสิทธิ์ลากได้ โดยไม่รับเงิน หรือให้ลากได้โดยได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมรวมทั้งการคุ้มครองบุตรชั่งเกิดในช่วงที่หญิงทำงานด้วย

1.4 ปฏิญาณว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปี ค.ศ. 1986 (Declaration on the Rights to Development)

ปฏิญาณว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปี ค.ศ. 1986 มีความมุ่งประสงค์ และหลักการแห่งกฎหมายสหประชาชาติในเรื่อง ความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขภัยธรรมชาติ ภัยทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือมนุษยธรรมและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเพื่อทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา ปฏิญาณฉบับนี้ ได้มีการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2529 โดยกำหนดถึงสิทธิและการคุ้มครองสตรี ไว้ในข้อ 9 ดังนี้

"รัฐทั้งมวลควรค่า เนินมาตรการที่จำเป็นทั้งมวลในระดับประเทศเพื่อให้เกิดสิมฤทธิผลแก่สิทธิในการพัฒนา และนอกจากมาตรการในด้านอื่นแล้วยังต้องให้ประกันความเสมอภาคแห่งโอกาสเพื่อทุกคนจะสามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานการศึกษา บริการสาธารณสุข อาหาร ที่อยู่อาศัย การจ้างงานและการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม นอกจากนี้ รัฐควรค่า เนินมาตรการที่มีประสิทธิผล เพื่อให้ประกันว่าสตรีจะมีบทบาทในกระบวนการพัฒนา รัฐควรค่า เนินการปฏิรูปทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสมเพื่อชัดความไม่เป็นธรรมทางสังคมทั้งมวล"

ข้อสังเกต ตามข้อ 9 เป็นการวางแผนนโยบายให้รัฐสมาชิกต่าง ๆ ได้มีการให้ประกันในความเสมอภาคในโอกาสแก่ทุกคนในชาติ ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการจ้างงานด้วย ที่จะต้องให้มีความเสมอภาคกันในการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิง

1.5 ปฏิญาณเวียนนาและแผนปฏิบัติการ ปี ค.ศ. 1993 (The Vienna Declaration and Programme of Action)

ปฏิญาณฉบับนี้ รับรองเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 1993 โดยมุ่งเน้นถึง

ความรับผิดชอบทุกประเทกในการปฏิบัติตามกฎหมายต่างสหประชาชาติ ที่จะพัฒนาและเสริมสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนแยกในเรื่อง เนื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา การเคารพในสิทธิมนุษยชนพื้นฐานในสังคมศรีและคุณค่าของมนุษย์ และสิทธิอันท่าทางกันของบุรุษและสตรีและของประชาชาติในภูมิภาค โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) สิทธิมนุษยชนของสตรีและเด็กหญิง เป็นสิ่งมิอาจพรางโฉนเป็นอันหนึ่งอันเดียวและแบ่งแยกไม่ได้ของสิทธิมนุษยชนสากล วัฒนธรรมสังคมเป็นองค์ประกอบของประชาคมโลก คือ การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันของสตรี ในการใช้ชีวิตทั้งด้านการเมือง พลเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับระหว่างประเทศ รวมทั้งการกำจัดการกีดกันทุกรูปแบบที่ใช้เหตุผลเรื่องเพศ ความรุนแรงจากเรื่องเพศ รูปแบบทั้งมวลของการรังควานและการกดขี่ทางเพศรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นผลพวงจากการคิดเห็นทางวัฒนธรรมและการค้าสตรีข้ามประเทศนั้นซ่อนซับซ้อนกันกับสังคมศรีและคุณค่าของมนุษย์ และต้องได้รับการกำจัดให้หมดสิ้น การกระทำนี้จะประสบผลลัพธ์ได้โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย และโดยการปฏิบัติระดับชาติและความร่วมมือระดับนานาประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัย ในสภาวะเป็นมาตรฐานและการให้ความช่วยเหลือทางสังคม

สิทธิมนุษยชนของสตรี ควรรวมเป็นสิ่งเดียวกับกิจกรรมทางสิทธิมนุษยชน ของสหประชาชาติ รวมทั้งส่งเสริมกลไกทางสิทธิมนุษยชนทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับสตรี กีประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้เร่งเร้าให้รัฐบาล สถาบัน องค์กรรัฐบาล ระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหลาย (NGO_s) ใช้ความพยายามอย่างยิ่งขวดในการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรีและเด็กหญิง (ตามข้อ 18)

2) กีประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เร่งเร้าให้มีการถือประโยชน์ อย่างเต็มที่และเท่าเทียมของสตรีในสิทธิมนุษยชนทั้งหลายและสิ่งนี้ เป็นงานสำคัญลำดับแรกของรัฐบาลและสหประชาชาติกีประชุมระดับโลก ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ยังเน้น

ความสำคัญของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของสตรี ในฐานะที่เป็นหัวผู้กระทำและผู้รับประโยชน์ในกระบวนการพัฒนา และข้าสิ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวระดับโลกเกี่ยวกับสตรีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและสุทธิชรร์ ดังที่กำหนดไว้ในปฏิญญาเริโว ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา ซึ่งผ่านการรับรองโดยการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (ตามข้อ 36)

3) สภานภาพที่เท่าเทียมของสตรีและสิทธิมนุษยชนของสตรี ควรได้รับการนำไปรวมกับงานหลักของกิจการในระบบอันกว้างขวางของสหประชาชาติประเด็นเหล่านี้ ควรได้รับการกล่าวถึงอย่างสม่ำเสมอและอย่างเป็นระบบ ในทุกองค์กรและกลไกที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมีมาตรฐานในการเพิ่มความร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพิ่มขึ้นระหว่างคณะกรรมการสิทธิฯ ว่าด้วยเรื่องสภานะของสตรี คณะกรรมการสิทธิฯ ว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการสิทธิฯ ว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี กองทุนเพื่อการพัฒนาสหรับผู้หญิงแห่งสหประชาชาติโครงการการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และองค์กรสหประชาชาติอื่น ๆ ในบริบทนี้ การร่วมมือและการประสานงานควรเป็นไปอย่างเข้มแข็งระหว่างศูนย์สิทธิมนุษยชนและฝ่ายงานด้านความก้าวหน้าสหรับสตรี (ตามข้อ 37)

4) กล่าวโดยเฉพาะที่ประชุมระดับโลก ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เห็นความสำคัญของการทำงานในการกำจัดความรุนแรงที่มีต่อสตรี ทั้งในที่สาธารณะและในชีวิตส่วนตัว การกำจัดการรังควานทางเพศทุกรูปแบบ การเอาครัวเรือนเปรี้ยบและการค้าสตรี การกำจัดการล่าเอื้องทางเพศในกระบวนการสุทธิชรร์ และการกำจัดความชั้ดเช้งได้ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสิทธิของสตรี และผลกระทบที่มีอันตรายของการปฏิบัติทางวัฒนธรรมและประเพณีบางอย่าง ความมีอุดมคติกางวัฒนชรร์ และความสุดขั้วทางศาสนาที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเรียกร้องให้มีสังฆาริทว่าไป รับรองร่างค่าประกาสว่าด้วยความรุนแรงต่อสตรีและกระตุนเตือนให้รักษาต่อไป รับรองค์ต่อต้านความรุนแรงต่อสตรีในลักษณะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติ ขององค์กรการลงทะเบียนสิทธิมนุษยชนต่อสตรีในสภาน

การมีความชัดเจ้งทางอาชญาณ เป็นการละเมิดหลักการขึ้นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศและกฎหมายเกี่ยวกับมนุษยธรรมการละเมิดทุกชนิด ในสถานการณ์แบบนี้ ด้วยเฉพาะอย่างเช่นถึงมาตรฐาน การยื่นฟ้องอย่างเป็นระบบ การเป็นทางการ และการบังคับให้ตั้งครรภ์ ต้องได้รับการแก้ไขเป็นพิเศษ (ตามข้อ 38)

5) ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เร่งเร้าให้มีการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ทั้งในทั่วโลกและที่แจ้งสหประชาชาติ ควรให้การสนับสนุนต่อ เป้าหมายของการให้สัตยาบันอย่างเป็นสากล ด้วยทั้งหลายต่ออนุสัญญาว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบภายในปี 2000 วิถีทางและเครื่องมือที่แสดงออกถึงการ มีข้อส่วนจានวนมากในอนุสัญญาควรได้รับการสนับสนุนขณะเดียวกันคณะกรรมการว่าด้วย การกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ควรดำเนินการต่อไปในการตรวจสอบทบทวนข้อส่วน อนุสัญญา (ตามข้อ 39)

6) หน่วยงานที่กำกับดูแลสนับสนุนสิัญญาควรเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้สตรี สามารถใช้ประโยชน์จากการบัญชี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการ แสวงหาการมีสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มเปี่ยมและไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี กระบวนการ ใหม่ ๆ ทั้งควรได้รับการรับรอง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อการส่งเสริมความ จริงจังในเรื่องความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชนของสตรี คณะกรรมการธิการว่าด้วยสถานะ ของสตรีและคณะกรรมการว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ควรตรวจสอบด้วย ความรวดเร็วถึงความเป็นไปได้ ในการเสนอสิทธิในการร้องทุกข์ ด้วยการตรวจเรื่อยม การผ่านพิธีสารทางเลือกต่ออนุสัญญา ว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ยินดีต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการธิการว่าด้วย สิทธิมนุษยชน ที่จะพิจารณาการแต่งตั้งผู้เสนอรายงานพิจารณาการแต่งตั้ง ผู้เสนอราย งานพิเศษเกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรี ในการประชุมครั้งที่ 50 ของคณะกรรมการธิการ (ตามข้อ 40)

7) ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ควรหนักถึงความสำคัญในการได้

รับประทานของสตรี ในมาตรฐานสูงสุดของสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจตลอดช่วงชีวิตของสตรี ในบริบทของที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี และการประชุมว่าด้วยเรื่องการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบรวมทั้งค่าประชาสัมพันธ์ในปี ค.ศ. 1968 บนมูลฐานความเสมอภาคแห่งชาติ ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ย้ำถึงสิทธิของสตรีในการได้รับการรักษาพยาบาลอย่างพอเพียงและการบริการวางแผนครอบครัวรวมทั้งการได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมในทุก ๆ ระดับ (ตามข้อ 41)

8) หน่วยงานกำกับดูแลสนับสนุนให้ เรื่องสถานะของสตรีและสิทธิมนุษยชนของสังคมโลกเกี่ยวกับสถานการณ์ของสตรี ทั้งในทางปฏิบัติและทางกฎหมายในรายงานต่อหน่วยที่กำกับดูแลสนับสนุน ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้แสดงความพอยใจ คณะกรรมการมาซิการ่าว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้รับรองการประชุมครั้งที่ 49 ต่อมาตีที่ 1993/46 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 1993 ระบุให้ผู้รายงานและคณะกรรมการในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนควรได้รับการสนับสนุนให้ทำเช่นนั้น หน่วยงานฝ่ายความก้าวหน้าของสตรีควรดำเนินการในความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ของสหประชาชาติโดยเฉพาะสหภาพสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่ากิจการสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ได้เปิดเผยให้ทราบอย่างสม่ำเสมอถึงการลงทะเบียนสิทธิมนุษยชนของสตรี รวมทั้งการกระทำการใดๆ ก็ตามที่จะช่วยให้สิทธิมนุษยชนได้รับการสนับสนุน การฝึกอบรม ให้กับเจ้าหน้าที่สิทธิมนุษยชนและเจ้าหน้าที่บรรเทาทุกข์ด้านมนุษยธรรมของสหประชาชาติ เพื่อให้ตระหนักรู้และจัดการกับการกระทำการใดๆ ก็ตามที่จะช่วยให้สิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสตรีและปฏิบัติโดยปราศจากความต้องการ (ตามข้อ 42)

9) ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเร่งเร้าให้รัฐบาลต่าง ๆ และองค์กรระดับภูมิภาคและระดับระหว่างประเทศ อ่านว่าความสอดคล้องแก่สตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งที่มีอำนาจตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมมากขึ้นของสตรีในกระบวนการตัดสินใจทั้งขั้นตอนสนับสนุนมาตรฐานการภายในสานักเลขานุการสหประชาชาติในการแต่งตั้งและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่เจ้าหน้าที่สตรี โดยสอดคล้องกับกฎหมายสหประชาชาติ และสนับสนุนองค์กรหลักและองค์กรรองของสหประชาชาติในการประกันการมีส่วนร่วมของสตรีภายใต้

เงื่อนไขแห่งความเสมอภาคกัน (ตามข้อ 43)

10) ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ยินดีกับการประชุมสหรัฐโลก ที่มีขึ้นที่กรุงปักกิ่งในปี ค.ศ. 1995 และเร่งเร้าเรื่องสิทธิมนุษยชนของสตรี ควรแสวงหาบทบาทสำคัญตามเจตนารมณ์ของสตรี โดยสอดคล้องกับหัวข้อสำคัญล่าดับต้นของการประชุมสหรัฐโลกในเรื่องความเสมอภาคการพัฒนาและสันติภาพ^๓ (ตามข้อ 44)

สรุป จากข้อ 2-10 จะเป็นการกำหนดเกี่ยวกับสถานภาพที่เท่าเทียมกัน และสิทธิมนุษยชนของสตรี โดยจะให้มีการเร่งเร้าให้มีความเท่าเทียมกันของสตรีกับให้มีมาตรการในการเพิ่มความร่วมมือ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการฯ การกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี พร้อมกับให้เห็นความสำคัญของ การทำงาน การกำจัดความรุนแรงต่อสตรี การกำจัดการรังควานทางเพศทุกรูปแบบ การเอาครัวเอาเปรี้ยบ และการค้าสตรี การกำจัดการล่าเอียงทางเพศในกระบวนการยุติธรรม หากมีการกระทำดังกล่าวขึ้น ถือว่าเป็นการละเมิดหลักการขึ้นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนสหรัฐระหว่างประเทศและกฎหมายเกี่ยวกับมนุษยธรรม โดยจะให้รัฐทั้งหลายมีการต่ออนุสัญญาว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบภายใน ปี ค.ศ. 2000 เพื่อให้สตรีสามารถใช้ประโยชน์จากการกระบวนการปฏิบัติที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

2. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในทุกรูปแบบ ปี ค.ศ. 1979 (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women)

2.1 ประวัติความเป็นมาของ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบนี้ เป็นอนุสัญญา

³ คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน. เรื่องเดียวกัน. หน้า 201-224

ที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติและได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติสมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2522 โดยมีประเทศไทยต่อ ฯให้สัตยาบัน (ratification) หรือภาคยาณุวัติ (accession) อนุสัญญาดังนี้แล้ว 99 ประเทศไทยล้วนรับประเทศไทยนั้น ได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญา โดยวิธีภาคยาณุวัติ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2528 ซึ่งในข้อ 18 ของอนุสัญญา บัญญัติให้รัฐภาคีเสนอรายงานความก้าวหน้าในการอนุวัติตามอนุสัญญา ต่อเลขาธิการสหประชาชาติ เพื่อให้คณะกรรมการว่าด้วยการขัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีพิจารณาภายใน 7 ปี หลังจากอนุสัญญามีผลบังคับใช้สำหรับประเทศไทย ฯ และหลังจากนั้นอย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี ซึ่งประเทศไทยได้เสนอรายงานการอนุวัติตามอนุสัญญานั้นคงแรกเมื่อพ.ศ.2530 และต่อมาเมื่อ พ.ศ.2533^{๔๔} แต่จากการที่ได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับนี้นั้น ประเทศไทยได้ตั้งข้อสงวนไว้เพื่อจะขอเป็นข้อยกเว้น ไม่ผูกพันตามอนุสัญญา ซึ่งแต่เดิมมี 7 ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 7 เรื่องความเสมอภาคทางการเมือง และการรับตำแหน่งทางราชการ

- อนุสัญญาข้อ 9 เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย
- อนุสัญญาข้อ 10 เรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา
- อนุสัญญาข้อ 11 เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน
- อนุสัญญาข้อ 15 เรื่องการทำสัญญา
- อนุสัญญาข้อ 16 เรื่องความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส
- อนุสัญญาข้อ 29 เรื่องการให้อ่านภาษาอังกฤษในการตัดสินกรณีพิพาท

จากการที่ประเทศไทยได้ตั้งข้อสงวนไว้ 7 ข้อตั้งกล่าวนั้น ถือได้ว่าเป็นประ

^{๔๔} มาลี สุวรรณอัตถ์. "การประชุมปฏิบัติการสตรีศึกษา เรื่องผลตรวจสอบวิธีการฝึกอบรมและการเพิ่มอำนาจให้แก่สตรีในการทำงานในระดับองค์กรท้องถิ่น" สารสตรี. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน 2539) หน้า 2

เด็นสาระสำคัญทั้งสิ้นจากอนุสัญญาที่มีทั้งหมด 30 ข้อ จึงทำให้ประเทศไทยถูกหักหัวใจและถูกเพ่งเล็งจากประเทศต่าง ๆ และจากองค์กรที่มิใช่รัฐบาลในเวทีการประชุมระหว่างประเทศมาโดยตลอดโดยเห็นว่า ประเทศไทยไม่มีความจริงใจต่อการส่งเสริมสถานภาพของสตรี ซึ่งขัดต่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญา ดังนั้น ต่อมาประเทศไทยจึงได้ยกเลิกข้อส่วนอีก 3 ข้อ ได้แก่

-อนุสัญญาข้อ 11 เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน และอนุสัญญาข้อ 15 เรื่องการท้าสัญญาโดยมติคณะกรรมการมนตรี เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2533

-อนุสัญญาข้อ 9 เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทยโดยมติคณะกรรมการมนตรี เมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2535

ดังนั้น ปัจจุบัน ประเทศไทยจึงยังคงมีข้อส่วนของอนุสัญญาว่าด้วยการขัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบอีก 4 ข้อ

2.2 ความหมายของคำว่า "การเลือกปฏิบัติต่อสตรี"

การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Discrimination against women) นั้นหมายถึง การแบ่งแยก (distinction) การกีดกัน (exclusion) หรือการจำกัด (restriction) ใด ๆ เพราเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับการได้อุปการะหรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่เลือกสถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชน และสร้างขึ้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม พลเมือง หรือด้านอื่น ๆ

2.3 แนวทางในการคุ้มครองแรงงานผู้ดูแลบ้านอนุสัญญาว่าด้วยการขัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาฉบับนี้ มีบทบัญญัติรวม 30 ข้อ เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศไทยสามารถใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติ บริหารดุลการ หรือมาตรการอื่นเกี่ยวกับการขัดการเลือกปฏิบัติทั้งมวลต่อสตรี และให้

หลักประกันว่า สรวจต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐบันพันธุ์ของความเสมอภาคกับบุรุษ โดยที่ข้อที่ 1-16 เป็นการระบุมาตราการในการดำเนินการเพื่อชัดการเลือกปฏิบัติต่อสรวจในด้านต่าง ๆ เช่น การประพฤติการเลือกปฏิบัติต่อสรวจในทุกรูปแบบ การออกแบบเพื่อประกันพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสรวจเพื่อที่จะรับประกันให้สรวจได้ใช้และได้อุปโภคบริโภคที่มีมาตรฐานและเชื่อถือได้ บนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ การใช้มาตรการเพื่อประกันว่า การศึกษาเกี่ยวกับระบบครอบครัว รวมถึงความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับความเป็นเพศมารดา ในฐานะเป็นหน้าที่ทางสังคม และเป็นการยอมรับถึงความรับผิดชอบร่วมกันของบุรุษและสรวจในการเลี้ยงดูและการพัฒนาบุตร การใช้มาตรการเพื่อชัดการเลือกปฏิบัติต่อสรวจในด้านการจ้างงาน เพื่อที่จะประกันสิทธิอันเดียวกัน บนพื้นฐานของความเสมอภาคกัน เป็นต้น ส่วนข้อที่ 17-30 เป็นการกำหนดขั้นตอน และกลไกในการติดตามการปฏิบัติงานตามอนุสัญญา เช่น ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการชัดการเลือกปฏิบัติต่อสรวจ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะยกล่าวถึงรายละเอียด เนพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงเท่านั้น โดยได้มีการกล่าวไว้ในข้อ 11 ของอนุสัญญาฉบับนี้ ว่า

1. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่างเพื่อชัดการเลือกปฏิบัติต่อสรวจ ในด้านการจ้างงาน เพื่อที่จะประกันสิทธิอันเดียวกัน บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(ก) สิทธิที่จะทำงาน ในฐานะเป็นลูกเรียนจะพึงแบ่งแยกไม่ได้ ของมนุษย์ทั้งปวง

(ข) สิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน

(ค) สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์ รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการทั้งปวงและสิทธิที่จะได้รับการฝึก และการฝึกช้าด้านอาชีพ รวมทั้งภาวะการ

**ศูนย์สนเทศและนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

เป็นผู้ฝึกงาน การฝึกและการฝึกช้าด้านอาชีพในระดับสูง

(ง) สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกัน เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน รวมทั้งความเสมอภาคของการปฏิบัติในการวัดผลคุณภาพของงาน

(จ) สิทธิที่จะได้รับประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเข้าของการเก็งกำไร ภาระงาน การป่วย การทุพลภาพ และวัยชรา รวมทั้งการหมวดสมรรถนะที่จะทำงาน รวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าจ้างขณะพักงาน

(ฉ) สิทธิที่จะได้รับคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตร

2. เพื่อที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา และเพื่อประกันสิทธิอันแท้จริงของสตรีในการที่จะทำงาน รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(ก) ไม่ให้มีการปลดเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์ หรือเพราะการคลอดบุตรและการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสถานภาพในการแต่งงาน เป็นการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีที่มีครรภ์ ในการทำงานทุกรูปแบบ ที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสตรีเหล่านี้

(ข) ริเริ่มให้มีการลดเวลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างหรือได้รับผลประโยชน์ทางสังคมที่เปรียบเทียบได้โดยไม่สูญเสียการงานเดิม อาชีวะในการทำงานหรือเงินช่วยเหลือทางสังคม

(ค) กระตุ้นให้มีบริการสังคมอันเป็นตัวสนับสนุนที่จำเป็น เพื่อที่จะช่วยให้บิดามารดา สามารถรวมชื่อผูกพันทางครอบครัวเข้ากับความรับผิดชอบในการงานและการเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยผ่านการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนชั้นนำของสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูเด็ก

3. บทบัญญัติของกฎหมายด้านการคุ้มครองที่เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน

ข้อนี้จะได้รับการพิจารณาเป็นครั้งคราว ในแง่ของความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจะได้รับการแก้ไข ยกเลิก หรือขยายเท่าที่จำเป็น"^(๕)

สรุป จากเนื้อหาของอนุสัญญาดังกล่าวนี้ เป็นการยืนยันหลักการที่ว่า การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไม่น่ายอมรับและเป็นการยืนยันอีกว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระและความเสมอภาคกัน โดยเฉพาะในส่วนที่กล่าวถึงนี้คือ ในส่วนของความเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการได้รับการจ้างงาน การคัดเลือกการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกันในงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน การได้รับประกันสังคม การได้รับความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ นอกจากนี้ อนุสัญญาดังกล่าวหังได้กำหนดมาตรการที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อศรี เนื่องจากศรีนั้นแต่งงานหรือเนื่องจากความเป็นเพศหญิง โดยห้ามมิให้มีการปลดศรีออกจากงานเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์หรือเพราะการลากคลอดบุตรเพื่อให้มีการลากคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างหรือลาได้โดยไม่มีสัญญาลากงานเดิม เพื่อให้มีการบริการสังคม ในการสนับสนุนให้ บิดา-มารดาสามารถรับผิดชอบงานกับภาระทางครอบครัวได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูเด็ก นอกจากนี้ ก็เพื่อให้มีการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ศรีที่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์ ไม่ว่าจะทำงานในรูปแบบใด ชั่วโมงเหล่านี้ มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายแก่ศรีได้

3. การคุ้มครองแรงงานหญิง ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

การศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงนั้น จะเป็นจะต้องศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงาน

^(๕) คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สำนักนายกรัฐมนตรี (เอกสารอัตราราเนีย) หน้า 7

ระหว่างประเทศและเป็นมาตรฐานสากล
รวมทั้งประเทศไทยด้วย

ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของประเทศต่าง ๆ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักการ เป้าหมาย และนโยบายของ
องค์การอันกำหนดขึ้นจากค่าประภากลไประดับสูงเพื่อที่ว่า สันติภาพอันถาวรจะเกิดขึ้นได้
ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคมหรือค่ากล่าวสั้น ๆ ที่รอดกุมว่า "แรงงานไม่ใช่สินค้า"^{๔๘}

3.1 ประวัติและสาระสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ภายใต้สนธิสัญญา
แวร์ชายส์^{๔๙} โดยได้มีการประชุม เพื่อจัดทำสนธิสัญยาสันติภาพขึ้นภายหลังสังคามาร์โลง
ครั้งที่ 1 ณ เมืองแวร์ชายส์ มุ่งเน้นการสร้างความยุติธรรมในการสังคมให้ดีขึ้น เนื่อง
จากคนงานยังได้รับการคุ้มครองในขั้นมูลฐาน ยังไม่เพียงพอซึ่งอาจจะนำความไม่สงบมา
สู่โลกได้ จึงเห็นว่าควรจะช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้โดยเร็วในการประชุมครั้งนี้ ได้มี
ความเห็นในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานสหธรรมอุตสาหกรรม โดยได้มีการกำหนด
มาตรฐานและเงื่อนไขในการทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น ซึ่งที่ประชุมได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
มาชิการ์พิเศษขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนประเทศมหาอำนาจ 5 ประเทศ คือ
สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส อิตาลี และญี่ปุ่น รวมทั้งผู้แทนของประเทศไทย
เบลเยียม เชโกสโลวาเกีย คิวบา โรแลนด์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้สอบสวนภาวะ

^{๔๘} วิชิต แสงทอง . "75 ปีของ ILO กับบทบาทในศตวรรษ 21" 75 ปีแห่ง^{๔๙} ความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ" ในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี ค่าประภากลไประดับสูง แรงงานและสวัสดิการสังคม, หน้า 9

^{๕๐} <http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm>
(ข้อมูลเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ปี ค.ศ. 2000)

การจัดหางานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการจัดทำข้อแนะนำในเรื่องรูปของสำนักงานภาครัฐที่จะจัดตั้งขึ้น จนในที่สุด ก็ได้ยกร่างธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งแห่งสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ชาชล์ จึงนับได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน ปี ค.ศ. 1919 โดยในบทบัญญัติภาค 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ชาชล์ กำหนดให้สมาชิกของสันนิบาตชาติทุกประเทศเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอัตโนมัติ^(๑) ซึ่งในสนธิสัญญาดังกล่าว นอกจากจะวางบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้แล้ว ในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกที่กรุงวอชิงตัน ด.ซ. ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม ปี ค.ศ. 1919 ที่ประชุมได้รับเอาอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ๖ ฉบับในเรื่อง เวลาทำงานในอุตสาหกรรม การว่างงาน การคุ้มครองการลากลอด การทำงานกลางคืนของตรี อายุขึ้นต่ำที่จะทำงานได้ และการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับผู้ที่ยังเป็นผู้เยาว์ในงานอุตสาหกรรมด้วย^(๒)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้อนุมัติประกาศใช้อนุสัญญา

(Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่ประเทศสมาชิกในการออกกฎหมายแรงงาน จนถึงปัจจุบันนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อนุมัติและประกาศใช้อนุสัญญาแล้วทั้งหมด คือ อนุสัญญา

^(๑) สุชาติ วงศ์. กฤษมาศคุณครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบริษัท, ๒๕๓๘, หน้า 15, 16

^(๒) รังสรรค์ จันทร์. "การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ" เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, (2538) หน้า 6

182 ฉบับ ข้อแนะ 189 ฉบับ ที่งสามารถแบ่งออกเป็น 14 หมวด ⁽¹⁰⁾ ได้แก่

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน (Basic Human rights)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour administration)
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of work)
- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social security)
- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women)
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment of children and young persons)
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older workers)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant workers)
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชัน (Indigenous and tribal peoples)
- (13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณา尼คม (Workers in non-metropolitan territories)
- (14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors)

จาก 14 หมวดดังกล่าวมาแล้วนั้น ในการศึกษา จะยกกล่าวถึงเฉพาะใน

⁽¹⁰⁾ International Labour Office Geneva. International Labour Conventions and Recommendation. 1919-1951 V.3. Geneva : International Labour Office, 1996 pp. 25-28

ส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงคือในหมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี ซึ่งแบ่งเป็นสภาพทั่ว ๆ ไป การคุ้มครองมาตรา งานกลางคืนและงานใต้ดิน ชั้นการทำงานของผู้หญิงนั้น โดยทั่วไป จะใช้หลักเดียวกันกับการทำงานของผู้ชายแต่โดยสาเหตุที่หญิงนั้นมีสภาพของสิ่งที่ทางร่างกายที่แตกต่างไปจากชาย จึงทำให้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้เป็นพิเศษ เช่น การห้ามทำงานหนัก หรืองานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ห้ามนิ่ื้้าที่ทำงานบางอย่างที่มีพฤติกรรมเป็นเบื้องบนไปในทางผิดศีลธรรม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดถึงการให้ความคุ้มครองหญิงในระหว่างที่มีครรภ์และคลอดบุตร โดยให้มีสิทธิลาหกเดือนเท่าที่จำเป็นในระหว่างนั้นโดยได้รับค่าจ้างด้วย ส่วนหมวดอื่น ๆ แม้จะมิใช่เป็นการบัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงโดยตรง แต่ก็มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการใช้แรงงานหญิงรวมอยู่ด้วย เช่น การทำงานของเด็กและเยาวชน การทำงานของคนงานสูงอายุ เป็นต้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความ

อุตสาหกรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สันบสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

โครงสร้างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย 3 องค์กรหลัก

(ก) การประชุมใหญ่ (General Conference) คือ การประชุมใหญ่ของผู้แทนสมาชิกซึ่งมาตรา 3 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดให้จัดการประชุมขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะส่งผู้แทน ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ตลอดจนให้มีที่ปรึกษาและรัฐมนตรีที่รับผิดชอบด้านแรงงานเป็นผู้กล่าวถ้อยแถลง ทั้งที่ประชุมมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในด้านแรงงานและสังคมและการดำเนินงานขององค์การได้แก่ การกำหนดและรับรองมาตรฐานระหว่างในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ การรับรองงบประมาณแผนงาน และ

การเลือกคณะกรรมการด้านมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะเรื่อง ง โดยจัดให้มีการอภิปรายเสนอรายงานทางด้านสังคมและแรงงานจากประเทศสมาชิกทั่วโลก

(ข) คณะกรรมการด้านมีการพิจารณาปัญหาเฉพาะเรื่อง คือ คณะกรรมการบริหารขององค์กร มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดโครงการ งบประมาณ เพื่อเสนอให้ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรอง

(ค) สานักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) คือ สานักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ หรือเลขานุการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากสานักงานใหญ่แล้ว ยังมีสานักงานภูมิภาคอีก 4 แห่ง คือสานักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร สานักงานภูมิภาคลาตินอเมริกา ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา (Lima) ประเทศไทย สานักงานภูมิภาคอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบaba (Addis Ababa) ประเทศเอธิโอเปีย สานักงานภูมิภาคตะวันออกกลางและแอฟริกา ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และสานักงานย่อกระทรวงรายกันอยู่ที่ว่าโลกประมาณ 40 แห่งนอกจากนี้ ยังมีศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศ (International Training Centre) ที่เมืองตูริน (Turin) ประเทศอิตาลี ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี ค.ศ. 1965 และสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาด้านแรงงาน (International Institute for Labour Studies) ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์^{๑๑}

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ตราออกมา จะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) ข้อแนะนำ (Recommendation) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะใช้อนุสัญญาและข้อแนะนำเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างข้อผูกพันให้แก่ประเทศสมาชิกที่จะต้องนำ

^{๑๑} http://www.ilo.org./public_english/overview/history.htm.

ไปปฏิบัติตามหรือเป็นแนวทาง ในการกำหนดกฎหมายที่การคุ้มครองต่อผู้ใช้แรงงานของประเทศไทยสมาชิก อนุสัญญาจึงมีลักษณะ เป็นตราสารที่ประเทศไทยสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยกำหนดหลักการทำงานด้านแรงงานแต่ละเรื่องไว้ ถ้าประเทศไทยได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratified) จะต้องผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ ส่วนข้อแนะนำถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันขึ้นแต่จะวางแผนทางการปฏิบัติหรือชี้แนะให้แก่ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ

3.2 ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สำหรับประเทศไทย ได้เข้าร่วมดำเนินการในเรื่องของแรงงานระดับโลกมาตั้งแต่สมัย รัชกาลที่ ๖ โดยได้เข้าร่วมลงนามก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับบรรดาประเทศไทยผู้เริ่มก่อตั้ง ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2462 แต่สภาคดลล้อมล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในยุคนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย จึงไม่ปรากฏผลด้านการคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจนนักในระหว่าง พ.ศ. 2472-2475 เป็นยุคภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อสภาคดลล้อมล้อมและภาระเมืองโดยทั่วไป ประเทศไทยเอง ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบของการปกครองในประเทศไทยเป็นระบบประชาธิปไตย รัฐบาลขณะนั้น ได้เริ่มน้อมน้ำด้านสาธารณะ (Public Policy) ขึ้น โดยมีการจัดตั้งแผนกจัดหางานเพื่อรับรองรับปัญหาคนว่างงาน และจากการที่รัฐบาลส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตลอดมา ทำให้ประเทศไทยเริ่มรู้จักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ รู้จักนำอนุสัญญาและข้อแนะนำมาพิจารณากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย ซึ่งในเวลาต่อมาไทยเริ่มพัฒนาประเทศไทยในเรื่องของโครงสร้างการมาตรฐานสาธารณะป้องกันภัย และสิ่งอันตรายความสอดคล้องสากลต่าง ๆ จึงทำให้เริ่มมีการใช้แรงงานมากขึ้นในงานโยธา ก่อสร้างและงานอุตสาหกรรมประสิทธิภาพและความรู้ที่ประเทศไทย ได้จากการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.

2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยมีหน่วยงานระดับกองฎูแล
งานงานด้านแรงงานแต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของลักษณะนิสัย ที่ไปเป็นมา กับ
กระบวนการแรงงานจากต่างประเทศทำให้รัฐบาลทราบขะนั้นมองว่า สหภาพแรงงานที่
เกิดขึ้นโดยอ่านจากของพระราชนิยมจัดตั้งบันนี้ น่าจะเป็นสื่อให้ลักษณะนี้แพร่ระบาดมากขึ้น จึง
ได้ยกเลิกกฎหมายนี้ทั้งฉบับเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2501 แต่กฎหมายฉบับต่อมาถูกยังคง
ไว้ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานทั่วไปอยู่รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานหญิง^(๑๒)

ในฐานะที่ประเทศไทย เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
จึงได้รับความช่วยเหลือจากองค์การนี้ด้วยดีตลอดมา เช่น ในด้านการบริหารแรงงาน
การสหภาพแรงงาน การเพิ่มผลผลิต การวางแผนกำลังคน การสหกรณ์ และการส่ง
เสริมอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งในด้านให้ความช่วยเหลือผู้เชื้อชาติด้านวิชาการทุกการ
ศึกษาและดูงานแก่เจ้าหน้าที่ และเงินช่วยเหลือในการบริหารแรงงาน ซึ่งเมื่อค่าน้ำดี
ค่าใช้จ่ายที่องค์การนี้ช่วยเหลือประเทศไทยแล้ว จะกลับเดียงกับประเทศไทยได้รับ
ความช่วยเหลือจาก Food and Agriculture Organization หรือ FAO,
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
หรือ UNESCO, World Health Organization หรือ WHO ซึ่งความช่วยเหลือทาง
วิชาการดังกล่าวนี้ ได้อ่านรายปีรายชั้นแก่หน่วยงานด้านแรงงานของประเทศไทยเป็นอย่างมาก

ประเทศไทย เป็นประเทศไทยสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ตั้งแต่ พ.ศ. 2462 (ปี ค.ศ. 1919) ซึ่งในปัจจุบันนี้ อนุสัญญาและข้อแนะนำที่ประชุม^(๑๓)
ใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรับเอาไว้ระบุว่างสมัยประชุมที่ 1-87 (พ.ศ.

^(๑๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "สาขสัมพันธ์ขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์
ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,
ม.บ.บ., หน้า 171-184

2462-2542) มีจำนวนทั้งสิ้น 371 ฉบับ โดยแยกเป็นอนุสัญญา 182 ฉบับ และเป็นข้อแนะนำอีก 189 ฉบับ โดยประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน¹³⁾ อนุสัญญาไปแล้ว 12 ฉบับและรับเข้าข้อแนะนำอีก 10 ฉบับ ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับประเทศไทยเพื่อนบ้านของไทย เช่น พม่าให้สัตยาบันอนุสัญญา 21 ฉบับ ฟิลิปปินส์ ให้สัตยาบัน 21 ฉบับ สิงคโปร์ให้สัตยาบัน 21 ฉบับ¹⁴⁾ ซึ่งประเทศไทยเหล่านี้ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาดังกล่าวมากกว่าประเทศไทย ประเทศไทยเหล่านี้ ล้วนมีระดับการพัฒนาประเทศไทยที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย แต่ถ้าพิจารณาดูโดยเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วโลกแล้ว ภูมิภาคแถบเอเชียตะวันใหญ่จะมีอัตราการให้สัตยาบันต่ำกว่าภูมิภาคอื่น ๆ ทั้งสิ้น¹⁵⁾ ส่วนอนุสัญญาและข้อแนะนำที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันและรับเขามาได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 14, 19, 29, 80, 88, 104, 105, 116, 122, 123, 127 และ 100¹⁶⁾ ข้อแนะนำฉบับที่ 18, 105, 107, 108, 117, 122, 126,

¹³⁾ หมายถึง การรับรองอนุสัญญาอย่างเป็นทางการโดยรัฐบาล เมื่อมีการให้สัตยาบันแล้วประเทศไทยสมาชิก มีความผูกพันทางกฎหมายในการปฏิบัติตามอนุสัญญา เช่นการออกกฎหมายใหม่ ประเทศไทยสมาชิกต้องนำอนุสัญญามาปรับใช้ไม่ใช่เฉพาะการออกกฎหมาย แต่ต้องนำมาปฏิบัติตัวตนออกจากนี้ ประเทศไทยสมาชิกต้องรายงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับมาตรการที่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างสม่ำเสมอ อ้างจาก องค์กรร่วมมือระหว่างประเทศไทยญี่ปุ่น (JICA). "มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและแรงงานสตรี" (1990), หน้า 41

¹⁴⁾ นิคม จันทร์วิทูร. ประเทศไทยกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. มูลนิธิอาชมณฑล พงศ์พงัน. กทม: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531, หน้า 135

¹⁵⁾ เรืองเดชวัฒน. หน้า 134, 135

¹⁶⁾ อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดที่ไทยให้สัตยาบันเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2542 ข้อมูลจาก <http://www.ilo.org/public/english/fact.htm> (ข้อมูลเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ปี ค.ศ. 2000)

128, 129 และ 130 ซึ่งเมื่อประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว ก็ต้องผูกพันตนที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญา ในส่วนของข้อแนะนำนี้ไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน โดยข้อแนะนำเป็นส่วนขยายหรือเป็นส่วนสร้างความกระจ่างแก่อนุสัญญาซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนกับอนุสัญญา และจากการที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยเฉพาะประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ก. ต้องปฏิบัติตามมาตรา 19 ที่ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทน โดยนำเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่ละสมัยการประชุมมาเสนอต่อรัฐสภาเพื่อให้รับทราบ

ข. ต้องปฏิบัติตามมาตรา 22 คือ จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ ตามการร้องขอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในแต่ละปี

ค. ต้องปฏิบัติตาม มาตรา 23 คือ นำเสนอรายงานตามข้อ ก และ ข เพื่อให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างทราบ

จากอนุสัญญาทั้ง 12 ฉบับข้อแนะนำ 10 ฉบับดังกล่าวแล้วนั้นมีอนุสัญญาเพียง 3 ฉบับ และข้อแนะนำ 1 ฉบับเท่านั้น ที่กล่าวถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 123, 127 และ 100 ข้อแนะนำฉบับที่ 128 โดยอนุสัญญาฉบับที่ 123 นั้นมีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยห้ามมิให้จ้างแรงงานหญิงเข้าทำงานในเมือง หรือติดนิ้ว ส่วนในอนุสัญญาฉบับที่ 127 ได้กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานหญิงโดยกำหนดให้มีการระบุถึงน้ำหนักที่แรงงานหญิงแบกหามนั้นจะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ และข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้นั้น ซึ่งจากอนุสัญญาและข้อแนะนำทั้ง 3 ฉบับดังกล่าว จะเห็นได้ว่าแรงงานหญิงได้รับความสำคัญจากการรัฐบาล ที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในประเทศไทยที่น้อยมาก ก็ต้องได้รับความสำคัญจากการรัฐบาล อัตราการใช้แรงงานหญิงมีมากขึ้นเป็นลำดับตลอดมา ซึ่งในส่วนของ

อนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงนั้น ประเทศไทยได้นำมาปรับใช้โดยการนำมายกยัติไว้ในกฎหมายแรงงานฉบับที่สำคัญ คือในเรื่องของการห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเหมืองแร่ได้ดิน และการกำหนดน้ำหนักในการทำงานของลูกจ้างหญิงนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีบัญญัติไว้ใน มาตรา 8 วรรคสอง และในกฎหมายกรุง (พ.ศ. 2500) ข้อ 1, มาตรา 14 และกฎหมายกรุง (พ.ศ. 2500) ข้อ 2 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2515) มีบัญญัติไว้ตามข้อ 13, 14 ส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ในมาตรา 38 และกฎหมายกรุง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ชั้งนับได้ว่า ประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงน้อยมากในระยะเวลาที่ผ่านมา

3.3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง

การทำงานของสตรี มีข้อสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก มาตรฐานที่กำหนดในเรื่องนี้ เน้นการคุ้มครองแรงงานสตรีไม่ให้ทำงานที่หนักเกินไปกว่าสภาพร่างกายจะเอื้ออำนวยเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิง ให้เหมาะสมกับเพศและความเข้มแข็งของร่างกาย ประการที่สอง การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานโดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติเพราะมีข้อแตกต่างในเรื่องเพศ จะนั้น เพื่อป้องกันคุ้มครองดูแลในเรื่องนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้

มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงในด้านต่าง ๆ เช่น การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ งานกลางคืน ส่าหรับสตรี การจ้างสตรีในงานซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะหรืออาชีพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการจ้างแรงงานสตรีซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของงานที่ห้ามทำ

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขัยขั้นต่ำท่อนุญาตให้ผู้หญิงทำงานใน

เหมืองໃต้ดิน ປ.ศ. 1967 (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1967) ອຸນໜີສັງຄາຈັບນີ້ກໍາທັດໃຫ້ຮູບພະເທົສສມາຊືກກໍາທັດອາຍຸຂັ້ນຕ່າງການຈຳກັດກໍາທັດໃຫ້ດີເກີດໃຫ້ມີການປົກກາຫາຮູບກັບອົງຄໍກາຕົວແກນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງຄນງານທີ່ເກີຍວ້ອງກ່ອນແລະອາຍຸຂັ້ນຕ່າງສຸດຈະຕັດໄນ້ນ້ອຍກວ່າ 16 ປີ ໂດຍເພັະໃນສ່ວນຂອງແຮງງານໜີ່ງ ໄດ້ມີການຕັ້ງຂ້ອງສັງເກດເກີຍວ້ອນໜີສັງຄາວ່າດ້ວຍການກໍາທັດໃຫ້ພື້ນດິນຂອງສຕຣີ ປ.ศ. 1935 ຊຶ່ງມີຂ້ອກໍາທັດທ້າມມີໃຫ້ຈຳກັດສຕຣີກໍາທັດໃຫ້ງານບາງໜີ່ນີ້ໂດຍເພາະງານບາງອ່າງໃນເໝືອງໃຕ້ດິນ ທ້າມນີ້ໃຫ້ຈຳກັດສຕຣີເຂົ້າກໍາທັດໃຫ້ງານ ໄນວ່າຈະມີອາຍຸເຖິ່ງໄຕ ແລະ ອຸນໜີສັງຄາຈັບນີ້ຂັ້ນຕ່າງໃຫ້ໃຫ້ຕ່າງດ້ວຍຄວາມຂອງຄ່າວ່າ "ເໝືອງແຮ່" ມາຍຄື່ງ ສັນປະກອບກາຣໃດ ໃນວ່າຂອງຮູບຮູບຂອງເອກະນຸ່ງດ້ານເນີນການເກີຍວ້ອນກາຮູບໃຫ້ແຮງງານຄນ ເພື່ອສັກເອວັດຖຸໃດ ຖ້າໃຫ້ພື້ນດິນ ແລະ ຮາມຄື່ງເໝືອງທີ່ໃຕ້ດິນຕ້ວຍ

3.3.2 ກາຣັງຄຸມຄຣອງແຮງງານໜີ່ງໃນລັກນະບະຂອງສຕຣີມີຄຣກ໌

(1) ຕາມອຸນໜີສັງຄາຈັບນີ້ 3 ວ່າດ້ວຍ ກາຣັງຄຸມຄຣອງສຕຣີຊື່ງມີຄຣກ໌ ປ.ສ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919) ໄດ້ກໍາທັດມາຕຽບຮູບໃນກາຮັນຫຍຸດກ່ອນແລະ ລັງຄລອດແລະ ໃນເຮືອງເວລາໃນກາຮັກພາພາບາລສ້າງຮັບສຕຣີມີຄຣກ໌ໄວ້ ແຕ່ຕ່ອມາ ໄດ້ມີກາຮອກອອກອຸນໜີສັງຄາຈັບນີ້ 103 ວ່າດ້ວຍ ກາຣັງຄຸມຄຣອງສຕຣີມີຄຣກ໌ ປ.ສ. 1952 (Convention on Maternity Protection, 1952) ນາແກ້ໄຂເພື່ອໃຫ້ສຕຣີໄດ້ຮັບກາຣັງຄຸມຄຣອງທີ່ດີກວ່າເດີມ ຜົມ່າງໃຫ້ສຕຣີໄດ້ຮັບສີທິທີໃນກາລາຄລອດອ່າງນ້ອຍ 12 ສັປດາທີ່ 6 ສັປດາທີ່ເປັນກາລາຫັງຄລອດຮັມຄື່ງສີທິປະໂຍ່ນທີ່ເປັນຕ້າເຈັນແລະ ກາຮັກພາພາບາລໂດຍໃນຂະໜາກໍາລາຄລອດ ສຕຣີມີລິທິທີໄດ້ຮັບເຈັນທິດແກນທີ່ເພື່ອພອຕ່ອກາດຕ່າງໆ ໃຫ້ພົມເອງແລະ ບຸຕ່າ ນອກຈາກນີ້ຂັ້ນຕ່າງມີສີທິທີໄດ້ຮັບກາຮັກພາພາບາລໃນຮະຍະກ່ອນຄລອດຮະຫວ່າງຕັ້ງຄຣກ໌ ແລະ ຮະຍະຫັງຄລອດແລະ ໃນຮະຍະເລື້ອງດູນຕຸ່າ ມີສີທິຫຍຸດພັກງານຫ້ວ່າຄຣາວໃນຮະຫວ່າງຫ້ວ່າໂມງກໍາທັດໃຫ້ນມູດຮັບຮັງການຫຍຸດພັກຕັ້ງກຳລ່າວີ້ວ່າ

เป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงาน และจะต้องได้รับค่าจ้าง^{๑๗}

(2) ข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการ คุ้มครองสตรีมีครรภ์ ปี ค.ศ. 1952 (Recommendation concerning Maternity Protection, 1952) โดยได้มีการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดเป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 ในการให้หลักประกันว่า สตรีมีลูกน้อยในการลาคลอดโดยได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและการรักษาพยาบาล

3.3.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะการทำงานที่มีน้ำหนักมาก

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงาน คนหนึ่งแบกหาม ปี ค.ศ. 1987 (Convention No. 127: The Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1987) อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหาม หรือยกถ่าย ที่ใช้แรงกายการทำงานที่มีน้ำหนัก อันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานตั้งแต่ล่าง โดยจะต้องให้มีการตรวจสอบสภาพการทำงานตั้งแต่ล่าง แล้วจะต้องให้คนงานเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมหรือ ได้รับค่าแนะนำซึ่งกันและกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับนี้ ยังได้ระบุถึงการใช้แรงงานหญิงและเด็กในการทำงานแยกหามหรือยกถ่ายว่า จะต้องมีห้องจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ในการทำงาน และเด็กแบกหาม จะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ ทั้งนี้ ในอนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของค่าว่า "การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน" ไว้ว่า หมายถึง การขนส่งสิ่งของใด ๆ ซึ่งรวมน้ำหนักทั้งหมดของสิ่งของที่ให้คนงานคนหนึ่ง เป็นผู้แบกหาม รวมถึงการยกสิ่งของนั้นขึ้นและลงด้วย และได้ให้ความหมายของค่าว่า "การขนส่งของที่

^{๑๗} องค์กรร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA). "มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและแรงงานสตรี" (ค.ศ. 1990), หน้า 17

ใช้แรงคนเป็นประจำ"ว่า หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงคนในการขนส่งสิ่งของที่ทำต่อเนื่องกันเป็นประจำหรือเป็นส่วนมากหรือการดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการขนส่งสิ่งของโดยปกติจะต้องใช้แรงคน แม้ว่าจะทำเป็นพัก ๆ หรือเป็นครั้งคราว นอกเหนือไปความหมายของคำว่า "งานผู้ช่วย" หมายถึง งานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีในส่วนของรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คุณงานคนหนึ่งแบกหามได้นั้น ในส่วนของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในมาตรา 7 ได้กำหนดว่า

"1. จะต้องมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดให้คุณงานหญิงและเด็ก ทำงานชนิดส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคน ซึ่งมิใช่สิ่งของน้ำหนักเบา

2. ในที่สิ่งมีการจ้างคุณงานหญิง และเด็กให้ทำงานชนิดส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนจะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุด ของสิ่งของที่จะให้แบกหามไว้ให้แน่นอนว่าจะต้องต่ำกว่าที่อนุญาตให้คุณงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คุณหนึ่งท่า"

(2) ข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คุณงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (Recommendation concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967) ข้อแนะนำฉบับนี้ออกมาเพื่อสนับสนุนแนวทางของอนุสัญญาฉบับที่ 127 ที่ได้กล่าวมาแล้วโดยข้อแนะนำฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ กล่าวถึงวิธีใช้แรงงานเพื่อทำงานแบกหามหรือชนถ่ายด้วยแรงกายภาพ โดยแนะนำว่า ควรมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการประสบอันตรายและสุขภาพอนามัยของผู้ทำงานและได้เสนอด้วยว่าควรให้มีการตรวจร่างกายก่อน ให้ทำงานบ้างเป็นครั้งคราว และให้ออกหนังสือสำคัญเพื่อแสดงว่าลูกจ้างผู้รับการตรวจ จะสามารถทำงานได้ แนะนำให้กำหนดน้ำหนักสูงสุดไว้และได้แนะนำว่า ควรห้ามใช้หญิงมีครรภ์ทำงานแบกหามนี้ ส่วนเด็กก็ควรจะจำกัดอายุที่จะให้ทำงานแบกหามนี้ด้วยซึ่งในรายละเอียดของเนื้อหาในส่วนของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงนั้น ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

(ก) ในกรณีที่มีการจ้างงานหนักที่เป็นผู้ใหญ่ ให้ทำงานขั้นสั่งลิ้งของที่ใช้แรงงานคน จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของลิ้งของ เช่นนี้ไว้ให้แน่นอนว่าต่ากว่าน้ำหนักที่ได้รับอนุญาตให้คุณงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คุณหนึ่งท่า

(ข) ถ้าหากเป็นไปได้ จะต้องไม่มีการมอบหมายให้คุณงานหนักที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขั้นสั่งลิ้งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ

(ค) ในกรณีที่มีการมอบหมายให้คุณงานหนัก ที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขั้นสั่งลิ้งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำนั้น จะต้องมีการกำหนดลดระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานยกขั้นแบบหามของและยกของลง ของคุณงาน เช่นว่า ให้น้อดลงตามสมควร และห้ามมิให้มอบหมายให้คุณงาน เช่นว่า ทำงานที่มีลักษณะพิเศษบางอย่าง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการขันสั่งลิ้งของที่ใช้แรงคนซึ่งมีความยากลำบาก เป็นพิเศษ

(ง) ไม่ควรมอบหมายให้คุณงานหนักทำงานขั้นสั่งลิ้งของ ที่ใช้แรงคน ในระหว่างที่หนักนั้นกำลังตั้งครรภ์ ซึ่งมีการรับรองทางแพทย์แล้ว หรือระหว่าง 10 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร โดยมีรายงานทางการแพทย์ว่างานดังกล่าวนั้นจะมีผลเสียต่อสุขภาพของคุณงานหนักนั้น หรือมีผลเสียต่อสุขภาพของบุตรของหนักนั้นได้

3.3.4 การคุ้มครองแรงงานหนักในลักษณะของการทำงานกลางคืน

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Convention concerning Night Work, 1990) ได้ให้ความหมายของคำว่า "งานกลางคืน" หมายถึง งานทุกประเภท ที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งช่วงเวลาตั้งแต่ 24.00-05.00 นาฬิกา อนุสัญญานี้ ใช้กับบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทุกคน ยกเว้นผู้หญิงว่าจ้างในงานเกษตรกร ปศุสัตว์ ประมง ขันสั่งทางเรือและการเดินเรือในประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสุขภาพและช่วยให้ลูกจ้างสามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมได้ โดยในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหนัก ได้กำหนดให้ลูกจ้างสตรีมีโอกาสเลือกงานอื่นจากงานกลางคืนที่มีความเหมาะสมได้ คือ

ก. ระยะก่อนและหลังการคลอดบุตรรวมเป็นระยะเวลาอย่าง

น้อด 16 สัปดาห์ โดยให้มีระยะเวลาอย่างน้อย 8 สัปดาห์

ข. ให้เพิ่มระยะเวลาทำงานอื่นได้อีก หากมีใบรับรองแพทย์ว่ามีความจำเป็นต่อสุขภาพของแม่และเด็กในระหว่างตั้งครรภ์และระหว่างเวลาที่กำหนดนอกเหนือจากที่กล่าวในข้อ ก. โดยให้ผู้ทรงอ่านฯ กำหนดภายหลังจากการหารือกับผู้แทนองค์กรนายจ้างและคนงานแล้ว ทั้งนี้ หากเป็นไปได้ก็อาจรวมถึงการเปลี่ยนไปทำงานกลางวัน โดยรวมถึงการได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม และขยายไปถึงการลากคลอดบุตรด้วย ชั่งระหว่างเวลาอยู่และหลังคลอดนั้นคนงานสตรีต้องไม่ถูกให้ออกจากงานหรือขึ้นชื่อเสนอให้ออกจากงาน ยกเว้น มีเหตุอันสมควรที่มิได้เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร โดยให้คนงานสตรีมีรายได้ในระดับพอสมควรตามมาตรฐานการค่าแรงที่พลาบรู๊ฟและบุตรชั่งคนงานสตรี ไม่ควรต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสถานะอาชญาสและรายได้เลื่อนตำแหน่ง ชั่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานกลางคืนตามปกติของตน ของรวมตลอดทั้งต้องไม่มีผลในการลดประโยชน์ และการได้รับการคุ้มครองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลากคลอด

(2) ข้อแนะนำบัญชี 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990) ข้อแนะนำบัญชี ออกแบบเพื่อสนับสนุนแนวทางของอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากขึ้นคือ เมื่ออยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์และคนงานสตรีร้องขอ ก็ควรให้คนงานได้เปลี่ยนไปทำงานกลางวันตามความเหมาะสม

3.3.5 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะหนักที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

(1) ข้อแนะนำบัญชี 123 ว่าด้วย การทำงานของสตรีต้องรับผิดชอบ ต่อครอบครัวปี ค.ศ. 1965 (Recommendation concerning the Employment of women with Family Responsibility, 1965) ได้กำหนดให้มีการสร้างหลักประกันให้แก่คนงานสตรี ที่ต้องรับภาระรับผิดชอบครอบครัว ให้มีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และยังได้มีการกำหนดการอ่านวิชาความ

สอดคล้องต่าง ๆ เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสเข้าทำงานหรือได้กลับเข้ามาทำงานใหม่ นอกจากนี้ยังได้เสนอให้วางนโยบายเกี่ยวกับ เรื่องการศึกษา การแนะแนวอาชีพและการฝึกหัดอาชีพโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในเรื่องเพศด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนมากนั้น สตรีซึ่งมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรในขณะเดียวกันกับมีความจำเป็นต้องทำงานด้วย ซึ่งภาระเหล่านี้ ก่ออุบัติการณ์สตรีเหล่านี้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองอย่างโดยไม่เสียหาย ซึ่งตามข้อแนะนำฉบับที่ 123 ได้มีการกำหนดแนวทางการคุ้มครองและช่วยเหลือสตรีที่มีภาระตั้งกล่าว โดยระบุว่า รัฐที่ให้สัตยาบัน จะต้องดูแลสตรีซึ่งมีภาระหน้าที่ดังกล่าวและคุ้มครองมิให้ต้องถูกเลือกปฏิบัติตัวอย่างเดียว กันจำเป็นต้องให้มีการบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสตรี ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้โดยไม่เสียหายต่องาน เช่น สร้างโรงเรียนเด็กโดยคิดค่าบริการ การจัดบริการอื่น ๆ เช่น พาหนะชนล้วง การจัดเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ตลอดจนการแนะแนวอาชีพ การศึกษาและวิธีการรับสตรีกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกด้วย^(๑๘)

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสเท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างชายและหญิง และลูกจ้างซึ่งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ปี ค.ศ. 1965 (Convention concerning the Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and women Workers. Workers with Family Responsibilities, 1965) โดยอนุสัญญาฉบับนี้ สนับสนุนให้คุณงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้มีโอกาสเท่าเทียมกับคุณงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน เสริมภาพในการเลือกงาน การได้รับสวัสดิการทางสังคม และไม่ให้ถือความรับผิดชอบตั้งกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน นอกจากนี้ รัฐบาลและเอกชนควรจัดให้มีการบริการดูแลเด็กและบริการทางครอบครัวอื่น ๆ ด้วยสำหรับคุณงานที่ต้องออกจากตลาดแรงงานอันเนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัว อนุสัญญานี้ ยังกำหนดให้มีการแนะแนวอาชีพ

และการผูกอาชีพเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ใหม่ด้วย ทั้งนี้ ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตั้งหัวสังเกตถึง ประกาศฟิลาเดลเฟีย เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งระบุนักว่า "มนุษย์ทุกคนต้องไม่ค่านิยมถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศ อีกต่อไปที่จะดำเนินความเป็นอยู่ของตนในทางโลก และการพัฒนาจิตใจของตนตามเงื่อนไขของเสรีภาพและเกียรติภูมิ เงื่อนไขของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน" และตั้งหัวสังเกตถึง เงื่อนไขของประเทศ เกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อคุณงานหญิง และเงื่อนไขของหัวข้อัญญาระหว่างประเทศ ที่มีจุดหมายเพื่อประกันความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อคุณงานชายและหญิงคือ อนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยการตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1953 (Equal Remuneration) อนุสัญญาและข้อแนะนำด้วยการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและอาชีพ ปี ค.ศ. 1958 (Discrimination Employment and Occupation, 1958) และตั้งหัวสังเกตถึง หัวก้านดของข้อแนะนำด้วยการจ้างงานหญิง ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ปี ค.ศ. 1965 และตั้งหัวสังเกตถึงมาตรฐานเกี่ยวกับ ความเท่าเทียมกันของโอกาส และการปฏิบัติต่อชายและหญิงซึ่งสหประชาชาติและองค์การเฉพาะอื่น ๆ ได้มีมติรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับ การจำกัดรูปแบบการเลือกปฏิบัติทั้งหลายที่มีต่อสตรี ปี ค.ศ. 1979 เพื่อให้มีผลต่อรัฐภาคี คือ "ให้รู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในบทบาทที่เป็นประเพณีสืบต่อกันมาของฝ่ายชาย รวมทั้งของฝ่ายหญิงในสังคมและในครอบครัวนั้นจำเป็นต้องทำให้บรรลุถึงความเท่าเทียมกันอย่างเต็มที่ ระหว่างชายและหญิง และทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติระหว่างคุณงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และระหว่างคุณงานตั้งกล่าวกับคุณงานที่ว่าปืน ๆ ซึ่งในเนื้อหาสาระของอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

ก. อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับคนงานชายและหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อเด็กในอุปการะซึ่งมีความรับผิดชอบดังกล่าว จำกัดความเป็นไปได้ของการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจหรือความก้าวหน้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ข. อนุสัญญานี้ จะนำมาใช้กับคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัวซึ่งเป็นผู้ต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือก็ได้ ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ จำกัดความเป็นไปได้ ในการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือเพื่อความก้าวหน้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ค. ค่าว่า "เด็กในอุปการะ" และ "สมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว" ผู้ซึ่งต้องการ การเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือนั้นหมายถึง บุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นบุคคลดังกล่าว ในแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นโดยใช้ทางกฎหมายหรือข้อบังคับข้อตกลงร่วมกุกการทำงาน ค้าสัมภាន ค้าพิพากษาหรือโดยวิธีการทั้งหลายเหล่านั้นรวมกันและค่าว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายถึง การเลือกปฏิบัติในการจ้างและงานอาชีพ

ง. เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ สำหรับคนงานชายและหญิงอุ่งมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศไทยและความเป็นไปได้มากขึ้นเพื่อให้คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวสามารถใช้สิทธิของตนในการเลือกงานทำได้โดยเสรี และค่านิยมถึงความจำเป็นในเรื่องการทำงาน และสภาพการจ้างงานตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม

จ. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจและองค์กรต่าง ๆ ในและนอกประเทศไทยจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมด้านข่าวสารการศึกษาเพื่อจะช่วยให้สาธารณะนิยม ได้เข้าใจถึงหลักการของ ความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิง รวมทั้งปัญหาของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้วางขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันน่ามาซึ่งการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ และความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะต้องไม่ถือเป็นเหตุผลหั่งการเลิกจ้าง

(2) ข้อแนะนำฉบับที่ 165 ว่าด้วยลูกจ้างที่มีภาระทางด้านครอบครัว ปี

ค.ส.1981 (Recommendation concerning Workers with Family Responsibilities, 1981) ข้อแนะนำฉบับนี้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 56 ปี ค.ส.1965 โดยข้อแนะนำนี้ ได้ตราขึ้นแทนข้อแนะนำฉบับที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน ปี ค.ส.1965 (คณะกรรมการที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวปี ค.ส. 1965 โดยกำหนดรายละเอียดของข้อตอนต่าง ๆ ที่ควรดำเนินการในระดับชาติ เช่น ในด้านการฝึกอบรมและสภาพการ ชั่วโมงการทำงานระยะเวลากратification ผู้ที่มีสถานภาพเป็นบิดา-มารดา) ภายใต้ระยะเวลาต่อจากการลาคลอดได้ โดยมิได้เป็น การละทิ้งการทำงาน และตามสิทธิอันเป็นผลมาจากการทำงาน หรือคุณงานชายหรือหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว อาจเป็นไปได้ที่จะได้รับการลาหยุดในกรณีที่เด็กใน อุปภาระของตนเกิดเจ็บป่วยหรืออาจจะกำหนดขอเบรกและลักษณะของการบริการ เลี้ยงดู และครอบครัวและการอ่านว่าความสัมภានก่อน ๆ อันจะเป็นแก่การที่จะช่วยเหลือคุณงานที่มี ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอ่านอาจด้วยความร่วมมือกับองค์กรของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดย เผายององค์กรนายนายจ้างและลูกจ้างควรจะร่วมรวม และจัดทำสถิติเกี่ยวกับจำนวนคุณงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่รับจ้างทำงานหรือทางานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงความต้อง การและความชอบในสถานบริการเลี้ยงดูเด็กและครอบครัว และการอ่านว่าความสัมภាន ก่อน ๆ นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม และการให้ความคุ้มครอง แก่คุณทำงานบางเวลา คุณทำงานชั่วคราวและคุณทำงานบ้านด้วย ทั้งนี้ บทบัญญัติของข้อ แนะนำฉบับนี้อาจนำมาใช้ตามแต่โอกาสอันจำเป็น โดยคำนึงถึงสภาพการณ์ของประเทศไทยโดย กำหนดว่า มาตรการดังกล่าวที่ดำเนินการควรจะนำมาใช้กับกรณีใดบ้าง

3.3.6 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วย ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ส.1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951) อนุสัญญาฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ ให้มีความเท่าเทียมกันของแรงงานชายและหญิง ในการทำงานที่

เหมือนกัน ค่าจ้างต้องเท่ากันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งเพศ^(๑๙)

รัฐที่ได้ให้สัตยาบันต่อนุสัญญาฉบับนี้ ตกลงที่จะส่งเสริมหลักการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่ทำเหมือนกันซึ่งประเทศต่าง ๆ ที่ให้สัตยาบัน จะต้องดูแลให้มีการปฏิบัติ ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อลูกจ้างทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานทางเพศ

ข้อแนะนำที่ ๙๐ ว่าด้วย ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951

(Recommendation concerning The Equal Remuneration, 1951) ออกมาเพื่อสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 100 เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 คือ ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันควร มีมาตรการที่จะทำให้หลักการนี้มีผลในทางปฏิบัติโดยใช้วิธีการที่บางประเทศได้ปฏิบัติ ซึ่งตามข้อแนะนำฉบับนี้ มีเป้าหมายที่จะได้รับการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของสตรี ซึ่งจะต้องอาศัยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันรวมถึงโอกาสได้ทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ขัดกับหลักสากล และกฎหมายระดับชาติในเรื่อง การคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการของสตรี^(๒๐)

สรุป ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในด้านที่มองถึงความสามารถทางด้านสุริยะของสตรีเป็นสำคัญ เช่น การคุ้มครองสตรีเมียครรภ์ งานกลางคืนสำหรับสตรี การจ้างสตรีในงานซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะหรืออาชีพที่อาจก่อให้เกิดอันตรายเป็นต้น ซึ่งตามมาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำนี้เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานสำหรับประเทศต่าง ๆ จะได้มีการให้สัตยาบัน และนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายในเพื่อบังคับใช้ต่อไป

^{๑๙} <http://www.ilolex.ilo.ch:1567/scripts/concde.p.1.of.5>

A.1 (b) (ข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ ปี ค.ศ. 2000)

^{๒๐} องค์กรร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA). เรื่องเดียวกัน. หน้า 7

**วิวัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิง
ตามกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายของประเทศไทย**

จากการที่ได้ศึกษาถึงวิวัฒนาการ และการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายระหว่างประเทศแล้วนั้นเห็นได้ว่าปัญหาการใช้แรงงานหญิงนั้นเป็นปัญหาสำคัญในระดับสากลทุกประเทศได้เห็นความสำคัญและมุ่งที่จะร่วมมือและพยายามฐานันด์ต่อกันเพื่อเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานหญิงและก่อนที่จะได้ทำการศึกษาในลำดับต่อไป ถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทยนั้น จะต้องมาทำการศึกษาถึงวิวัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิงตามในรายละเอียดของกฎหมายในแต่ละประเทศ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย รวมถึง วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย เพื่อใช้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ถึงข้อดีและข้อเสียของการคุ้มครองแรงงานหญิงตาม พรบ.ราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหัวข้อลำดับถัดไป

1. วิวัฒนาการและการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายของต่างประเทศ

แรงงานในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้น ลูกจ้างจะขาดความเป็นอิสระในการทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ รวมทั้งการออกกฎหมายเบี้ยนช้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานด้วย ทั้งนี้เพรษนายจ้างมักจะอยู่ในฐานะนายทุนหรือผู้ถือศักดินารัฐจึงให้ความสำคัญกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง¹ การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการชั้นตอน

¹ เมธี ดุลยินดา. แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ นคร : สานักพิมพ์ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2525, หน้า 4

ของการผลิตสินค้า คือ การเปลี่ยนแปลงจากหัตถกรรมหรือวิธีการผลิตด้วยมือ มาเป็นการผลิตด้วยเครื่องจักร การที่มีการใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตผลิตภัณฑ์เกิดขึ้นคือ วิถีการค้าเนินชีวิตอย่างใหม่ได้เกิดขึ้นในสังคมเมืองใหญ่น้อยทั่วไป⁽²⁾ คนจำนวนมากตามชนบทต้องเดินทางเข้ามาต่อสู้ชีวิตในเมือง ทำงานเป็นกรรมกร ต้องทำงานตามจังหวะเวลาบังคับของเครื่องจักร สภาพการทำงานที่ไร้สุขอนามัย ค่าแรงต่ำ ชั่วโมงการทำงานสูง ต่อมาก็มีการพัฒนาขึ้นเป็นระบบโรงงาน (Factory System) มีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การวางแผนเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานขึ้น

จากการที่นำเครื่องจักรกลมาใช้ทำงานแทนแรงงานมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของโรงงานอุดหนุนกรรมเกิดอ่อนใจในการต่อรองที่เหนือกว่า ลูกจ้างลูกจ้างซ้ายจำนวนมากซึ่งแต่เดิมมีฐานะเป็นหัวหน้า และเป็นกำลังหลักในการหาเลี้ยงครอบครัวต้องตกงานแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก เป็นแรงงานที่นายจ้างต้องการเนื่องจากเป็นแรงงานราคาถูกและปักษร่อง่าย นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างเหล่านี้อย่างตราตรึง นำไปสู่ความทุรุ่มของร่างกายและสุขภาพอนามัย ต่อมาระเทศ อังกฤษ ได้มีการออกพระราชบัญญัติศีลธรรมและอนามัยของลูกจ้างผู้หัดงาน ปี ค.ศ. 1802 (The Health and Moral of Apprentice Act of 1802) มาควบคุมนายจ้าง⁽³⁾ ต่อมาก็มีการใช้แรงงานเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน⁽⁴⁾ และยังได้วางเงื่อน

⁽²⁾ สุขทักษิรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนสุขวิชามนุษย์กับสังคม หน่วยที่ 8 ระบบเศรษฐกิจ 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มสธ., 2541, หน้า 39

⁽³⁾ ไฟเชชร์ พิพัฒนกุล. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524, หน้า 4

⁽⁴⁾ นิคม จันทร์วิทูร. เอกสารการสอนสุขวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1 แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. สาขาวิชาნิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุขทักษิรมาธิราช, หน้า 32

จากการทำงานไขว้ด้วย ต่อมา ประเทศอินเดีย ในช่วงปี ได้มีการออกกฎหมายด้านโรงงานริบบิ้นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่าง ๆ อายุang เช่น ประเทศไทยรัชกาลปี ค.ศ. 1874 ประเทศไทยรัชกาลปี ค.ศ. 1878 ประเทศไทยรัชกาลปี ค.ศ. 1882 ประเทศไทยรัชกาลปี ค.ศ. 1889

การใช้แรงงานหุ้นส่วนมีมาตั้งแต่ในระยะเริ่มแรกของระบบแรงงานโดย แอนดรูว์ (Andrew Ure) กล่าวว่าในโรงงานปั้นด้ายและโรงงานทอผ้าในประเทศอังกฤษ นิยมจ้างสตรีเข้าทำงานเพราะ เสียค่าจ้างถูกโดยเฉพาะในโรงงานท่าสาน ผ้าลินิน และแพร ซึ่งในประเทศอังกฤษสมัยนั้น เป็นแรงงานสตรีถึงประมาณ 102,000 คน^{๕๕}

หลังจากสหภาพ劳工运动ที่สอง แรงงานสตรีได้เข้ามามีบทบาทในเชิงเศรษฐกิจมากขึ้นจนเห็นได้ชัด การทำงานของสตรีในประเทศต่าง ๆ ได้ขยายวงกว้าง ออกไปในแบบจะทุกสาขาอาชีพ ซึ่งแตกต่างกับสตรีในสมัยก่อน ๆ ที่ส่วนใหญ่แล้วมักจะทำหน้าที่แม่บ้าน ช่วยกิจการงานของครอบครัว ทำงานเกษตร งานเย็บปักถักร้อย จักสาน หรือการค้าขายขนาดเล็ก โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานในครอบครัวมาเป็นการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากบ้านเมืองมีการพัฒนาขึ้นอุตสาหกรรม ธุรกิจและการบริการขยายตัวเพิ่มขึ้น การพึ่งพาอาศัยเพียงรายได้จากพ่อบ้าน ซึ่งทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวเพียงคนเดียวจึงไม่เพียงพออีกต่อไป ตั้งนี้ สตรีจึงจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ในประเทศไทยอุตสาหกรรม สตรีมีโอกาสที่จะเลือกทำงานอย่างอื่นได้ นอกจากงานเกษตรแล้ว ยังมีสิทธิและสถานะในการทำงานเดียวกับชายมากกว่าเดิม แม้แต่ในประเทศไทยที่กำลังพัฒนาในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งแต่เดิมสตรีส่วนใหญ่หันทำงานในด้านเกษตรและหัตถกรรมภายในครอบครัวเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน สตรี

^{๕๕} อัล เจสัน. "ลักษณะเศรษฐกิจ" คำสอนชั้นปริญญาตรีวิชาลักษณะเศรษฐกิจ, 2447, หน้า 90

ได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีความสามารถที่จะทำงานในสาขาวิชาเชิงต่าง ๆ ได้มากขึ้น ประกอบกับทัศนคติที่สมดุลมีความเปลี่ยนแปลงไปคือ เริ่มนึกการยอมรับความสำคัญของแรงงานสตรีมากขึ้น อันผลสืบเนื่องมาจาก การปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้นเอง

เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการใช้แรงงานสตรีคือ มีการยอมรับและตระหนักในคุณค่าของแรงงานสตรีว่า เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจมากขึ้น จึงทำให้สตรีอยู่ในกำลังแรงงาน (Labour Force) มีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชายในทุกวันนี้ ด้วยมีอัตราการทำงานของสตรีในบางประเทศดังนี้^(๑)

1. ประเทศไทยมีอัตราการการทำงานของสตรี ในเชิงเศรษฐกิจในอัตราสูงถึงประมาณร้อยละ 40 ขึ้นไป ของประชากรสตรีทั้งหมด ได้แก่ ประเทศไทย เนปาล ไนจีเรีย ตุรกี ส่วนที่เหลือสัมบูรณ์ทำงานด้านเกษตร

2. ประเทศไทยมีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ในอัตราปานกลางหรือประมาณร้อยละ 20 ถึง 25 ของประชากรทั้งหมดได้แก่ ประเทศไทย อัลจีเรีย มาเลเซีย นำอรุคโค และตุนเนเซีย

3. ประเทศไทยมีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจในอัตราที่ค่อนข้างต่ำหรือประมาณร้อยละ 15 หรือต่ำกว่า ของสตรีในกำลังแรงงาน ได้แก่ สตรีในกลุ่มประเทศไทย อเมริกา ด้วยสตรีเหล่านี้ ส่วนใหญ่ทำงานหัตถกรรมของครองครัว มีประมาณร้อยละ 1 หรือ 2 เท่านั้นที่ทำงานเกษตร

มีบางกรณี ที่มีเหตุผลบางประการที่สตรีไม่ควรจะออกໄປทำงานนอกบ้าน เพราะจะทำให้ครอบครัวกระฉับกระชากไม่เป็นกลุ่ม เด็ก ๆ ที่พ่อแม่ออกໄປทำงานนอกบ้านต้องอยู่กอดกันและมีอันตราย เด็กขาดการอบรม ขาดความอบอุ่น ทำให้เกิดปัญหาแก่เยาวชน

^(๑) กรมแรงงาน ก阙กระทรวงมหาดไทย. "รวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมการระหว่างประเทศ" พรนคระ โรงพิมพ์ที่มุ่งสนับสนุนสหกรณ์การชื้อและการขาย จำกัด, 2512, หน้า 75

วัยรุ่นและการทำงานของผู้青ก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้青ได้เนื่องจากงานหรือสภาพของการทำงานบางประเภทไม่เหมาะสม ผู้青มีครรภ์อาจแท้งหรือคลอดบุตรก่อนกำหนด เนื่องจากการทำงานหนักได้ ชั่งสาเหตุดังกล่าวก็เป็นเหตุผลที่น่ารับฟัง แต่ในสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการพัฒนามากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ผู้青มีความจำเป็นตัวชี้เหตุผลนานาประการ ที่จะต้องออกไปทำงานนอกบ้านรวมทั้งการขยายตัวของอุตสาหกรรมก็เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้青เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น และงานบางอย่างก็เหมาะสมที่จะให้แรงงานผู้青ทำมากกว่าแรงงานชาย เช่น งานทอผ้า งานทำเครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น ดังนั้น ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวจึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายใช้แรงงานผู้青ด้วยการมีมาตรการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานผู้青 เพื่อให้การใช้แรงงานผู้青เป็นไปอย่างเหมาะสมต่อไป

เนื่องจากกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในแถบประเทศไทยจะต้องนับหลังจากที่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว ประเทศไทยต่าง ๆ ก็ได้มีความเจริญก้าวหน้ารวดเร็วกว่าประเทศในแถบเอเชีย รวมทั้งกัญชาอย่างคุ้มครองแรงงาน ก็ถือกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในแถบประเทศไทยช่วงประเทศไทยคือ ประเทศไทยอังกฤษ กัญชาอย่างคุ้มครองแรงงานสตรีเช่นกัน ได้เริ่มมีขึ้นในเดือนธันวาคมปี ๑๙๐๕ ตามลำดับต่อไปนี้ จะได้ทำการศึกษาถึงประวัติโดยสังเขป ของการคุ้มครองแรงงานผู้青ในต่างประเทศ โดยจะได้ศึกษาในแถบประเทศไทยและวันต่อไปนั้นจึงจะดำเนินการศึกษาถึง สาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานผู้青ในปัจจุบันของประเทศไทยในแถบเอเชีย โดยเฉพาะประเทศไทย ลาว เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ซึ่งเป็นประเทศไทยที่มีกัญชาอย่างคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประเทศไทยในแถบตะวันตก และมีสภาพเศรษฐกิจและสังคมการเมืองที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย พอก็จะนำมาเปรียบเทียบวิเคราะห์และนำมาปรับใช้ได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ประเทศไทย

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทย ปี ค.ศ. 1994 (Labour

Law of Lao 1994) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง มีสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดว่า นายจ้างไม่มีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานหรือบังคับให้ลูกจ้างชั่งหยุดงานแล้วกลับเข้าทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือที่คลอดบุตรแล้วแต่ชั่งไม่ถึงเก้าเดือน (มาตรา 17)

2. กำหนดห้ามนายจ้าง ใช้ลูกจ้างสตรีทำงานหนักและเป็นอันตรายทำงานกลางคืนในงานอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เวลา 20.00-05.00 นาฬิกา และต้องมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานใหม่ (มาตรา 33)

3. กำหนดห้ามใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ หรืออยู่ในระยะเลขงดูบุตรหรือสตรีที่เพิ่งตั้งครรภ์หรือหลังจากคลอดบุตรน้อยกว่า 6 เดือน ทำงานยกถ่ายหรือแบก หามของหนักหรืองานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ (มาตรา 34)

4. กำหนดให้ลูกจ้างสตรี มีสิทธิหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างหรือจากกองทุนประกันสังคม หากเจ็บป่วยจากการคลอดบุตร มีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน และภายหลังจากการคลอดบุตรในระยะ 2 เดือน ลูกจ้างสตรีมีสิทธิพักงานวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อการเลขงดูบุตร และกรณีลูกจ้างสตรีแท้งบุตร ให้มีสิทธิหยุดงานได้ตามกำหนดของแพทย์ (มาตรา 35) ซึ่งการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานสตรีตามกฎหมายประเทศาวนี้ มีบางกรณีที่บัญญัติไว้เป็นพิเศษกว่าของประเทศไทย เช่นกรณีของการแท้งบุตร ที่ให้สิทธิในการหยุดงานได้

1.2 ประเทศไทย

ประเทศไทย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี ค.ศ. 1994 (Labor Code of Vietnam 1994) ได้กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานหญิง ไว้ในหมวดที่ 10 ว่าด้วยระเบียบพิเศษสำหรับผู้ใช้แรงงานสตรีซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. รัฐต้องประกันสิทธิสตรีในการทำงานที่เท่าเทียมกับชายและส่งเสริมให้นายจ้างกำหนดสภาพการทำงานให้แรงงานสตรีมีงานประจำจากการปฏิบัติงานที่ผ่อนคลายมีเวลาทำงานที่อิสระอย่างไม่จำเป็นต้องทำงานตลอดวัน ตลอดสัปดาห์ (มาตรา 109)

2. ให้หน่วยงานของรัฐ ต้องมีการจัดให้มีการอบรมเพื่อความชำนาญ
ทางเทคนิค เพื่อให้แรงงานสตรีสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน
(มาตรา 110)

3. ห้ามนายจ้างกระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ห้ามเลิก
จ้างสตรีที่สมรส มีครรภ์ ลactation ดูแลบุตร (มาตรา 111)

4. นายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนัก งานอันตราย หรืองาน
ที่เกี่ยวข้องกับสารพิษ ในเมืองหรือ หรืองานค่าน้ำ (113)

5. ลูกจ้างสตรี มีสิทธิลาพักก่อนหรือหลังการคลอดบุตรได้ระยะเวลา
แต่สิบหกเดือน (มาตรา 114)

6. นายจ้างไม่ควรใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลัง⁷
ให้นมหากาอุณหภูมิสูงกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลา ทำงานกลางคืน หรือต้องทำงาน
ในสถานที่ห่างไกล และเมื่อมีครรภ์ได้เจ็บเดือน นายจ้างต้องให้ทำงานที่เบากว่าเดิม
และเวลาทำงานต่อวันน้อยลง 1 ชั่วโมงต่อวัน (มาตรา 115)

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของเวียดนามนี้ มีการให้ความคุ้มครอง
แก่ลูกจ้างสตรีไว้ค่อนข้างมาก การกำหนดให้ความคุ้มครองในบางกรณี มีความชัดเจน
ไม่มีช่องทางที่นายจ้างจะหาโอกาสหรือประโยชน์จากกฎหมายได้แต่ในบางกรณีมีปัญหา
ในด้านของการตีความกฎหมาย ซึ่งจะได้ท่าการศึกษาในรายละเอียดของการปฏิริบูณ
เที่ยวนในบทต่อไป

1.3 ประเทศไทย

ในช่วงสังคมโลกครั้งที่ 2 ปี ค.ศ. 1940⁷⁷ ประเทศไทย

⁷ Kozo Kagawa. "Child Labour in Japan" (This paper is presented at the Third Asian Region Congress of Labour Law and Social security) Bangkok, Thailand, January 8-11, 1985, p.3

ได้ออกกฎหมายเกณฑ์คุณงาน รวมทั้งแรงงานหญิง ไปเป็นแรงงานในการผลิตอุตสาหกรรมที่สำหรับใช้ในสังคม เป็นจำนวนมากแต่หลังจากสังคมโลกครั้งที่ 2 ประเทศญี่ปุ่นเป็นฝ่ายแพ้สังคม ญี่ปุ่นต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในทุก ๆ ด้าน และถูกครอบงำโดยประเทศที่ชนะสังคม ญี่ปุ่นต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในทุก ๆ ด้าน และรวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ล้วนได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายของประเทศในแถบตะวันตก โดยหลังจากสังคมโลกไม่นานก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตราฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) ในเดือนเมษายน 1947 เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงด้วย และหลังจากนั้นก็ได้มีการแก้ไขเรื่ออย่างกว่า 20 ครั้ง แต่ในส่วนของบทบัญญัติการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ชั่งบัญญัติไว้ในหมวด 6-2 ตั้งแต่มาตรา 64-68 ในสาระสำคัญได้มีการแก้ไข เนื่องจากจากบทบัญญัติเดิมมีความทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการกำหนดประเภทของงานที่ห้ามทำ การกำหนดห้ามทำงานในเวลากลางคืนของสตรี การลากลอด เป็นต้น จะมีการแก้ไขในส่วนของบทกำหนดโทษเล็กน้อยเพื่อให้มีอัตราโทษเพิ่มสูงขึ้น

ประเทศไทย เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการใช้แรงงานหญิงในการทำงานของสตรีญี่ปุ่นในระยะแรก ๆ ของการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้สตรีต้องเผชิญกับปัญหาของค่าจ้างแรงงานเวลาทำงาน รวมทั้งปัญหาทางด้านสิ่วนามย^๘

ก. ค่าจ้างแรงงานและเวลาทำงาน

คุณงานสตรีส่วนใหญ่ของญี่ปุ่น มักจะมาจากครอบครัวที่ยากจนในชนบท พ่อแม่จะรับเงินล่วงหน้ามาจากโรงงานแล้ว เพราเพื่อแม่คุณงานหญิงเหล่านี้ล้วนใหญ่

^๘ เป็นฯ จ.บริการพิมพ. "แรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย ญี่ปุ่น" ไทยญี่ปุ่นศึกษา. เม.ษ.2536, หน้า 3

อ่านหนังสือไม่ออก ตัวสตรีเองนั้นก็เช่นกัน แม้จะมีความรู้น้อยก็เพียงการศึกษาขั้นต้น เล็กน้อยเท่านั้น จึงต้องอกอุยู่ในสภาพที่จำยอมต่อการทำงานที่หนัก ส่วนเวลาทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กะ ๆ ละ 12 ชั่วโมง เริ่มงานตั้งแต่ 06.00-18.00 นาฬิกา ในระหว่างทำงานมีการหยุดพัก 2 ครั้ง ๆ ละ 15 นาที และพักเที่ยงอีก 30 นาทีแต่ในทางปฏิบัติมิได้เป็นไปตามนี้ เพราคนงานสตรีส่วนใหญ่ต้องทำงานถึงวันละ 12-16 ชั่วโมงโดยประมาณ ส่วนค่าจ้างจะแบ่งออกเป็น 2 ระบบคือคิดค่าจ้างเป็นรายวัน และรายชั่วโมง ในทางปฏิบัติพบว่าผู้ชายส่วนใหญ่มักจะได้ค่าจ้างเป็นรายวัน ทั้งนี้ มาจากแนวความคิดที่ว่า ถ้าค่าจ้างให้หญิงเท่ากับชายแล้วไม่เพียงแต่เป็นแรงจูงใจให้ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้นเท่านั้นจะมีส่วนทำให้เป็นอันตรายต่ออ่อนน้ำและความมีเกียรติภูมิของหัวหน้าครอบครัว จึงปรากฏว่า ลักษณะของการจ่ายค่าจ้างขึ้นคงขึ้นกับมานะถึงกระทั่งถึงทุกวันนี้

๒. อาชีวอนามัย

ในด้านอาชีวอนามัย เด็กหญิงที่ทำงานในโรงงาน ได้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก สาเหตุเนื่องจากสภาพเลื้อยโกร姆ของโรงงาน และสภาพเลวร้ายของที่พักอาศัยที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน การป่วยอย่างรุนแรงและการตายตั้งแต่อายุยังน้อย โดยที่มิได้มีสาเหตุมาจากโรคระบาดนั้น ได้กล่าวเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติเกิดขึ้นในหมู่สตรีที่ทำงานในโรงงานใหม่และโรงงานฝ่ายมากกว่าสตรีทั่ว ๆ ไป

ปัจจุบันการใช้แรงงานสตรีในญี่ปุ่นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปบันแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา ทั้งนี้ เนื่องจากสตรีญี่ปุ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น แต่ก็ยังปรากฏว่าสตรีญี่ปุ่นยังประสบกับปัญหาการกัดกินในที่ทำงาน โดยสังเคราะห์รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าผู้ชาย ซึ่งต่อมากล่าวเป็นประเด็ชนี้ปัญหาสำคัญของแรงงานสตรีญี่ปุ่นในขณะนี้ เพราะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ซึ่งการแก้ปัญหาทำได้ค่อนข้างยาก เพราเมื่อได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากสังเกตว่ากับค่านิยมและความเชื่อที่ได้ปฏิบัติ

กันมาจนเป็นประเพณี^{๑๐}

ประเทศไทยปัจจุบันนี้ ถือเป็นโลกของผู้ชายถิงแม้แรงงานสตรีมีจำนวนมากเกือบทั่วแรงงานชาย แต่ในความเป็นจริงแรงงานสตรีจะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำมากและหาความมั่นคงในหน้าที่การงานแทบไม่ได้เลย^{๑๐} และผู้หญิงญี่ปุ่นต้องทำงาน 3 อช่าง คือ งานที่ทำง่าย, งานที่บ้าน, และงานเลี้ยงเด็ก

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) แก้ไขเพิ่มเติมปี ค.ศ. 1987 ได้กำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ไว้ดังนี้

1. กำหนดห้ามให้ นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมงหรือเกินสปดาห์ละ 6 ชั่วโมงหรือเกินปีละ 150 ชั่วโมง ถึงแม้ว่าจะมีเงื่อนไขทดลองกันไว้เป็นอย่างอื่น เว้นแต่กรณีเป็นงานเกี่ยวกับการปิดบดดูลูกทางการเงินบ่ำไกรขาดทุน งบทางการบัญชี แต่อช่างไรก็ตามห้ามให้ทำล่วงเวลาเกิน 12 ชั่วโมงต่อ 2 สปดาห์ (มาตรา 64-2)

2. กำหนดห้ามให้นายจ้าง จ้างแรงงานหญิงทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา (มาตรา 64-3) เว้นแต่จะเป็นงานที่ได้รับการยกเว้น อนุญาตให้ทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษ

3. กำหนดห้ามให้นายจ้าง จ้างแรงงานหญิงทำงานในเมืองหรือติดนและงานที่ตราクトาร หรือ งานอันตราย เช่น งานยกของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุที่มีพิษ หรืองานที่ใกล้อันตรายอื่น ๆ (มาตรา 64-4)

4. กำหนดห้ามให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6

^๙ เรื่องเดียวกัน หน้า 12, 14

^{๑๐} บทเรียนผู้ประกอบการ. "ผู้หญิงญี่ปุ่นกับการทำงาน" วารสารคลังสมอง. ฉบับที่ 90 มี.ค. 2534, หน้า 81, 85

สัปดาห์ก่อนคลอดและหลังคลอด หรือ 10 สัปดาห์หรือกว่านั้นก่อนและหลังคลอด ในกรณีคลอดลูกแรก และกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างพยุงทำงานในระยะเวลา 3 สัปดาห์หลังคลอด แต่ถ้าย่างไรก็ตาม ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างพยุงชั่งเข้าทำงานหลังคลอด บุตรมาแล้ว ทำงานในหน้าที่ชั่งแพท์เห็นว่าอาจมีอันตรายกระแทกระเกื่อนต่อสุขภาพของลูกจ้างพยุง (มาตรา 65)

5. กำหนดให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างพยุงชั่งมีบุตรทำการก่ออาชญาค่ากว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูและบุตรทำการได้ วันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที (มาตรา 67)

6. เมื่อลูกจ้างพยุงมีประจำเดือนในช่วงเวลาทำงานห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างพยุงทำงานในระหว่างระยะเวลาที่มีประจำเดือนหรือให้ทำงานอันตราย (มาตรา 68)

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นฉบับนี้ ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานพยุงไว้แต่เริ่มมีการบัญญัติกฎหมาย และได้มีการบังคับใช้มาจนปัจจุบันนี้ แต่ไม่มีการแก้ไขในส่วนของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานพยุง ส่วนข้อดีข้อเสียของกฎหมายฉบับนี้ จะได้ทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศไทย ดังนี้ ในการที่จะนำไปใช้

1.4 ประเทศไทย

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศไทย พ.ศ. 1998 (Labour Standard Act of Korea 1998) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานพยุงไว้ในหมวด 5 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง จ้างแรงงานพยุงทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายแก่ร่างกาย หรือศีลธรรม ตามที่กฎหมายประกาศไว้ (มาตรา 63)

2. กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้แรงงานพยุงทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา เว้นแต่เป็นงานที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (มาตรา 68)

3. กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้แรงงานพยุงทำงานล่วงเวลามาก

กว่า 2 ชั่วโมงต่อวัน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปีถึงแม้ว่าจะได้มีเงื่อนไขทดลองไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 69)

4. กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้แรงงานหญิงทำงานในเหมืองแร่ได้ติด (มาตรา 70)

5. กำหนดให้นายจ้าง อนุญาตให้แรงงานหญิงลาหยุดในช่วงของการมีประจำเดือน เดือนละ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 71)

6. กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีลักษณะคลอดได้ 60 วัน ไม่ว่าก่อนหรือหลังคลอดและจ่ายค่าจ้าง แต่ถ้ายังไร้ความสามารถนายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลาหยุดก่อนคลอดไม่น้อยกว่า 30 วัน

กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้หญิงมีครรภ์มีลักษณะเปลี่ยนงาน ไปทำงานที่เบาหรือง่ายกว่าเดิมเป็นการชั่วคราวตามที่ร้องขอ และห้ามกำหนดให้ทำงานล่วงเวลา (มาตรา 72)

7. กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรยาก อายุไม่เกิน 12 เดือนมีช่วงเวลาให้นมบุตรไม่น้อยกว่า 30 นาที เป็นเวลา 2 ครั้งในแต่ละวัน (มาตรา 73)

8. กำหนดให้ในกรณีที่แรงงานหญิง ซึ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมภายใน 14 วัน หลังจากออกจากการให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับบ้านภูมิลำเนาเดิมให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างถูกออกจากการ เพราระมีเหตุที่มาจากการลูกจ้างต้องเป็นผู้ต้องรับผิดชอบ (มาตรา 74)

นอกจากนี้ ยังมีประเทศไทยอีก ๑ ที่มีวิวัฒนาการทางด้านการคุ้มครองแรงงานหญิงที่สมควรนำมากล่าวเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาโดยจะกล่าวพอสั้น些 ได้แก่ ประเทศไทยอังกฤษ ถือว่าเป็นประเทศไทยแม่แบบของระบบของประชาธิปไตยและการให้ความสำคัญของสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งยอมจะดำเนินถึงความเท่าเทียมกันของ

มนุษย์ทุกคน^{๑๑} แต่เดิม ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานอุตสาหกรรมของอังกฤษปี ค.ส. 1819 กำหนดเวลาทำงานของคนงานสตรีและเยาวชนในโรงงานไว้ไม่เกิน 9 ชั่วโมง ต่อวันหรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง นอกจากนี้ ยังกำหนดให้โรงงานอุตสาหกรรมมีหน้าที่จัดให้คนงานสตรีและเยาวชนมีเวลาพักผ่อนเพียงพอเพื่อรับประทานอาหาร และโดยทั่ว ๆ ไป นายจ้างจะว่าจ้างสตรีและเยาวชนเข้าทำงานในเวลากลางคืนไม่ได้^{๑๒}

ปัจจุบัน ได้มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่สตรีได้แก่^{๑๓} พระราชบัญญัติจ้างแรงงานหญิงเยาวชนและเด็กปี ค.ส. 1920 (Employment of Women Young Persons and Children Act 1920) ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่เด็กและสตรี โดยกำหนดอายุขั้นต่ำไว้และกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ แก่นายจ้าง เช่น ต้องไม่ใช้การท่านในโรงงาน เนื่องจาก เนื่องหิน ภารกิจการชนสั่ง ต้องไม่ใช้งานที่เสี่ยงภัยหรืออันตราย ต่อลูกภาพและการพัฒนาการของร่างกาย จิตใจ หรือเป็นภัยต่อสุลามหรืองานกลางคืนช่วงเวลาระหว่าง 19.00-06.00 นาฬิกา เป็นต้น

ประเทศไทย ได้ออกกฎหมายโรงงาน ปี ค.ส. 1874^{๑๔} ห้ามให้ผู้หญิงทำงานให้พื้นดินโดยเด็ดขาด ส่วนการทำงานกลางคืนในงานอุตสาหกรรมนั้น

^{๑๑} ลาวัณย์ ถนนศิลปกุล. "สตรีกับพัฒนาการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของสตรี : ศึกษาพัฒนาการในประเทศไทย" วารสารสุโขทัยธรรมชาติราช. ป.4, ฉ.1. (พ.ศ.2535), หน้า 49

^{๑๒} ทักษิณ ศุกราศัย. "เวลาทำงานและวันหยุดงานของคนงานในประเทศไทย อังกฤษ" วารสารแรงงาน. ป.5, ฉ.6. (พ.ศ.-๒๕๐๖). หน้า 30

^{๑๓} Bob Hepple and Sandra Fredman. Labour Law and Industrial Relations in Great Britain. s.1., 1986, p. 88-91

^{๑๔} สุชาติ วงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2538, หน้า 14

อนุญาตให้เฉพาะผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปเท่านั้นทั้งอังกฤษก็ให้คุณงานหุ้นได้หุ้นพักผ่อนในวันอาทิตย์ และมีวันหยุดตามประเพณีด้วยโดยกฎหมายฉบับนี้ได้ออกเมื่อ ปี ค.ศ. 1874 ผ่อนในวันอาทิตย์ และมีวันหยุดตามประเพณีด้วยโดยกฎหมายฉบับนี้ได้ออกเมื่อ ปี ค.ศ. 1874 ต่อมาในปี ค.ศ. 1892 ได้มีการออกกฎหมายฉบับใหม่โดยกำหนดชั่วโมงทำงานของหุ้นไว้ไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง ในปี ค.ศ. 1919 มีการออกกฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงานได้มีการกำหนดชั่วโมงทำงานลดลงเหลือวันละ 8 ชั่วโมงหรือไม่เกินสิบนาทีละ 48 ชั่วโมง ส่วนข้อจำกัดเกี่ยวกับการทำงานกลางคืนของหุ้นชั่งเดิมใน ปี ค.ศ. 1874 ก็กำหนดไว้เฉพาะงานอุตสาหกรรม ได้มีการขยายให้มีผลรวมไปถึงงานพาณิชกรรมด้วย และได้กำหนดเพิ่มเติมว่าให้ถือว่างานที่ทำระหว่างเวลา 22.00 - 05.00 นาฬิกา เป็นการทำงานกลางคืน

พระเจ้าอินเดีย ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานเป็นครั้งแรกใน ปี ค.ศ. 1891 ต่อมาได้ออกกฎหมายอีกหลายฉบับในการให้ความคุ้มครองแรงงานหุ้นโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรงงาน ปี ค.ศ. 1948 ได้มีการบัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานหุ้น โดยได้กำหนดห้ามหุ้นทั้งหมดห้ามหุ้นห่วงเวลา 19.00 ถึง 06.00 นาฬิกา และตามกฎหมายปี ค.ศ. 1949 ได้มีการกำหนดห้ามหุ้นห่วงทำงานตั้งแต่ต้นเดือน นอกจากนี้ อังกฤษหมายกำหนดให้หุ้นได้หุ้นงานระหว่างมีครรภ์โดยจ่ายเงินทดแทนให้สำหรับระยะเวลาที่อนุญาตให้หุ้นนั้นในราوا 4 สิบนาทีก่อนคลอดและอีก 4 สิบนาทีภายหลังคลอด ส่วนค่าทดแทนและเงื่อนไขในการจ่ายนั้น รัฐต่าง ๆ ได้มีการกำหนดไว้แตกต่างกันออกไป แต่ว่าเกือบทุกรัฐต่างก็มีความเห็นตรงกันในข้อกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายและห้ามมิให้นายจ้างไล่หุ้นออกจากงานเพราฯ เนื่องที่มีครรภ์

พระเจ้าจิลปินส์ มีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหุ้น คือใน ปี ค.ศ. 1923 ได้มีการกำหนดห้ามนิให้หุ้นทั้งงานที่ต้องยืดยืดตลอดเวลา และกำหนดให้หุ้นมีครรภ์ได้หุ้นงานก่อนคลอด 30 วันและหลังจากคลอดอีก 30 วัน

พระเจ้ามาร์ มีพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2477 และแก้ไขปรับปรุง

ใหม่ พ.ศ.2493 โดยในส่วนของการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดห้ามหญิงทำงานกลางคืนระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา - 07.00 นาฬิกา นอกจากนี้ได้กำหนดห้ามหญิงทำงานที่เป็นอันตราย เช่น งานใต้พื้นดิน งานท่าความสะอาดเครื่องจักรหยดน้ำมันเครื่องขณะที่เครื่องจักรกำลังเดินเครื่องอยู่ หรืองานที่ทำเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ หรืองานหนักอื่น ๆ

ส่องกง มีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยห้ามหญิงทำงานอุตสาหกรรมในเวลากลางคืน ระหว่างเวลา 20.00-07.00 นาฬิกา ทั้งห้ามนี้ให้ใช้งานหญิงเกินวันละ 8 ชั่วโมง นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้มีเวลาหยุดพักและห้ามนี้ให้ทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานที่ใช้สารหนู อะก้า แมงกานีส prox ฟอสฟอรัส การทำดอกไม้เพลิง และการทำก้าว เป็นต้น^{๑๕}

2. วิัฒนาการของคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายของประเทศไทย

การใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย ได้มีวิัฒนาการมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังนี้ การศึกษาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทยในปัจจุบัน จึงต้องศึกษาถึงวิัฒนาการตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยแบ่งการศึกษาตามช่วงเวลาดังต่อไปนี้

2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงก่อนใช้มั่งคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

จากอดีตจนถึงปัจจุบันผู้หญิงไทย มีบทบาทในการช่วยเหลือประเทศไทยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งบทบาทในการช่วยป้องกันประเทศไทยให้พ้นจากศัตรูนอกประเทศ

^{๑๕} รายงานผลการวิจัย "สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมก่อผ้าในเขตเศรษฐกิจกรุงเทพฯ ชนบุรี" สาขาวิชาแห่งชาติ, (2515), หน้า 33-35

(คุณหญิงโนน หรือ ท้าวสุรนาครี) หรือบทบาทในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้ทำไปพร้อม ๆ กับผู้ชาย ส่วนในด้านการใช้แรงงานก็เช่นกันจะเห็นว่า แรงงานหญิงมีบทบาทสำคัญมาก ในหลาย ๆ กิจการทั้งในด้านอุตสาหกรรม การผลิต การบริการ เช่น อุตสาหกรรมท่อ ผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้า ห้องเรียน การบริการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองไปพร้อม ๆ กับอาณาจักรประเทศอื่น ๆ

ในสังคมปัจจุบัน บทบาทของผู้หญิงได้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมาผู้หญิงในปัจจุบันจึงสามารถท่าทางการทำงานต่าง ๆ ได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านการประกอบอาชีพหรือการแสวงหาความรู้ ในทางสังคม ก็ได้มีการเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงบทบาทมากขึ้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สตรีมีความจำเป็นจะต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อจุนเจือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว จะพบว่าในปัจจุบันมีสตรีเข้าทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชกรรม และงานด้านบริการต่าง ๆ ^{๑๘} ซึ่งจะเห็นว่าบทบาทของแรงงานสตรีนี้ หากถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ก็จะมีผลต่อทางด้านเศรษฐกิจอย่างมาก แต่โดยที่ค่านิยมไทยแต่โบราณ ถือว่าสตรีเป็นช้างเห้าหลัง ความเห็นนี้ที่เป็นเพียงแม่น้ำ คูและบุตร และไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้บริหารงานในสังคมนอกบ้านและถูกเอาไว้ดูแล เอาเปรียบเรื่องมา ดังนั้น แรงงานสตรีในสมัยโบราณ จึงเป็นแรงงานที่แฝงอยู่ในครอบครัว โดยมีวิถีทางการมาตามลัทธิ คือ

๑) **สมัยสุโขทัย เมื่อประมาณ พ.ศ. 1815** กษัตริยแรงงานไทยมีหลักฐานมาตั้งแต่สมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชว่า ไฟร์นี้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยตั้งที่ปราบกชชื่อความในคลาจาริกว่า ได้กล่าวถึงไฟร์ไว้ว่า "ไฟร์พานน้าใส" เพราะสามารถทำการค้าได้อย่างอิสระ โดยไม่ถูกเรียกเก็บภาษีแต่อย่างใด อันแสดงถึงฐานะ

^{๑๘} คณะกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี, "สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย" ส่านักงานคณะกรรมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,

ของไฟร์หรือราชบุรีสามัญที่ไว้ ก็นับว่ามีความสุขสบายและมีอิสระในการดำรงชีวิต แม้จะต้องถูกเกณฑ์แรงงานมาบังใช้งานราชการก็ตาม^{๑๗} ซึ่งผู้ใช้งานนั้นได้แก่ ไฟร์ฟ้าห้าไกยทั้งหลาย แต่ลักษณะการใช้แรงงานนั้นไม่ถูกในฐานะทาส ซึ่งนับได้ว่าเป็นสุคเริ่มแรกของการสร้างชาติ แรงงานหญิงถูกใช้ในการทำงานในเรือกสวน ไร่นา และหัตกรรมในครัวเรือนแต่ไม่มีการจ้างทำงาน^{๑๘} ความล้มพันธ์ทางด้านแรงงานซึ่งไม่มีบทบาทให้เห็นเด่นชัด เพราะการใช้แรงงาน ยังอยู่ในลักษณะภายใต้อำนาจของพระเจ้าแผ่นดินหรือบุคคลที่มีฐานะเป็นเจ้ายาเสื่อมนั้น

2) สมัยสุโขทัย เมื่อปี พ.ศ. 2115 เป็นสมัยที่ประเทศไทยกำลังครองกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว เขมร ฯลฯ ในสมัยนี้ระบบการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไปจากสมัยสุโขทัย เนื่องจากมีการทำสังคมกันทำให้มีการเกณฑ์แรงงานเป็นทหารและคนรับใช้พากขุนนาง จึงมีประเพณีการมีทาส^{๑๙} เป็นสมัยที่มีระบบทาส (Slave System) ซึ่งมีการจำแนกทาสออกเป็น 7 ประเภท คือ ทาสสินไถ่ ลูกทาสในเรือนเบี้ย ทาสที่ได้ด้วยการรับมรดก ทาสที่มีผู้ให้ ทาสที่ซื้อไว้จากไทยทั้งหมดที่ซื้อจากทุพภิกษภัย และทาสเชลซ^{๒๐} ทั้งนี้ ลักษณะของแรงงานนั้นมีลักษณะที่มีความล่าบากมากกว่าในสมัยสุโขทัย ราชบุรุษคนจะถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาเป็นไฟร์อยู่ในสังกัดของมูลนายหรือราชสำนัก ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ฯลฯ ไม่ได้รับผลตอบ

^{๑๗} กมลลักษณ์ ๖๙ สกุล. วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์. ส้านกงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ, หน้า 9

^{๑๘} สมศรี กันชมาดา. "บทบาทแรงงานสตรีในประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 11-12 (พ.ศ.-๒๕๒๐) หน้า 4

^{๑๙} ยงคุณ ญาณสาร. "ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน"วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, พ.ศ. ๒๕๒๙, หน้า 11 จากเชิงอรรถ 1

แทน นอกจากสิ่งที่เรียกว่า การได้รับความคุ้มครองชีวิตทรัพย์สินของตน^(๒๐) สมัยนี้จะให้อ่านมาตรฐานมืออาชญาเนื้อหาสacheใช้ก้าสทำงานได้ทุกอย่าง แม้จะใช้ก้าสไปปรบแทนก็ได้ หากกาสคนใดฝ่าฝืน มูลนายมืออาชญาลงโทษได้ ดังนั้น แรงงานหกูงในยุคนี้จึงเป็นขุนของแรงงานท้าส หรือมีลักษณะเป็นแรงงานบังคับ^(๒๑) ด้วยกาสเป็นส่วนใหญ่ สำหรับการใช้แรงงานเสรี มีน้อยมากและค่าเงินໄบในลักษณะครอบครัว^(๒๒)

๓) สมัยรัตนโกสินธ์ หลัง พ.ศ. 2484 ในสมัยของกรุงรัตนโกสินธ์นี้ การกำศึกษารามลดน้อยลง รัฐบาลได้กำหนดสื่อสัญญาทำพระราชบัญญัติไว้กับต่างประเทศ มากขึ้นทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนและเริ่มมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงจากการเกษตรแรงงาน ซึ่งอยู่ใต้อ่านของมูลนายมาเป็นแรงงานที่มีอิสรภาพมากขึ้น และซึ่งมีความคิดที่จะให้มีการเลิกกาส จนในที่สุด ก็มีการเลิกกาสสำเร็จในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปูเจ้าจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ หลังจากเลิกกาสแล้ว ลักษณะแรงงานของกาสเปลี่ยนมาเป็นลักษณะของลูกจ้างที่เรียกว่า "กรรมกร" ซึ่งนับแต่นั้นมาแรงงานหกูงก็เริ่มมีการรับจ้างเป็นผู้รับใช้ตามน้ำหน้าและเริ่มมีกฎหมายควบคุมคนใช้ชีนโดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับตัวราชสันติบาล (ศาลโพลิสสภาก) คือ พ.ศ. 2454 กรมตัวราชได้ให้นายจ้างนำคนใช้มายจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือและเมื่อคนใช้ลาออกให้แจ้งเวลาและสาเหตุของการลาออกไว้ด้วย

หลังจาก พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง จากราชบุนэм สมบูรณ์สิทธิราช มาเป็นแบบประชาธิปไตย ก็มีพระมหากรุณาธิรัชเป็นประมุข และก็เริ่มมีระบบอุตสาหกรรมเกิดขึ้น แต่ส่วนใหญ่ในสมัยนี้ยังเป็นลักษณะครัวเรือน จึงมีการ

^(๒๐) กมลลักษณ์ ใจสกุล. เรื่องเดียวกัน. หน้า 9

^(๒๑) ยงยุทธ ญาณสาร. เรื่องเดียวกัน. หน้า 11

^(๒๒) วิจิตร พรหมพันธุ์. "วิวัฒนาการแรงงานในประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์. ฉบับที่ 3-4. มี.ค.-เม.ย. 2525, หน้า 13

จ้างแรงงานในลักษณะครอบครัว และมีการเอาเปรียบทางแรงงานโดยสังไหมีกฎหมายแรงงาน แต่ในสมัยนั้นแรงงานส่วนใหญ่สังเขปเป็นแรงงานชั่ว^{๒๓} แต่ก็ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดทำงาน พ.ศ. 2475 ที่กำหนดให้มีการบริการจัดทำงานทั้งของภาครัฐและเอกชนได้มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2492 ตามมาตรา 32,41 บัญญัติถึงการห้ามเกณฑ์แรงงาน การส่งเสริมการฝึกอาชีพ การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น อีกทั้งได้กำหนดนโยบายแรงงานไว้ในนโยบายของรัฐบาลทุกสุ่มทุกสมัยนับตั้งแต่พ.ศ. 2475 เป็นต้นมาส่วนการปฏิบัติซ่อมแซมอยู่กับสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในขณะนี้เป็นสำคัญ^{๒๔}

โดยที่การใช้แรงงานได้ขยายตัวออกไปทั่วประเทศ จึงได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไว้เป็นการทั่วไป โดยบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน กฎหมายดังกล่าวมีบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้เป็นหลักทั่วไป (Jus Generale) ต่อมา พ.ศ. 2481 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานต่อสภาพแทนราชภูมิเป็นครั้งแรกโดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างค่าทดแทน เงินบำนาญ การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก แต่สภาพแทนราชภูมิลงมติไม่ยอมรับ แต่ถัดมา พ.ศ. 2482 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2482 ขึ้นโดยกำหนดให้ผู้ประกอบการโรงงานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ทำงานการติดตั้งการควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์และอุปกรณ์ต่าง ๆ การป้องกันวัตถุนิพิษและวัตถุระเบิด

^{๒๓} สมศรี กันยามาลา. เรื่องเดียวกัน. หน้า 5

^{๒๔} วิจิตรา พรมพันธุ์, "ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, หน้า 26

หลังจาก การเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศไทย พ.ศ. 2475 กฤษณาได้ให้สิทธิ์เสรีภาพแก่สตรีเท่าเทียมกับชายทั้งด้านการศึกษา การเมือง การประกอบอาชีพ อันเป็นเหตุให้มีวิพากษากล่าวว่า กับบทบาทสตรี ในการใช้แรงงานทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ทั้งนี้เพราสตรีเริ่มสนใจที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับสูงมากขึ้น และเมื่อส่าเร็ว การศึกษาแล้ว สตรีเหล่านี้เริ่มนับทบทวนในการทำงานนอกบ้าน เพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจมีจำนวนมากขึ้น โดยลักษณะ ซึ่งในปัจจุบัน จะเห็นว่า มีสตรีเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อย เคียงกับชายและแทนทุกแขนงวิชาไม่ว่าจะเป็นแขนงวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรม เกษตรศาสตร์ รัฐศาสตร์ และอื่น ๆ โดยเฉพาะแขนงวิชาการบัญชีและอักษรศาสตร์ จะมีจำนวนนักศึกษามากกว่าชาย และผู้ส่าเร็ว การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในแต่ละปีจะมีจำนวนสตรีมากกว่าชาย จึงเป็นเหตุให้ในปัจจุบัน จะมีแรงงานสตรีที่สมควรเข้าทำงานในสถานที่ต่าง ๆ มากกว่าชาย^(๒๕)

ดังนั้น จึงกล่าวได้โดยสรุปว่า วิพากษากล่าวของแรงงานสตรีไทย ตั้งแต่สมัยสุขทัยจนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับตามสภาพของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้มองเห็นว่า สตรีต้องแบกรับภาระหน้าที่มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในสองลักษณะคือ ลักษณะหน้าที่ที่สตรีต้องทำงานในอาชีพของตน และลักษณะหน้าที่ที่สตรีจะต้องรับภาระและต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.

2499

การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้ใช้แรงงานมีการคืนตัวในเรื่องสิทธิ์ที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย เช่น สิทธิ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง จนมีผลให้รัฐบาลต้องออกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งประกาศใช้ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ

วันเวลาทำงาน วันหยุด วันพักผ่อนประจำปี ค่าจ้าง การเลิกจ้าง ค่าทดแทน สวัสดิการ การคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานอย่างดีก และงานอันอาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง^{๒๖}

ต่อมา ในเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ คณะกรรมการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ด้วยเหตุผลว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ นี้ มีบกบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือของสังเสริมให้เกิดความแตกแยกร้าวฉาน ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างทั้งความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมูนิสต์อาศัยบกบัญญัติเป็นเครื่องมือของลูกจ้างในการมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทย ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิก พระราชบัญญัตินี้เสียและในขณะเดียวกันก็ควรกำหนดความคุ้มครองและอ่อนโยนประโยชน์ แก่ลูกจ้างตามสมควร^{๒๗}

๑) ประเภทของงานที่เสี่ยงอันตราย กรณีนักกฎหมายไม่ได้มีการกำหนด ประเภทของงานที่เสี่ยงอันตรายไว้ ดังนี้ นายจ้างจึงให้หนังสือลูกจ้าง ทำงานที่เสี่ยงต่อ อันตราย เช่น เดียวกับลูกจ้างชาย ได้ymาตรา ๘ วรรคสอง ได้บัญญัติแต่เพียงว่า งาน อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง ให้กำหนดโดยกฎหมาย เป็นการกำหนดการใช้แรงงานที่ไว้ในนั้นเอง และกฎหมายกรุง (พ.ศ. ๒๕๐๐) ซึ่งออก ตามความใน พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้กำหนดงานอันอาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง เช่น งานซึ่งต้องทำได้ใน ใต้น้ำ หรือต้องทำ

^{๒๖} ยงคุณ ญาณสาร, เรื่องเดียวกัน. หน้า 13

^{๒๗} คำประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑

ในถ้าอุบัติ หรือ ปล่องในกุ๊ก เช่น งานที่ทำเกี่ยวกับวัตถุระเบิด งานที่ทำเกี่ยวกับวัตถุมีพิษโดยไม่มีเครื่องป้องกัน งานที่ทำเกี่ยวกับกัมมันตรังสี งานที่ทำเกี่ยวกับกลิน ไอ ควน ก๊าซ ผุน หรือละอองที่มีลักษณะเป็นอันตราย และงานที่ทำด้วยเครื่องมือชั่งผู้ท่า ได้รับความสั่นสะเทือน

2) การกำหนดน้ำหนักแบบหมาย โดยห้ามนิใช้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเข็นของน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน (ตามมาตรา 14) และกฎหมายแรงงาน (พ.ศ. 2500) ได้กำหนดอัตราห้ามน้ำหนัก ดังนี้

- (1) สามสิบกิโลกรัม ส่วนรับภาระยก แบก หาม หาม ทุน หรือลากของ ในที่ราบ
- (2) สิบห้ากิโลกรัม ส่วนรับภาระยก แบก หาม หาม ทุน หรือลากของ ชั่งต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
- (3) หกร้อยกิโลกรัม ส่วนรับภาระเข็นของชั่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้แรง หรือ
- (4) สี่ร้อยห้ากิโลกรัม ส่วนรับภาระเข็นของชั่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ แรง

3) การห้ามนายจ้างมิใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืน โดยกำหนด ประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในสถานที่ทำงาน และในระหว่าง เวลาดังต่อไปนี้

- (1) สถานประกอบการอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา และ 6.00 นาฬิกา
- (2) สถานประกอบพาณิชกรรม หรือ สถานประกอบธุรกิจในระหว่าง เวลา 24.00 นาฬิกา และ 6.00 นาฬิกา เว้นแต่เป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำต่อ กันไปหรือเป็นงานกะ หรือ เป็นงานชั่งตามลักษณะและสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลา ตั้งแต่ก่อน ทั้งนี้ ในเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ออนุญาตแล้ว (ตามมาตรา 15)

ตามมาตรา 15 นี้ เป็นการคุ้มครองแรงงานหกปีที่จะไม่ต้องทำงานในสถานที่ และเวลาในบางประการ แต่ตามมาตราหนึ่งอาจมีปัญหาการตีความในเรื่องของระยะเวลา ที่ห้ามมิให้แรงงานหกปีท่าศึกในกรณีนี้ กฎหมายใช้ค่าว่า "ระหว่างเวลา...และ...นาฬิกา" ไม่ได้ใช้ค่าว่า "ระหว่างเวลา...ถึง...นาฬิกา" ซึ่งทำให้เข้าใจได้ง่ายกว่า

4) การห้ามลูกจ้างหกปีท่องงานในบางสถานที่ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ หกปีซึ่งมีอายุหกปีไม่ถึงสิบแปดปี และหกปีไม่ได้ทำการแต่งงาน ห้ามนายจ้างรับเข้าทำงาน ในสถานเริงรมย์ต่าง ๆ (มาตรา 16) ซึ่งกฏหมายมองว่าอาจจะเป็นอันตรายต่อ สัตว์สิ่งของลูกจ้างหกปี ซึ่งหกปีในวัยเข้าร์ได้ การบัญชีห้ามไว้ในกรณีเช่นนี้ ต่อ ๆ มาได้บัญชีไว้ในกฏหมายคุ้มครองแรงงานในฉบับต่อมาในลักษณะเดียวกันนี้อาจมีการเพิ่ม เติมสถานที่ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมสมที่จะให้เด็กหกปีเข้าไปทำงาน เช่น สถานอาบ อบ นวด

5) การลาหยุดงานของลูกจ้างหกปีซึ่งมีครรภ์ หกปีลูกจ้างซึ่งมีครรภ์ จะลา คลอดตามสิทธิได้นั้น ต้องมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันซึ่นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้าง ด้วยว่าได้มีการตั้งครรภ์จริงถึงจะมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้ (มาตรา 17) ซึ่งถือว่าเป็นข้อตอนที่ไม่มีความจำเป็นต้องให้แพทย์ต้องมารับรองว่ามีครรภ์ เพราะใน ช่วงเวลาดังกล่าวก่อนคลอดบุตรนั้น ร่างกายของหกปีซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย เพรากรณีดังกล่าวนี้ เป็นการคุ้มครองหกปีซึ่งมีครรภ์ที่จะ ไม่ต้องได้รับอันตรายจากการทำงาน มากกว่าที่จะต้องมาตรฐานสอบว่ามีการตั้งครรภ์จริง หรือไม่ นอกจากนี้ ถ้าหกปีซึ่งมีสิทธิหยุดงาน ตามมาตรา 17 หกปีไม่อาจทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วยหากมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันซึ่นหนึ่งแสดงว่า การเจ็บป่วยนั้นเกิด ขึ้นจากการคลอดและไม่สามารถทำงานได้แล้ว ก็ให้มีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อีกไม่เกินสามสิบวัน (มาตรา 18) เป็นกรณีที่ลูกจ้างหกปีซึ่งได้ลาคลอดบุตรครบกำหนด แล้ว แต่หกปีไม่สามารถที่จะเริ่มทำงานได้ เนื่องจากสุขภาพหกปีไม่แข็งแรง ก็สามารถที่จะ ขอลาหยุดต่อได้อีกสามสิบวันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน ซึ่นหนึ่งมาแสดง

๖) บทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายดังต่อไปนี้เป็นบทลงโทษแก่ผู้เป็นนายจ้างที่ละเมิดการคุ้มครองการใช้แรงงานอย่างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 125 126 และ 128 ข้อสังเกตคือ ตามกฎหมายฉบับนี้ มีบทเพิ่มโทษแก่ผู้ที่เคยกระทำความผิดในการพื้นที่มาครั้งหนึ่งแล้วด้วย และอีกประการหนึ่งคือ โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดนั้นไม่มีโทษถึงขั้นจำคุกด้วยเลย มีแต่โทษปรับอย่างเดียว

2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานอย่างตามประกาศของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พ.ศ. 2515 ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515

เมื่อพระราชนูญดังในส่วนของการกำหนดโทษให้แก่ผู้กระทำการใช้แรงงานอย่าง กำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานที่ห้ามผู้หยุงทำ กำหนดอายุของหยุงทั้งหมดที่ได้กล่าวมา นั้นได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยในส่วนของการคุ้มครองแรงงานอย่างนี้ ได้มีข้อห้ามและข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้าง ดังนี้

- 1) ห้ามลูกจ้างหยุงทำงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นงานที่เกี่ยวข้อง
 - (1) งานที่ทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องชนต์ช์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องชนต์ช์กำลังทำงาน
 - (2) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ลิบเมตรขึ้นไป
 - (3) งานใช้เลื่อยหัวงเดือน
 - (4) งานผลิตหรือขนส่งวัสดุรูระเบิด หรือวัสดุไวไฟ
 - (5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
 - (6) งานอันตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด (ตามข้อ 13)
- 2) การกำหนดน้ำหนักยกหามให้ลูกจ้างหยุงทำ โดยกำหนดน้ำหนัก

ไว้ ดังนี้

- (1) สามสิบกิกิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ร้าบ
 - (2) สี่สิบห้ากิกิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขันบันไดหรือที่สูง
 - (3) หกสิบหกกิกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุก
- ล้อเลื่อนที่ใช้ร้าง
- (4) สี่สิบห้ากิกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุก
- ล้อเลื่อนไม่ใช้ร้าง (ตามข้อ 14)

งานตามที่กำหนดไว้ในข้อ 13 และข้อ 14 เป็นกรณีที่กฎหมายห้ามไว้เด็ดขาด มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนุนท์ แต่การห้ามนี้ ก็เป็นเพียงการห้ามนิใช้ลูกจ้างหนุนท์ เป็นผู้ที่กำเงงเท่านั้น ถ้าหากนายจ้างจะให้ลูกจ้างหนุนท์เป็นผู้ควบคุมงานให้ลูกจ้างช่วยทำแล้ว ก็ไม่ขัดต่อกฎหมาย

3) การห้ามลูกจ้างหนุนท์ทำงานในเวลากลางคืน โดยกำหนดห้ามมิใช้ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุนท์ ทำงานในระหว่างเวลา 24.00-06.00 นาฬิกา เว้นแต่ งานที่มีลักษณะต้องการทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรือ งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาตั้งกล่าว (ตามข้อ 16) เป็นการคุ้มครองแก่แรงงานหนุนท์ที่ต้องทำในเวลากลางคืน โดยได้มีการกำหนดช่วงเวลาที่ห้ามทำไว้ มีข้อสังเกตว่า เวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ กับ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น จะกำหนดไว้ไม่เหมือนกัน คือ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จะกำหนดเวลาระหว่าง 22.00-06.00 นาฬิกา ซึ่งตามความเห็นของผู้เชียนเห็นว่าในช่วงเวลาที่กฎหมายฉบับนี้ยังมีผลใช้บังคับนั้น บ้านเมืองยังไม่เจริญเท่าที่ควร ไฟฟ้า แสงสว่างก็ยังไม่ดีเท่าสภาพปัจจุบันนี้ ช่วงเวลาตั้งกล่าวในสมัยนั้น คงเป็นสามวิภาคที่ต้องสังด คงไม่เหมาะสมสมกับจะให้แรงงานหนุนท์ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น

4) การลดลดบุตรของหนุนท์มีครรภ์ ลูกจ้างหนุนท์มีครรภ์มีสิทธิลดลดก่อน และหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหนุนท์ซึ่งลดลดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ล้าแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน(ข้อ 18)

5) การเปลี่ยนงานของลูกจ้างหนุ่มมีครรภ์ โดยกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุ่มมีครรภ์ เมื่อมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันที่นั่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราว ก่อนหรือหลังคลอดให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามที่เห็นสมควร (ตามข้อ 19)

6) บทกำหนดโทษ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่มีบทกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติ เอาไว้ เพราะเป็นประมวลกฎหมายที่ออกโดยอาศัยอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ดังนั้นโทษที่จะลงแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนนั้น จะเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ซึ่งจะมีการกำหนดโทษไว้เพียงอัตราเดียวเท่านั้น คือ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (ตามข้อ 8) จึงทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีปัญหา คือ นายจ้างจะไม่เกรงกลัวต่อบทกำหนดโทษนี้หากหากเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แล้วอัตราโทษตามพระราชบัญญัติตั้งกล่าวจะมีอัตราโทษเบากว่าแต่มีบทเพิ่มโทษสำหรับผู้กระทำการผิดในลักษณะเดียวกันข้า้อก

2.4 ผลการใช้บังคับและสำคัญของการยกเลิกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2515

การที่มีการใช้ประมวลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มาเป็นเวลานาน บทบัญญัตินี้บางประการไม่เหมาะสมกับเหตุการณ์ตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ประมวลกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้เกิดความล้าสมัย ประกอบกับบทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประมวลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ไม่สามารถรับและใช้ได้ จึงมีความจำเป็นต้องยกเลิกกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จึงมีปัญหานี้ในเรื่องของการยอมรับและใช้ในเรื่องของความต้องการของกฎหมายล่าด้วย จึงมีปัญหานี้ในเรื่องของการยอมรับและใช้ในเรื่องของความต้องการของกฎหมาย เนื่องจากบรรดานายจ้างเห็นว่า เป็นเพียงกฎหมายกรง จึงไม่ค่อยมีความเกรงกลัวประกอบกับบทกำหนดโทษ มีโทษเบา และมีเพียงอัตราเดียว และส่วนใหญ่เมื่อเกิดการกระทำการผิด ก็มักจะใช้วิธีให้เปรียบเทียบปรับ แล้วก็จบกันไป จึงเกิดเป็นปัญหานี้ในเรื่อง

ของการไม่เคารพหรือปฏิบัติตามประกาศกรุงราชวังดังกล่าวอยู่เป็นนิจ

ด้วยเหตุดังกล่าว เพื่อให้การใช้แรงงานได้เป็นไปอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานนี้เป็นกฎหมายสำคัญในบางประเทศ จัดทำเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code) เช่น ประเทศฝรั่งเศส (Code du Travail) ซึ่งเป็นกฎหมายที่รวมบทบัญญัติว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เข้าไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน จัดแบ่งหมวด หมู่ไว้เรียบร้อย มีข้อความเป็นระบบ^{๒๘} ลังนั้น รัฐบาลจึงได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของการใช้แรงงานหญิงนั้นมีการแก้ไข เช่น การให้สิทธิแรงงานหญิงในการขอเปลี่ยนงานในระหว่างมีครรภ์ การห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราฯ เหตุมีครรภ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ในส่วนของบทกำหนดให้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมสมกับสภาพของสังคม และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย โดยเพิ่มจำนวนเงินปรับให้สูงขึ้นโดยใช้ชื่อกฎหมายฉบับนี้ว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541"

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 หรือ ประกาศกรุงราชวังมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน โดยการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่อง การกำหนดวัน เวลาทำงาน เวลาพัก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ไม่ประสบความสำเร็จตามเจตนาرمณ์ของกฎหมายเท่าที่ควร เนื่องจาก ในการปฏิบัติมีปัญหาเกิดขึ้นมากนัก ซึ่งในปัจจุบัน นับจากที่มีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใน พ.ศ. 2515 นั้น ก็เป็นเวลานานมาแล้ว สภาพเศรษฐกิจ ความเจริญต่าง ๆ ท่าให้

^{๒๘} หยุด แสงอุทัย. "บทความเรื่องพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ตอนที่ 1"

สภาพการทำงานเปลี่ยนไป ด้วยมีการพัฒนาจากการใช้แรงงานคนชั้นรุ่มๆ กล้ายมาเป็นการใช้แรงงานคนร่วมกับการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ และเกิดปัญหาตามมาหากันขึ้นรวมทั้งบรรดานายจ้าง ก็พยายามนำเอาร่องว่างของกฎหมายมาใช้ เพื่อเอาเปรียบลูกจ้างให้มากที่สุด ซึ่งปัญหาดังกล่าวใน พอก็จะประมวลได้โดยสรุป ดังนี้

กรณีของการล้าสมัยของกฎหมาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานซึ่งได้ประกาศใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2515 เป็นเวลาประมาณ 27 ปี ด้วยมีการแก้ไขเพียงบางส่วนเท่านั้น ในส่วนใหญ่ที่ไม่ได้มีการแก้ไข จึงมีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากการที่ได้ประกาศใช้มานาน และยังเป็นการออกใช้โดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะกรรมการประกาศคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน จัดตั้งขึ้น ณ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดที่ 103 ข้อ 2 และข้อ 14 ในสมัยของจอมพลถนอม กิตติขจร ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ซึ่งในปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการประกาศคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ได้ถูกยกเลิกเพิกถอนไปหลายฉบับจึงเป็นโอกาสที่นายจ้างไม่เกรงกลัวทักษะอย่างเท่าที่ควร เนื่องจากบทกำหนดโทษต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ไม่มีอยู่ในประกาศคณะกรรมการประกาศคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ด้วยตรงที่ทำให้กฎหมายฉบับนี้ไม่มีความสำคัญสักเท่าไร เพราะมีสัดส่วนเป็นเพียงประกาศกระทรวงมหาดไทยและไม่มีบังคับใช้ในตัวเอง

กรณีของตัวบทกฎหมายประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 นั้น เป็นเพียงประกาศ ซึ่งออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น จึงสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยง่าย ไม่ซุ่มยากเหมือนขันตอนการแก้ไขกฎหมายอื่น ๆ จึงทำให้ประกาศฉบับนี้สามารถเป็นกฎหมายที่ทันสมัยอยู่เสมอได้ หากได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ในความเป็นจริงก็คือ กฎหมายฉบับนี้มิได้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขมากนัก คือจะแก้ไขเพียงเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น ส่วนเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีปัญหาลับๆ ไม่มีการแก้ไข เช่น วัน เวลาทำงาน ประเภทของงาน การใช้แรงงานเด็ก สหชีร เป็นต้น

นอกจานนี้ รัฐยังมีนโยบายที่จะช่วยลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างในเรื่องการทำงานซึ่งประกาศส่วนใหญ่ จะมุ่งเน้นช่วยเหลือคุ้มครองความมั่นคงให้กับลูกจ้างแต่ก็ไม่ใช่ทั้งหมดมีบางส่วนที่เปิดช่องให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น กรณีตามข้อ 19 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ในกรณีที่หุ้นส่วนมีค่ารถเมืองที่มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้นั้น ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามที่เห็นสมควร ซึ่งอาจมีบางกรณีที่นายจ้างเปลี่ยนงานให้แล้วแต่ ก็ยังเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของหุ้นส่วนอยู่นั่นเอง เพราหากหมายให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานตามที่เห็นสมควรของนายจ้างในทางปฏิบัติ นายจ้างคงไม่เปลี่ยนงานที่เดิมหรือสูงขึ้นให้ และรัฐบาลเองก็ไม่จริงจังที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างทั้ง ๆ ที่มีนโยบายกำหนดไว้ เช่น นายอายุของรัฐบาลสมัย นายบรรหาร คลีปอาชา ได้แกล้งต่อสภा เมื่อวันพุธที่ 26 กรกฎาคม 2538 ข้อ 5.4 นายอายุด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยรัฐบาลมีเจตนาرمณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน ซึ่งนโยบายของรัฐบาลสมัยที่ผ่านมาก็จะมีนโยบายที่คล้ายกัน เมื่อให้นโยบายต่อสภาก็ว่าแล้วก็ไม่ได้มีการน่านโยบายมาสู่การปฏิบัติ แต่สำหรับนโยบายฉบับนี้ อยู่ในช่วงของหัวเลี้ยวหัวต่อของการที่จะเปลี่ยนกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่และรัฐบาลมีอยู่การบริหารในช่วงเวลาที่สั้น จึงไม่อาจที่จะวิเคราะห์ได้อย่างละเอียดว่า ตามนโยบายฉบับนี้ มีผลต่อการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอย่างไร

นอกจานี้ ยังมีปัญหาที่เกิดจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เพราะไม่มีบทลงโทษที่เข้มเจน เพราตามข้อ 8 กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนโดยระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ไว้เพียงอัตราเดียวในทุกรอบดับความผิด และไม่มีความสกัดลิกซึ่งย่างที่ประกาศไว้เพราในความเป็นจริง นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่เนื่อง ๆ โดยเฉพาะในเรื่อง การจ่ายค่าชดเชย เงินทดแทน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่างงานในวันหยุด โดย

ที่ลูกจ้างของมีอาจจะทำอย่างไรกับนายจ้างได้ ประกอบกับไม่มีความรู้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงไม่รู้ว่าตัวเองมีสิทธิและประโยชน์อะไรบ้าง หรือหากรู้ แต่เรียกร้องไป นายจ้างอาจหาเรื่องกลั่นแกล้งหรือให้ออกจากงานได้

ปัญหาแรงงานเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาคน ดังนั้น การที่ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสุขภาพของรัฐบาล หากทราบได้ผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ไม่ได้รับการเหลือเชื่อแลกเอาใจใส่จากรัฐเท่าที่ควร ไม่ได้แก้ไขขบวนตามกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานแล้วสภาพเศรษฐกิจของประเทศและความมั่นคงของชาติ ก็คงเจริญรุ่งเรืองไปได้ไม่นานนัก เพราะหากลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน และเรียกร้องเอาภัยนายจ้างไม่ได้ ก็ต้องไปเรียกร้องต่อรัฐบาลหรือไม่ก็หากทางแก้ไขด้วยตนเอง ซึ่งก็ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้อง

ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น รัฐบาลจึงได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อ่านใจแก่รัฐมนตรี ในการออกกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่ว ๆ ไป การห้ามให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมในปัจจุบัน

ນທກີ່ 4

ວິເຄາະທີ່ເປົ້ອນເຖິງກາຣັງກຳມົດຕຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມ

ພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541 ກັບ ມາດຈາກູານແຮງງານ

ຮະຫວ່າງປະເທສ ແລະ ກູ່ມາຊີມຄຣອງແຮງງານຂອງປະເທສ

ລາວ ເວັດນາມ ຕຸ່ປຸ່ນ ແລະ ເກາະລືໄຕ

ຈາກກາຣີໄດ້ສຶກຂາຄິງກາຣັງກຳມົດຕຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມ ພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541 ໃນນທກີ່ 3 ມາແລ້ວ ໂດຍໄດ້ສຶກຂາຄິງສາຮະສ້າຄູ່ຂອງກາຣໃຫ້ຄວາມຄຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມມາດຈາກູານແຮງງານຮະຫວ່າງປະເທສ ຂອງອົງກາຣແຮງງານຮະຫວ່າງປະເທສ ຕາມກູ່ມາຊີມແຮງງານຂອງຕ່າງປະເທສ ແລະ ຕາມພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541 ມາແລ້ວ ສ້າຮັບໃນນທກີ່ ຈະໄດ້ສຶກຂາວິເຄາະທີ່ເປົ້ອນເຖິງກຳມົດຕຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541 ກັບມາດຈາກູານແຮງງານຮະຫວ່າງປະເທສ ແລະ ຕາມກູ່ມາຊີມແຮງງານຂອງຕ່າງປະເທສ ເປັນລໍາດັບຕ່ອໄປ

1. ຂອບເຂດແລະ ສ້າຮະສ້າຄູ່ຂອງກາຣັງກຳມົດຕຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541

ພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ ພ.ສ. 2541 ໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນຂອບຈາກຮູ້ສກາໄດ້ນາຍກົມນຕຣີນ້ຳໜັງທຸລ ແກ້ລ້າຄວາມພຣະນາກສມເຕີຈພຣະເຈົ້າຍຸ່ນໜ້າ ເພື່ອກຽງລົງພຣະປຣມາກີໃສສ ຕ້ອມາໄດ້ມີກາຣປະກາສໃນຮາຊກິຈຈານເບກ້າ ເລີ່ມທີ່ 115 ຕອນທີ່ 8 ກ. ເນື້ອວັນທີ 20 ກຸມພັນສ໌ ພ.ສ. 2541 ແລະ ມີຜລໃໝ່ບັງຄັບເປັນກູ່ມາຊີມ ໂດຍພລຂອງມາດຮາ 2 ຄື່ອເຮີ່ມບັງຄັບເນື້ອພັນກໍາຫຼຸດ 180 ວັນ ນັບແຕ່ວັນປະກາສໃນຮາຊກິຈຈານເບກ້າ ເປັນຕັ້ນໄປ ຕັ້ງນີ້ ຈຶ່ງເຮີ່ມໃໝ່ບັງຄັບຈົງໃນວັນທີ 19 ສິງຫາມ ພ.ສ. 2541 ເປັນຕັ້ນມາ ກາຣີຈະສຶກຂາຄິງກາຣັງກຳມົດຕຸມຄຣອງແຮງງານໜີ້ງຕາມພຣະຣາຊີບໍ່ຢູ່ຕຸມຄຣອງແຮງງານ

พ.ศ. 2541 ให้เข้าใจถึงความมุ่งหมายที่แท้จริงของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ว่ามีการบังคับใช้อย่างไรนั้น จะต้องศึกษาถึงขอบเขตการบังคับใช้ และสาระสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก่อน

1.1 ขอบเขตของการคุ้มครองแรงงานอย่าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัตินี้ อาศัยอ่านใจตามมาตรา 4, 6 และ 22 ประกอบกฏกระทรวง ฉบับที่ 1, 7, 9, 10 และ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตในการบังคับใช้ไว้ ดังนี้

1) การให้ใช้บังคับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ทั้งฉบับ

(1) อาศัยอ่านใจตามมาตรา 4 กำหนดให้ พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ ตามกฏหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(2) อาศัยอ่านใจตามมาตรา 4 วรรคสองและมาตรา 6 ประกอบกฏกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฏหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับครุภัณฑ์และครุภัณฑ์

(3) อาศัยอ่านใจตามมาตรา 4 วรรคสองและมาตรา 6 ประกอบกฏกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน

2) การให้ใช้บังคับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่งส่วน

(1) อาศัยอ่านใจตามมาตรา 4 วรรคสองและมาตรา 6 ประกอบกฏกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ใช้บังคับบทบัญญัติในหมวด 1 บทที่ว่าไป

มาตรา 12, 18, 21 และมาตรา 22 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 ถึงมาตรา 37 เว้นแต่มาตรา 30 หมวด 3 การใช้แรงงานหนิง มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็กมาตรา 44 ถึงมาตรา 52 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ถึงมาตรา 77 เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 53, 54, 55 และมาตรา 70 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างมาตรา 78 ถึงมาตรา 91 หมวด 7 สวัสดิการ มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา 100 ถึงมาตรา 107 หมวด 9 การควบคุม มาตรา 108 ถึงมาตรา 115 หมวด 10 การพัฒนามาตรา 116 ถึงมาตรา 117 หมวด 11 ค่าชดเชยมาตรา 118 ถึงมาตรา 122 และหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 ถึงมาตรา 138 บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย แต่อ้างไว้ก็ตาม ยังมีบัญญัติที่มีผลใช้บังคับกับงานบ้านในลักษณะนี้อยู่อีกหลายประการ คือ มาตรา 7 ถึงมาตรา 11 เรื่องการไม่ตัดสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่นการเรียก รับ คืนเงินประกัน และการมีบุรุษลูกชิ้นให้อกรับพร้อมกับนายจ้างในหนี้ที่เกิดจากการจ้างมาตรา 13 ถึงมาตรา 17 เรื่องการถอนสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่เดิมไปยังนายจ้างใหม่ สิทธิการมีท่านายของลูกจ้าง การปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน การล่วงเกินทางเพศ และเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 19 ถึงมาตรา 20 เรื่องการค่าน้ำภาระและเวลาการทำงาน มาตรา 30 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีมาตรา 53 ถึงมาตรา 55 และมาตรา 70 เรื่องการจ่ายค่าจ้าง มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 เรื่องการยื่นค่าวร้องและการพิจารณาค่าวร้อง มาตรา 139 ถึงมาตรา 166 เรื่องพนักงานตรวจแรงงาน การสั่งหนังสือ บทกำหนดโทษ บทเฉพาะกาล

(2) อาศัยอำนาจ ตามมาตรา 4 วรรคสอง และมาตรา 6 ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ใช้บังคับบัญญัติหมวด 1 บทที่ 1 ไปมาตรา 12, 16, 18 และมาตรา 22 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 ถึง

มาตรา 37 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 ถึงมาตรา 52 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าท่องเที่ยวในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 มาตรา 77 เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 53, 54, 55 และมาตรา 70 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 78 ถึงมาตรา 91 หมวด 7 สิทธิการ มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 หมวด 9 การควบคุม มาตรา 108 ถึงมาตรา 115 หมวด 10 การพั กงาน มาตรา 116 ถึงมาตรา 117 หมวด 11 ค่าชดเชย มาตรา 118 ถึงมาตรา 122 และหมวด 13 กองทุนส่งเสริมรายได้และรายจ้าง มาตรา 126 ถึงมาตรา 138 บังคับแก่นายจ้าง ห้ามลูกจ้างท่องเที่ยวในลักษณะนี้อีกหลายประการ เช่นเดียวกันกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จะแตกต่างกันบ้าง ก็ตรงที่ให้นำบัญชีไว้ในหมวด 8 มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาใช้บังคับกับงานที่มิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจด้วย แต่ทั้งนี้ มิให้นำบัญชีไว้ในมาตรา 16 เรื่องการล่วงเกินทางเพศ และมาตรา 30 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีมาใช้บังคับโดยสรุป จึงเห็นได้ว่า การใช้แรงงานหญิงในงานบ้านที่ทำงานไม่เกี่ยวกับธุรกิจของนายจ้างได้รับความคุ้มครองเฉพาะในเรื่อง การจ่ายค่าจ้าง (ตามมาตรา 53 แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ) วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการไม่ลูกจ้าง เกินทางเพศ ส่วนลูกจ้างหญิง ท่องเที่ยวไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น ลูกจ้างของมูลนิธิ สมาคม ได้รับการคุ้มครองเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น ซึ่งเป็นการได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบางส่วนในเรื่องที่สำคัญ แต่ก็ซึ่งมีอีกหลายส่วนที่มีความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงแต่ไม่ได้รับการยกเว้นไว เช่น กรณีลูกจ้างหญิงมีครรภ์การทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น

3) การใช้ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความในมาตรา 22

อาศัยอ่านใจตามมาตรา 6 และมาตรา 22 ประกอบกฎหมายว่างบันทึก 7 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนด ให้มีการคุ้มครองแรงงานในการเสื่อมของระยะเวลา เวลา ทำงานปกติ วันหยุด การฝึกอบรม เวลาพัก งานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลา แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ ในงานกิจการปีตรุษจีนที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหาร งานจัดการ งานสืบสานพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้อง งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำนวนหนึ่งหรือให้บริการไม่ติดต่อ กัน งานเรซซายหรือหักหัวน้ำอ่อนค่า และน้ำยังจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในงานวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจการชุด การกลั่นแยก หรือการผลิตผลิตภัณฑ์จากปีตรุษจีน ถ้าสภาพหรือลักษณะงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างห้ามจ้างให้ลูกจ้างหญิงชั่วคราวที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ดังนั้น บทบัญญัติในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 จึงมีขอบเขตการบังคับใช้ภายใต้ขอบเขตของการบังคับใช้ดังที่กล่าวมาแล้วด้วยสรุปคือ มิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และงานที่เกี่ยวข้องงานเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรืองานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ รวมถึงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงเป็นกรณีเดียว ในงานเกี่ยวกับการสำรวจการชุด การกลั่นแยก หรือการผลิตจากผลิตภัณฑ์ปีตรุษจีนด้วย และหลังจากที่ได้ทราบถึงขอบเขตของการบังคับใช้ทั้งหมดแล้ว ก็จะทำการศึกษาถึงสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศตามลักษณะของ

การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงต่อไปตามล่าดับ

1.2 สาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541

การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัตินี้ ได้บัญญัติเป็นพิเศษ ในการใช้แรงงานหญิงในหมวด 3 ตั้งแต่มาตรา 38 ถึงมาตรา 43 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ

1) การกำหนดประจำเดือนของงาน ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ทั่วไปทำ

ในการกำหนดข้อห้ามการใช้แรงงานหญิงในลักษณะนี้ ได้แก่ งานที่มีลักษณะอันตรายและงานหนัก โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แก่หญิงผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญ

มาตรา 38 กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในกรณีดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไตรดิบ ใต้น้ำ ในถ้ำ อุ่นคง หรือปล่องในกุ้ยเชาไฟ เว้นแต่ ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของหญิงลูกจ้างนั้น

(2) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามมาตรา 38 เป็นข้อกำหนดที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายในงานที่เกี่ยวกับเหมืองแร่ งานที่ต้องทำไตรดิบ ใต้น้ำ ในถ้ำ อุ่นคง หรือปล่องกุ้ยเชาไฟ งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงจากพื้นดินตั้งแต่ สิบเมตรขึ้นไป งานเกี่ยวกับการชน ผลิตวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เพราะงานดังกล่าว

เป็นงานที่เสี่ยงต่ออันตราย ต่อสุขภาพและร่างกายของผู้ที่มีสิริราชทางร่างกายที่บอบบางกว่าชาย แต่เนื่องจากในปัจจุบัน งานบางประเภทมีเป็นงานที่เกี่ยวข้องสารเคมีหรือวัตถุระเบิด หากว่างานนั้นมีลักษณะที่มีกระบวนการผลิตที่ปล่อยก๊าซ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหนักแล้ว เช่น ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งมีกระบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่พัฒนามาเป็นอย่างดีในการดูแลคุณภาพชีวิตของคนงานและลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในห้องปฏิบัติการ และปัจจุบันนี้ คุณภาพของสินค้าที่ผลิตออกมานั้นจะต้องได้มาตรฐานการผลิตตามมาตรฐานของสากล (ISO) ซึ่งขณะนี้ มีเลขมาตรฐาน คือ ISO 9002 ซึ่งโอกาสที่ลูกจ้างหนักจะได้รับอันตรายจากการไปสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตรายนั้นแทบจะไม่มี เช่นนี้ ก็เป็นกิจการที่สามารถเสนอให้รัฐมนตรีใช้อ่านใจตาม มาตรา 22 ของกฎหมายการหางานของหนังบังประการาได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหนัก ซึ่งในส่วนนี้เท่ากับเป็นการยกเว้นงานอันตราย ที่สามารถให้ลูกจ้างหนักทำได้ แต่ต้องมีการควบคุมดูแลโดยกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมก่อน จึงจะออกกฎหมายให้กิจการบางประเภทที่ให้ลูกจ้างหนักทำได้ และจะต้องรักษามาตรฐานในการดูแลความปลอดภัยของลูกจ้างหนักตลอดไปด้วย^๑

ส่วนงานอื่นที่ห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนักท่า ตามที่กำหนดในกฎหมายการหางานตามกฎหมายการหางาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2 กำหนดให้งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหนัก ได้แก่

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในน้ำ ในอุ่น หรือในที่อันอุกกาศ
- (2) งานที่เกี่ยวข้องกับมันมันดราฟรังสี

^๑ เอกพร รักความสุข. เสนาร่างรัฐของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

(3) งานเชื่อมโรหะ

(4) งานชนสั่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

การที่กฎหมายได้กำหนดขึ้นมา เพื่อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในลักษณะของงานเหล่านี้ ก็คงเพราะเหตุว่าเป็นงานอันตรายแก่หญิงลูกจ้าง และงานเหล่านี้ กฎหมายห้ามเด็ดขาดแม้หญิงลูกจ้างจะสมควรใจท่านนายจ้างก็ให้ทำไม่ได้ มิฉะนั้นนายจ้างมีความผิด^(๒)

จากบทบัญญัติในมาตราดังกล่าว จะมีลักษณะที่แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมา cioè ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่ได้มีการกำหนดประเภทของงานที่เสียงต่ออันตรายของแรงงานหญิงไว้แต่จะให้รัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างในภูมิภาคท้องที่ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างทุกคนทั้งชายและหญิงนั้นเอง ดังนั้น นายจ้างจึงอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เสียงอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย ซึ่งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น จะมีกำหนดประเภทไว้ในส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด วัตถุมีพิษ กัมมันตรังสี กลินไอ ควัน แก๊ส ฝุ่นที่มีลักษณะ เป็นอันตรายเป็นหลัก ส่วนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2515) ก็ได้มีการบัญญัติห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง

^(๒) สมพ. พรหมพิตาชร. ค่าอัมมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ท่านบงปะเกทที่เลี้ยงอันตราย จดหมายได้ระบุว่าเลี้ยงอันตรายต่ออะไรบ้างเนื่องด้วยที่มีบัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ส่วนประเภทของงานที่เลี้ยงต่ออันตรายนั้น ก็จะมีลักษณะคล้าย ๆ กัน แต่ที่จะมีแตกต่างออกไปจากฉบับอื่นก็คือ งานใช้เลือด旺เดือน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในงานช่างไม้ สำหรับแบ่งช่องไม้ออกเป็นแผ่น เป็นรีน ซึ่งผู้ที่จะใช้เลือด旺เดือนได้นั้น ต้องมีความชำนาญพอสมควร กัญญาจะไม่กำหนดห้ามไว้ ก็คงไม่มีลูกจ้างหุ้นเช้าไปทำหรือนายจ้างใช้ให้ลูกจ้างหุ้นเช้าไปเป็นแน่

ส่วนงานอีกประเภทหนึ่ง คือ งานยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเข็น ของที่มีน้ำหนักมากนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37 ได้กำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างท่านยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเข็นของที่มีน้ำหนักมากนั้น ตามที่กำหนดในกฎหมายกรุง แต่ถ้างไรก็ตามที่มีการออกกฎหมายกรุง กำหนดน้ำหนักที่แน่นอนว่าควรจะเป็นเท่าไร จึงจะเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ได้มีกฎหมายกรุง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ข้อ 4 นายจ้างอาจใช้ลูกจ้างหุ้นเช้าทำงานในวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจการชุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปีโตรเลียมหรือปีโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้ ถือว่าเป็นประเภทงานอันตรายที่กัญญาให้การคุ้มครองแตกต่างไปจากมาตรา 38 และกฎหมายกรุง ฉบับที่ 2

2) การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหุ้นเช้ามีครรภ์ท่า

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้เป็นกรณีพิเศษ ทั้งในช่วงก่อนคลอดและหลังการคลอดบุตรโดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 39 กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหุ้นเช้ามีครรภ์ ทำงานอย่างหนักอย่างใดต่อไปนี้ คือ

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสันสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับชานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม ทุน ลาก หรือ เก็บของหนักเกินสิบห้ากilogرام
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน

ตามกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้ให้ค่านิขามของหุ้นเมียครรภ์ไว้ว่าให้เริ่มตั้งแต่ เมื่อใดซึ่งน่าจะเป็นปีกษาต่อไป กฎหมายกำหนดให้การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหุ้นเมียครรภ์ แต่กิจกรรมครรภ์นั้น ด้วยปกติจะเริ่มตั้งแต่การปฏิสนธิและส่วนของตัวอ่อนผังตัวในมดลูกของ หุ้น ซึ่งในช่วงแรก ๆ ของการตั้งครรภ์ ตัวลูกจ้างหุ้นเองซึ่งไม่รู้ว่าตัวเองตั้งครรภ์ เมื่อเป็นเช่นนี้ นายจ้างอาจถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนมาตรฐานหรือมาตรา 43 ได้^๓ ดังนั้น จึงต้องถือตามหลักในทางแพทย์ว่า เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มาตรา ซึ่งไม่เหมือน กับบางประเทศ เช่น ประเทศไทยเวียดนาม, ญี่ปุ่น ที่ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนว่าตั้งครรภ์ก็ เดือนแล้ว ห้ามทำงานอย่างใดบ้าง ซึ่งหากขัดถือโดยเคร่งครัดแล้ว เมื่อลูกจ้างหุ้นตั้ง ครรภ์และนายจ้างรู้แล้วเช่นนี้ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดด้วยแต่ กรณีที่นายจ้างไม่ทราบว่าลูกจ้างหุ้นตั้งครรภ์ และได้สั่งให้ทำงานอันเป็นการละเมิด กฎหมายมาตรฐานนี้ เช่น การสั่งให้ลูกจ้างหุ้นติดไปกับชานพาหนะ การสั่ง เช่นนี้ นายจ้างที่ มีลูกจ้างหุ้น จึงควรประกาศขอความร่วมมือจากลูกจ้างหุ้นขอให้แจ้งนายจ้างทราบทันที ก่อนรับภาระว่าตัวเองตั้งครรภ์ แต่นายจ้างจะออกคำสั่งกำหนดให้ลูกจ้างหุ้นซึ่งมีครรภ์ราย

^๓ เกษมสันต์ วิลาวรรษ. ค่าอัตรากยุทธ์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ส้านัก พิมพ์วิญญุชน, (พ.ศ. 2542), หน้า 63

งานหรือแจ้งต่อนายจ้างกันก็ที่ทราบว่าตัวเองตั้งครรภ์นั้น ไม่อาจกระทำได้^(๔) เพราะการมีครรภ์หรือไม่เป็นสิทธิของบุคคล หรือข้อมูลส่วนตัวที่จะได้รับการปกป้องตามรัฐธรรมนูญ^(๕) ซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะไม่แจ้งให้นายจ้างทราบก็ได้

มาตรา 39 ในส่วนนี้ เป็นการกำหนดเพิ่มจากฉบับก่อน ๆ ซึ่งนิ้วได้มีการกล่าวถึงการห้ามทำงานของหญิงมีครรภ์เอาไว้ ทั้งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๑๕)

1.2.2 เวลาทำงาน

1) การทำงานของลูกจ้างหญิงในเวลากลางคืน

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า งานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ชี้แจงอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดช่วงเวลาทำงานตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

บทบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ทำงานในเวลากลางคืนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยหรือความปลอดภัยทั้งทางเพศ ร่างกาย หรือทรัพย์สินของลูกจ้างหญิงที่จะต้องเดินทางมาทำงานในระยะเวลาดังกล่าว หรืออยู่ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นระยะเวลาที่อาจก่อให้เกิดการประทุษร้ายขึ้นได้

การทำงานของลูกจ้างหญิง ในช่วงเวลาตามมาตรานี้ ตามกฎหมายฉบับก่อน ๆ ได้กำหนดห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำ แต่มีข้อยกเว้นคือ หากเป็นงานที่มีลักษณะต้อง

^(๔) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๔ "สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว ข้อมูลได้รับความคุ้มครอง"

^(๕) เกษมลันต์ วิลาวรรณ. ค่าอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ส้านักพิมพ์วิญญาณ, ๒๕๔๒, หน้า ๖๓

ทำติดต่อกันไป หรืองานจะหรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาที่กำหนดห้ามไว้ แต่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ไม่ใช่เป็นข้อห้าม แต่มีการวางแผนมาตราการตรวจสอบโดยพนักงานตรวจแรงงานไว้ ชั่งในมาตรฐาน 40 น้ำ มีเนื้อหาของเวลาที่คล้ายกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2515) เพียงแต่มิได้กำหนดเป็นข้อห้ามนายจ้างไว้ ว่าห้ามให้ลูกจ้างหนุนทั้งทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวแต่ถ้าหากว่านายจ้าง ให้ลูกจ้างหนุนทั้งทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวแล้ว งานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของหนุนลูกจ้าง ช่างงานที่เห็นว่าอาจเป็นอันตรายก็คืองานที่ระบุไว้ในมาตรฐาน 29 หรือ 39 ก็ได้ หรืออาจเป็นงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ออกเพื่อความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น งานในที่อันอุกกาศ งานเกี่ยวข้องกับมันดูภาระรังสี

จากบทบัญญัติดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่าน ๆ มาตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 จนถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2515) จะมีข้อที่แตกต่างกันชัดเจนคือ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2515) จะเป็นข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนุนทั้งทำงานในเวลากลางคืนที่กำหนดไว้ แต่มีข้อยกเว้นซึ่งมีข้อความคล้าย ๆ กัน ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ใช่เป็นข้อห้ามของนายจ้าง แต่เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานที่เห็นว่าหากงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างหนุนทั้งทำงานให้นั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหนุนแล้ว อาจรายงานความเห็นไปยังอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ้างให้เปลี่ยนงานได้ ส่วนสำหรับกำหนดเวลาห้ามท่านนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จะกำหนดช่วงเวลาตั้ง 22.00 ถึง 06.00 นาฬิกา ส่วนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะกำหนดช่วงเวลาไว้เหมือนกัน คือตั่นเวลา 24.00 ถึง 06.00 นาฬิกา โดยอาจมีความเห็นว่าในช่วงเวลา ก่อนหน้านี้ ซึ่งมีผู้คนสัญจรไปมามากอญชัย จังหวัดมีความปลอดภัยแก่ลูกจ้างหนุนที่จะเดินทางกลับที่พักเมื่อเลิกจากการทำงาน

2) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุนภัยมีครรภ์... ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด...

ตั้งที่ได้ก่อความไม่สงบว่าการตั้งครรภ์ของลูกจ้างหนุนภัยในระยะแรก ๆ นั้นอาจจะสังเวยความเจ็บปวด แม้แต่ตัวของลูกจ้างหนุนภัยเอง ซึ่งอาจเกิดปัญหาในการลະเมิดกฎหมายจากนายจ้างที่ไม่ทราบว่าลูกจ้างหนุนภัยที่ตัวเองส่งให้ทำงานนั้นกำลังตั้งครรภ์ โดยเฉพาะการให้ลูกจ้างหนุนภัยซึ่งมีครรภ์ทำงานที่ห้ามไว้ เช่น การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด ความมุ่งหมายของกฎหมายมาตรานี้ อาจเป็นไปได้ว่าต้องการให้ลูกจ้างหนุนภัยซึ่งมีครรภ์ได้พักผ่อนร่างกายเพื่อสุขภาพของตัวลูกจ้างหนุนภัยเองและการดูแลครรภ์ด้วย

อย่างไรก็ตาม ได้มีกฎหมายกรุงศรีฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ยกเว้นมาตราฐานเดย์ใน ข้อ 5 นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุนภัยมีครรภ์ ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือนักช่างที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความอนุญาตจากลูกจ้าง

3) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำงานในบางช่วงเวลา

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหนุนภัยมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา...

กรณีลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ กฏหมายห้ามโดยเด็ดขาดแม้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์จะสมควรใจทำก็ให้ทำไม่ได้ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างหนุนภัยซึ่งไม่มีครรภ์ นายจ้างอาจให้ทำงานตั้งแต่เวลา 18.00 นาฬิกาถึงเวลา 24.00 นาฬิกาได้

จากบทบัญญัติทั้งสองหัวข้อดังกล่าวนั้น เป็นกรณีที่ได้บัญญัติขึ้นใหม่ ที่เป็นการคุ้มครองแก่ลูกจ้างหนุนภัยซึ่งมีครรภ์โดยเฉพาะ เมื่อเปรียบเทียบกับกฏหมายคุ้มครองฉบับเดียวกัน ไม่เคยมีบัญญัติไว้ไม่ว่าจะเป็น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515

1.2.3 สิทธิการลาคลอดและสิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

1) การกำหนดสิทธิการลาคลอดของหญิงมีครรภ์

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยวันล้านี้ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 59 ให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ก่อนที่จะมีการປะกัดใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 น ในร่างเดิมมีหลักการปรับปรุงประกาศของคณะกรรมการปฏิรูป ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อกำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฏิรูป ฉบับที่ 103 แต่มีการแก้ไขรายละเอียด เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงานมากยิ่งขึ้น โดยมีการแก้ไขหลักการใหม่เฉพาะในส่วนของการใช้แรงงานหญิง คือ

(1) เรื่องสิทธิการลาคลอด ให้สอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาคลอด และการใช้วันลาอื่น ๆ เพื่อการลาคลอดได้

(2) แก้ไขถ้อยคำในบทนิยาม ค่าว่า "วันลา" (ร่าง มาตรา 5) กับแก้ไขถ้อยคำในร่างมาตรา 28 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวันลาคลอดเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขร่างมาตรา 37^(๑)

การคลอดบุตรเป็นธรรมชาติของการสืบพันธุ์ นอกจากจะใช้เวลาพักฟื้นอยู่ที่โรงพยาบาลระยะหนึ่งแล้วยังต้องมาพักฟื้นที่บ้านอีกเป็นแรมเดือน ซึ่งชาวบ้านเรียกว่าการอยู่ไฟ แต่หลักการแพทย์สมัยใหม่ก็เพื่อให้มูลค่าเข้าอู่ รวมทั้งให้ได้อยู่ใกล้ชิดกับบุตรที่

^(๑) คณะกรรมการกฤษฎีกา, ส่านกงาน. "สรุปข้อเท็จจริงและความเห็น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ." กรรมการยกร่าง คณะที่ 5, หน้า 1-2

เพิ่งเกิดใหม่ด้วย

ในปัจจุบันนี้ ได้มีการตั้งครรภ์ด้วยกรรมวิธีทางวิทยาศาสตร์ที่เรียกว่า เด็กหลอดแก้ว โดยเอาเซลล์อสุจิของชายฉีดเข้าไปในมดลูกของหญิงเมื่อไหร่สัก เพื่อให้การตั้งครรภ์ตามธรรมชาติเริ่มต้นแต่นั้นสานหัวรับหญิงที่ตั้งครรภ์ ส่วนมากจะเป็นภารຍาที่สามีเป็นพันธุ์หรือหญิงโสดที่ต้องการมีลูกจากเซลล์อสุจิของชายนiranamก็ได้ (แต่เป็นการผิดหลักธรรมชาติ และความเป็นจริง เพราะหญิงโสดมีลูกโดยไม่มีสามี ลูกที่เกิดมาอาจมีปัญหาทางด้านกฎหมายได้ ดังนั้น การผสมเทียม จึงไม่สมควรกระทำในหญิงโสด / ผู้เชื้อ) ซึ่งหากเป็นกรณีที่หญิงมีสามีคงไม่มีปัญหา แต่ปัญหาอาจเกิดถ้าเป็นกรณีของหญิงที่ตั้งครรภ์จากเซลล์อสุจิในหลอดแก้วดังกล่าวแล้ว อายุ่งไว้ก็ตาม กัญามาษใช้ค่าว่า คลอดบุตร การตีความเพื่อบังคับใช้กัญามาษ ก็คงอนุวรតไปตามยุคสมัย ดังนั้น การตั้งครรภ์ตามธรรมชาติจากสามี ภารຍากับการตั้งครรภ์จากเซลล์อสุจิในหลอดแก้วผลก่อภัยมาก็อีก การคลอดเหมือนกัน

อีกกรณีหนึ่ง หญิงที่รับจำจังตั้งครรภ์ ที่เรียกว่า เชอร์โรเกต มาเซอร์ (Surrogate Mother) ซึ่งจำเป็นต้องใช้สานหัวรับสามีภารຍาที่ต้องการมีลูก แต่ภารຍาเป็นพันธุ์หรือไม่สามารถตั้งครรภ์ได้ จึงต้องจำจังหญิงคนอื่นมาทำหน้าที่ตั้งครรภ์ให้ โดยฉีดเซลล์อสุจิของสามีเข้าไปในมดลูกของ หญิงเชอร์โรเกต มาเซอร์ อันเป็นทางออกของวิทยาศาสตร์ เพื่อไม่ให้ผู้เป็นสามีได้ชื่อว่า “นักอุกใจภารຍา”⁷ ซึ่งกรณีกัญามาษแรงงานจะให้หญิงลูกจำจังที่เป็นเชอร์โรเกต มาเซอร์ ดังกล่าวลากคลอดได้หรือไม่นั้น ผู้เชื้อไม่มีความเห็นว่า น่าที่จะลากคลอดได้ เพราะอยู่ในความหมายของมาตรา 41 นี้

ตามปกติ การลากคลอดจะเริ่มแต่เจ็บครรภ์เตรียมคลอดเป็นต้นไป คลอดแล้วมีลิขิลาได้อีกไม่เกินเก้าสิบวัน ถ้าครบเก้าสิบวันแล้ว ร่างกายของลูกจำจังหญิงยังไม่อ่อนในสภาพปกติหรือพร้อมที่จะทำงานได้ก็ต้องลากป่วยต่อตามมาตรา 32 กรณีตามมาตรา

⁷ สมพร พรมนพิตาชร. เรื่องเดือกัน. หน้า 41-42

41 นี้ ถึงแม้กฎหมายจะให้สิทธิแก่หกยิงมีครรภ์ชั่งเป็นลูกจ้างอย่างมาก แต่ก็เห็นใจทางฝ่ายนายจ้างด้วย ด้วยกำหนดไว้ในมาตรา 41 วรรคสองว่า วันลาตามวาระหนึ่งให้นับรวมวันหยุดในระหว่างวันลาด้วย เพื่อตัดปัญหาในการเสียลูกจ้างหกยิงมีครรภ์อาจอ้างว่าที่ได้ลาเก้าสิบวันนั้น ไม่นับรวมวันหยุดด้วย^(๙)

การให้สิทธิลาคลอดแก่ลูกจ้างหกยัง ให้สิทธิลาคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันแต่การลานี้ จะต้องเป็นการลาเพื่อคลอดเท่านั้น มิใช่รวมถึงการลาเพื่อกำทั้งด้วย เพราะการคลอดนั้นคือ การทำให้การก่อออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ต้องการให้ทารกนั้นมีชีวิตอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการคลอดตามธรรมชาติหรือโดยการผ่าออกมาน้ำนม แต่การทำแท้งหกยังถึง การทำให้การก่อออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ไม่มีชีวิต ดังนั้น ถ้าลาเพื่อกำทั้งแล้ว ก็ต้องลาป่วย จะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดไม่ได้^(๑๐) หรือกรณีการแท้งลูกก็เช่นกัน คงจะใช้สิทธิของการลาคลอดไม่ได้

ส่วนมาตรา 59 นี้จะต้องใช้ควบคู่กับมาตรา 41 เสมออันเป็นการรับรองสิทธิแก่ลูกจ้างหกยิง ให้มีความมั่นคงขึ้นอีกประการหนึ่งว่า เมื่อลูกจ้างหกยิงลาคลอดบุตรแล้ว จะต้องได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด ซึ่งกฎหมายมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างหกยิงที่ได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่สูญเสียรายได้เพราหมาดูการลาดังกล่าว แต่อ้างไม่ก็ตาม กฎหมายได้กำหนดจำนวนวันเพื่อการจ่ายค่าจ้างไว้ด้วย คือ ให้จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ส่วนหัวบุตรลูกจ้างหกยิงลาคลอดบุตร 90 วัน

จากนักกฎหมายดังกล่าว เมื่อได้เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ผ่านมาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 จะมี

^(๙) เรื่องเดียวกัน. หน้า 45

^(๑๐) วิสาร พันธุ์นະ. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานหน่วงที่ 2 การใช้แรงงานที่ไว้ป. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2539, หน้า 108

การบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นภัยมีครรภ์ lacelotครรภ์หนึ่งได้เก้าสิบวัน และในวาระสอง กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างภัยซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันที่งานตลอดระยะเวลาที่ลากแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันอันเป็นการแก้ไขกำหนดวันลาคลอดและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดล่าสุด ก่อนที่จะประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานปีจุบัน เป็นเรื่องที่กฎหมาย ให้ความสำคัญแก่การคลอดและการเลี้ยงดูบุตรที่เกิดใหม่อย่างมีคุณภาพเพราแแต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ให้สิทธิลูกจ้างภัยซึ่งลาคลอดเพียง 60 วันและจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลานี้ เฉพาะลูกจ้างภัยที่ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วันซึ่งค่าจ้างที่ได้รับไม่เกิน 30 วันเท่านั้น ตั้งนี้ ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ที่ได้แก้ไขวันลาใหม่นี้ แม้ลูกจ้างภัยซึ่งเพิ่งเข้าทำงานเพียง 1 วันก็มีสิทธิลาคลอดได้ตามที่กฎหมายกำหนดคือ ไม่เกิน 90 วันและมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดนั้นด้วยแต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งคล้ายกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงแต่มีถ้อยคำบางคำที่แตกต่างกันคือ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 จะใช้ค่าว่า "ก่อนและหลังคลอด" ส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้ค่าว่า "เพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง" ซึ่งการบัญญัติอาจต่างกัน คือ ก่อนและหลังคลอดนั้นต้องลากก่อนและหลังคลอดด้วย จะลากก่อนหรือหลังอย่างเดียวคงไม่ได้ ส่วนการลาเพื่อคลอดครรภ์หนึ่งนั้นจะลาคลอดก่อนการคลอดที่เดียวหรือลากษณะหลังการคลอดที่เดียวหรือจะลากทั้งก่อนและหลังการคลอดรวมกันก็ได้

ส่วนการลาคลอดตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น ตามมาตรา 17 ลูกจ้างภัยมีครรภ์จะลาคลอดได้นั้น จะต้องนำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างก่อน จึงจะมีสิทธิลาคลอดได้ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยากแก่ลูกจ้างภัยที่จะลาคลอดหากว่าตัวลูกจ้างภัยเอง ไม่รู้กำหนดว่าตัวเองจะครบกำหนดคลอดเมื่อใด หากเกิดการเจ็บครรภ์กระแทกหันหองเป็นเรื่องที่ฉุกละทุกพรสวรรค์ และจะยังลาคลอดไม่ได้ ต้องมีใบรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งมาแสดงให้นายจ้างเห็นก่อน ทั้ง ๆ ที่ตามความเป็นจริงลูกจ้างภัยอาจต้องคลอดบุตรก่อนแล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นและ

เกินกว่าเหตุด้วย และกำหนดวันลาคลอดนั้น ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลา ก่อนวันคลอดได้สามสิบวัน และภายหลังการคลอดอีกสามสิบวัน หากกำหนดวันคลอดผิดหรือคลอดก่อนกำหนด การลา ก่อนคลอดอาจไม่ได้สามสิบวันก็เป็นไปได้ ส่วนสิทธิได้รับค่าจ้างนั้นกฎหมายกำหนดให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า สามสิบวัน ซึ่งคงไม่มีนายจ้างใจดี จ่ายเพิ่มให้เกินกว่าสามสิบวันอย่างแน่นอน

2) สิทธิในการเปลี่ยนงานของหญิงมีครรภ์

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชี้แจงมาแสดงว่า ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

ตามบทบัญญัติมาตรานี้ เนื้อหาของกฎหมายยังคงไว้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ข้อ 19 เนื่องจากเห็นว่าหญิงซึ่งตั้งครรภ์นั้นย่อมจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระของหญิงนั้น หรือที่เรียกว่า แพทท้อง นอกจากนั้น หลังจากคลอดบุตรแล้ว ร่างกายของหญิงลูกจ้างนั้นก็ยังไม่แข็งแรงเหมือนเดิม ต้องใช้เวลาพักฟื้นระยะหนึ่งก่อนซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และต่อสุขภาพร่างกายของหญิงนั้น กฎหมายจึงให้สิทธิแก่หญิงมีครรภ์เป็นกรณีพิเศษ^{๑๐} โดยหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ก็มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ โดยถ้าเหตุที่ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังคลอด ก็ขอเปลี่ยนได้ แต่มีเงื่อนไขว่า ลูกจ้างหญิงนั้นจะต้องมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชี้แจงมาแสดงต่อนายจ้างว่า ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้เป็นเวลานานเท่าใด ก็ตาม แพทย์อาจจะมีความเห็นว่า ลูกจ้างหญิงนั้นไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ตลอดไป เนื่องจากการตั้งครรภ์และคลอดนั้น แต่ตามมาตรา 42 นี้ ได้กำหนดให้นายจ้างเปลี่ยน

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน หน้า 109

งานในหน้าที่เดิมเป็นการช่วยราชการเท่านั้น และงานนี้จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมสมแก่ลูกจ้างหญิงนั้นด้วย ซึ่งในกรณีนี้ หากนายจ้างเห็นใจลูกจ้างจะเปลี่ยนงานให้เป็นการทราบเลยก็ได้ ซึ่งก็ไม่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย แต่ว่างานที่เปลี่ยนในกรณีนี้จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมสมแก่ลูกจ้างหญิงตามเจตนาرمณ์เดิมของกฎหมายด้วย แต่อาจมีปัญหาว่างานที่นายจ้างเปลี่ยนให้แก่ลูกจ้างหญิงนั้น มีความเหมาะสมกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก่อนคลอดหรือหลังคลอดแล้วหรือยัง ซึ่งในส่วนนี้อาจจะมีข้อถกเถียงหรือมีความเห็นไม่ตรงกันได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างปัญหาต่อไปก็คือ หากหญิงมีครรภ์นั้นไม่อาจทำงานระหว่างตั้งครรภ์ได้ หรือว่าคลอดแล้วไม่อาจทำงานต่อไปได้นานเกินกว่าเก้าสัปดาห์โดยมีใบรับรองของแพทย์พร้อมด้วยความเห็นมาแสดงกรณีนี้ จะเห็นว่ากฎหมายไม่ได้ให้ทางแก้ไขไว้ ซึ่งน่าเห็นใจทั้งฝ่ายนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินเดือนต่อไป โดยใช้แรงงานไม่คุ้มและฝ่ายลูกจ้างหญิงที่ไม่สามารถงาน

ตามบันญัติเดิม หากเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อน ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่มีบัญญัติไว้ ส่วนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ได้มีบัญญัติไว้ตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วแต่แรกแล้ว

1.2.4 การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์

มาตรฐาน 43 ห้ามนิให้นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ตามบันญัติมาตรฐานนี้ ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่ว่ามีครรภ์ในสมรสหรือนอกสมรสนายนี้จ้างจะตั้งข้อร้องเกียจและเลิกจ้าง เพราะใช้แรงงานไม่คุ้มค่านั้นไม่ได้กรณีนี้น่าเห็นใจนายจ้างเพราะหญิงมีครรภ์ซึ่งมีธรรมชาติที่อุ้ยอ้าวไม่มีความกระดับกระเจงเหมือนลูกจ้างหญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ และผลงานที่นายจ้างได้รับอาจลดลงแต่นายจ้างก็จะยกเหตุเพราะลูกจ้างหญิงมีครรภ์ขึ้นเป็นข้ออ้างเพื่อเลิกจ้างไม่ได้^{๑๑} ซึ่งมาตรฐานนี้

^{๑๑} สมพาร พรหมพิตาชร. เรื่องเดียวกัน. หน้า 46

เป็นการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงเพิ่มเติมมาจากฉบับก่อน ๆ ซึ่งไม่เคยมีบัญญัติในเรื่องเด่นนี้ไว้ ซึ่งในส่วนนี้ ถือว่าเป็นส่วนดีแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งมีงานทำอยู่แล้ว เมื่อตั้งครรภ์ในระหว่างทำงาน ก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แต่หากมองในทางตรงกันข้ามแล้ว กรณีที่หญิงที่ซึ่งไม่มีงานทำเมื่อไปสมัครงาน นายจ้างอาจจะตั้งข้อรังเกียจหรือมีนโยบายที่จะไม่รับลูกจ้างหญิงเข้ามาทำงานได้ เพื่อจะหลีกเลี่ยงในการให้สิทธิการลาคลอดสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนงานหรือการห้ามเลิกจ้างกรณีมีครรภ์ของหญิงก็ได้ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ มาตรา 43 นี้ ก็อาจจะกลายเป็นดาบสองคมที่มีทั้งผลดีและผลเสียต่อลูกจ้างหญิงได้

1.2.5 การได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติ เช่นนี้ได้

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

บทบัญญัติทั้งสองมาตราข้างต้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของนายจ้าง ที่กระทำการต่อลูกจ้างโดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ ซึ่งกรณีเช่นนี้ นายจ้างจะต้องพิจารณาถึง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ค่าสั่ง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่กระทำการต่อลูกจ้างชายและหญิงที่แตกต่างกัน ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อมให้ขัดกับบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น¹²² และมีข้อสังเกตอีกประการหนึ่งก็คือ บทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าว น่าจะมีความช้าช้อนกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 30 ซึ่งกรณี แม้มาตราทั้งสองจะไม่มีบัญญัติไว้ เนื้อหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ก็จะໄปขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญไม่ได้อยู่นั้นเอง

ตามบทบัญญัติดังกล่าว หากเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับ

¹²² เกษมลันต์ วิลาวรรณ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 41

ก่อนทั้งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศสภาร่างมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ไม่มีการบัญญัติไว้ ชั่งกรณี อาจเป็นปัจจัยประการหนึ่งของการใช้แรงงานหญิง ที่อาจเกิดการกระทำที่ไม่มีความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การกำหนดค่าจ้าง การลาหักพักผ่อน สวัสดิการในด้านต่าง ๆ

1.2.6 การห้ามล่วงเกินทางเพศ

มาตรา 16 ห้ามให้นายจ้างหรือผู้ชี้แจงเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง...

ตามบทบัญญัติมาตรานี้ เป็นหลักการใหม่ที่บัญญัติเพิ่มเติมขึ้นมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อน ๆ โดยกำหนดให้นายจ้าง หรือผู้อธิบดีในฐานะผู้ควบคุม ดูแลคนงาน ได้ค่านิngถึงสักดิ์ศรีของหญิงในสถานที่ทำงาน¹³⁾ โดยค่านิngว่า การทำงานของลูกจ้างหญิงนั้น ได้ทำเพื่อประโยชน์แก่กิจการของนายจ้างเอง ซึ่งนายจ้างก็ควรที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงเดียวกัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หรือการทำงานเท่านั้นไม่ควรที่จะกระทำการใดอันเป็นการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงเหล่านั้น

บทบัญญัติในเรื่องนี้ มีความประสงค์ ที่จะคุ้มครองผู้ที่เป็นลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างเด็ก (ทั้งเด็กหญิงและเด็กชายที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี) มิให้ถูกล่วงเกินทางเพศ จากผู้ที่มีฐานะและอิทธิพลเหนือกว่าตน อันได้แก่ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจแรงงาน ซึ่งมีบัญญัติไว้ เช่นเดียวกับกฎหมายในต่างประเทศ ซึ่งห้ามการรังควานทางเพศหรือการรบกวนทางเพศ (Sexual Harrasment)¹⁴⁾

¹³⁾ International Labour Office. "WOMEN AT WORK IN ASIA AND THE PACIFIC:AGENDA AND STRATEGIES FOR THE 1990S" (ILO/EASMAT) ILO Regional Office for the Pacific. Bangkok, p. 23

¹⁴⁾ เกษมสันต์ วิลาวรณ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 41

การที่จะพิจารณาว่า การกระทำใดเป็นการล่วงเกินทางเพศหรือไม่นั้น น่าจะขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของตัวผู้หญิงเองด้วยคือ ถ้าผู้หญิงพอใจและไม่รู้สึกอิดอัดต่อการกระทำ เช่นนั้นก็ไม่น่าจะถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ^{๑๕} ดังนั้น การกระทำที่เรียกว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศก็ต่อเมื่อ ผู้หญิงเกิดความรู้สึกรังเกียจและหัวดพวต่อการกระทำนั้น ๆ ไม่ว่าจะในรายดับใดก็ตาม ซึ่งก็จากภาระคุกคามเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ เช่น อาจจะเป็นตามท้องถนน บนรถประจำทาง หรือในที่สาธารณะต่าง ๆ ซึ่งการคุกคามเหล่านี้จะยิ่งสร้างความรู้สึกเลวร้ายให้กับผู้หญิงเพิ่มเป็นทวีคูณถ้าหากผู้หญิงได้ถูกล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน ได้อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา จาคนายจ้าง จากผู้ควบคุมงาน ซึ่งการคุกกระทำดังกล่าวหากเกิดขึ้นบ่อย ๆ ในสถานที่ทำงาน อาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อจิตใจ ซึ่งจะลดประสิทธิภาพของการทำงาน หรืออาจต้องสูญเสียโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หากลูกจ้างหญิงเหล่านี้ ไม่สนองตอบต่อการกระทำดังกล่าว^{๑๖} ซึ่งมาตรา ๑๖ นี้ได้ถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงโดยเฉพาะ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงเหล่านี้ได้ทำงานอย่างรู้สึกปลอดภัยและสบายใจได้มากขึ้นกว่าแต่ก่อน แต่ในทางปฏิบัติจะได้ผลหรือไม่บันทึกตามมาตรานี้ มีจุดบกพร่องอย่างไร จะได้ทำการวิเคราะห์ในช่วงต่อไป

^{๑๕} ซึ่งการล่วงเกินทางเพศ เป็นการกระทำที่มีความหมายครอบคลุมมากกว่าการข่มขืน หรือการกระทำอนาจารตามประมวลกฎหมายอาญา เพราะอาจจะเป็นการกระทำได้ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด หรือกิริยาท่าทางต่าง ๆ ที่ส่อความหมายในทางเพศ เช่นกรณีการติดตั้งกล้อง โทรศัพท์ไว้ในห้องน้ำผู้หญิง เพื่อบันทึกเทปไว้ดู โดยการกระทำนั้นมุ่งจะเอาเปรียบหากำไร หรือสนองอารมณ์เพศของตน

^{๑๖} อธิสรา เสมียน."การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน" สตรีศึกษา. โครงการสหรัฐและเยาวชนศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑, หน้า

1.2.7 การตรวจแรงงานหญิง

มาตรา 40 กรณีที่นายจ้าง ให้ลูกจ้างชั่วปีนหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกาถึงเวลา 06.00 นาฬิกาและพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ชี้แจงอธิบดีโดยหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดช่วงทำงานตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

ตามบทบัญญัติมาตรา 40 นี้ จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง ตามกฎหมายได้ให้อ่านใจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ใน การตรวจแรงงานในการพิจารณาเกี่ยวกับเวลาทำงานของลูกจ้างหญิง กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างชั่วปีนหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการรายงานต่ออธิบดี ซึ่งก็ได้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ชี้แจงอธิบดีได้มอบหมายเพื่อพิจารณา และเมื่อพิจารณาแล้วมีความเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง ผู้มีอำนาจพิจารณาดังกล่าวก็สามารถมีคำสั่งให้นายจ้าง เปลี่ยนเวลาหรือลดช่วงการทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และเมื่อมีคำสั่งอย่างไรแล้วให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว มิฉะนั้นอาจต้องรับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ตามบทบัญญัติตั้งกล่าวที่ หากเบริรยบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนแล้วทั้งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 จะไม่มีบัญญัติไว้ เพราตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว การทำงานเวลากลางคืนตามที่กฎหมายบัญญัติถือว่าเป็นชื้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ

1.2.8 บทกำหนดโทษ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการกำหนดบทกำหนดโทษเพื่อคุ้มครองแรงงานอย่างในหลายลักษณะ ตามความรุนแรงของการฝ่าฝืนแตกต่างจากกฎหมายฉบับที่ผ่านมาทั้งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2501 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งมีอัตราโทษเพียงอัตราเดียวซึ่งไม่ชัดชื่นและเหมาะสมเนื่องจากมีอัตราโทษที่นานมากดังได้ทำการศึกษามาแล้ว เป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีลักษณะโทษที่แตกต่างกันไปตามลักษณะความหนักเบาและรุนแรงและตามลักษณะของการกระทำความผิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38, 39, 40, 42 และ 43 ในเรื่องประเกทของงานอันตรายที่ห้ามอยู่ทั่วไปทำ เรื่องประเกทของงานอันตรายที่ห้ามอยู่มีครรภ์ทำเรื่องระยะเวลาที่ห้ามอยู่มีครรภ์ทำงาน เรื่องการห้ามอยู่มีครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เรื่องห้ามอยู่ทำงานเวลากลางคืน เรื่องลิกชิใน การเปลี่ยนงานของหญิงมีครรภ์ เรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุที่หญิงมีครรภ์ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจ้าทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

2) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38, 39, 40, 42, 43 ในเรื่องประเกทงานอันตรายที่ห้ามอยู่ทั่วไปทำ เรื่องประเกทของงานอันตรายที่ห้ามอยู่ มีครรภ์ทำ เรื่องระยะเวลาที่ห้ามอยู่มีครรภ์ทำงาน เรื่องการห้ามอยู่มีครรภ์ทำงาน ล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เรื่องห้ามอยู่ทำงานเวลากลางคืน เรื่องลิกชิในการเปลี่ยนงานของหญิงมีครรภ์ เรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุที่หญิงมีครรภ์ เป็นเหตุให้ลูกจ้างหญิงได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจ้าทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคสอง)

3) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 16 ในเรื่องการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิง ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน ส่องหมื่นบาท (มาตรา 146)

4) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามค่าสั่งของอธิบดี ตามราชการงานของพนักงานตรวจแรงงานให้เปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดช่วงทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 – 06.00 นาฬิกา ตามมาตรา 40 ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน หนึ่งเดือน ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

ที่กล่าวมานี้ เป็นขอบเขตและการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันมีรายละเอียดตามที่ได้ศึกษามาแล้ว ตลอดจนศึกษาถึงลักษณะต่าง ๆ ของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไปจะได้ทำการศึกษาเบริร์บเทียบการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และตามกฎหมายต่างประเทศ

2. วิเคราะห์เบริร์บเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

2.1 ประเภทงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงท่า

การศึกษาเบริร์บเทียบในเรื่องประเภทของงานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงท่า สามารถแยกพิจารณาศึกษาเบริร์บเทียบได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

2.1.1 ประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงท่าไว้ท่า

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดประเภทของงานอันตรายที่ห้ามหญิงท่าไว้ท่า โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศใช้ อนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะนำ (Recommendations) เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามให้หญิงทำงานในบางประเภทไว้เพื่อเป็นแนวทาง

สำหรับประเทศสมาชิก เพื่อได้ใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายภาษีในอดีตมีการกำหนดอย่างต่อไปนี้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 123 สำหรับงานในเมืองไต้ดิน คือจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 16 ปีจึงจะอนุญาตให้จ้างได้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่สำหรับแรงงานหญิงนั้นปรากฏว่า ได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาว่า ด้วยการทำงานได้พื้นดิน ของสตรีในปี ค.ศ. 1935 ซึ่งกำหนดห้ามสตรีทำงานในเมืองไต้ดิน โดยห้ามสตรีเข้าทำงานในประเทศนี้ ไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดก็ตาม นอกจากนี้ยังให้ความหมายของคำว่า "เมืองแร่" ให้หมายถึง สถานประกอบการของรัฐหรือเอกชน ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้แรงงานคนเพื่อสักดิ์ เอาไว้ดูด ฯ ให้พื้นดินและรวมถึงเหมืองหินไต้ดินด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นความสำคัญของการใช้แรงงานหญิง โดยให้ความคุ้มครองไว้เป็นพิเศษเนื่องจากสิทธิทางร่างกายและสภาพจิตใจของหญิงนั้นบอบบางกว่าชายซึ่งสภาพการทำงานได้พื้นดิน ที่ต้องเสียลงตัวอันตรายต่าง ๆ เช่น ลินคลั่ม ความกดอากาศ ย่อมไม่เหมาะสมกับการใช้แรงงานหญิงอย่างแน่นอน

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับ
ประเทศของงานอันตรายที่ห้ามหญิงทั่วไปทำ คือ

1) ประเทศไทย

ตามกฎหมายแรงงาน ปี ค.ศ. 1994 ได้กำหนดห้ามนายจ้าง ใช้หรืออนุญาตให้ลูกจ้างหญิง ทำงานหนักและที่เป็นงานอันตราย^{๑๗}

2) ประเทศเวียดนาม

ตามกฎหมายแรงงาน ปี ค.ศ. 1994 ได้กำหนดให้นายจ้างไม่พึงใช้ให้

^{๑๗} พชรavaลักษ วงศ์บุญสิน และคณะ. ผู้ควบรวม "กฎหมายสำคัญของพม่าและอินโดจีนในธุรกิจการค้าและการลงทุน" โครงการคลังข้อมูล สถาบันเอเชียศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ.2538 หน้า 428 , (Labour Law of Lao People's Democratic Republic, Article. 33)

ลูกจ้างสหรือทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานอันชั่งเกี่ยวข้องกับสารพิษ และอาจก่อให้เกิดผลร้ายต่อมากถูก การ ตามรายชื่อสาร ชั่งกระทรวงแรงงานทบทวนผ่านศึกษาพูดพลภาพ และกิจการสังคมกับกระทรวงสาธารณสุข กำหนดและประกาศไว้

สถานประกอบการใด ชั่งใช้ให้ลูกจ้างสหรือปฏิบัติงาน เช่นที่กล่าวมานี้
พึงจัดทำแผนจัดการฝึกอบรมทางวิชาชีพแล้วต่ออย่างอย่างให้ลูกจ้างสหรือเหล่านี้ไปทำหน้าที่ใน ที่เหมาะสม นายจ้างต้องเพิ่มมาตรการที่จะป้องกันสุขภาพของลูกจ้างปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสหรือด้วย

นายจ้างไม่พึงให้ใช้ลูกจ้างสหรือไม่ว่าจะอายุเท่าไหร่ ให้ปฏิบัติงานเป็นประจำปกติในเมืองหรือในงานค่าน้ำ^{๑๘}

3) ประเภทสหรือ

ตามกฎหมายมาตราฐานแรงงานปี ศ.ศ. 1947 ได้กำหนดข้อห้ามใช้
แรงงานหญิงทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานใต้ดิน เพื่อความปลอดภัยของแรงงานหญิง
(มาตรา 64-4)

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานญี่ปุ่นยังมีบทบัญญติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง
ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ടคไม่ระบุไว้ว่าชายหรือหญิงโดยทั่วไปนายจ้างไม่ให้ลูกจ้าง
ดังกล่าว ทำงานกับวัตถุมีพิษ ยาอันตรายหรือวัตถุที่มีอันตรายอื่น หรือเดินระเบิด หรืออาช
จะเกิดไฟไหม้ หรือวัตถุไวไฟ หรือในสถานที่มีผู้ลอบดอง แก๊สอันตราย หรือทำให้เกิด
แสงจ้า สถานที่อุณหภูมิและความกดดันสูงหรือสถานที่มีอันตรายอื่นที่อาจไม่มีความปลอดภัย
ต่อสุขภาพและสวัสดิภาพ (มาตรา 62 (2))

4) ประเภทเกาหลีใต้

กฎหมายมาตราฐานแรงงานปี ศ.ศ. 1998 ได้กำหนดข้อห้ามนายจ้าง

^{๑๘} Vietnamese Labour Laws, Article.113 อ้างใน. เทอดศักดิ์
จันทร์สระแก้ว. "กฎหมายแรงงานเวียดนาม" วารสารศาลแรงงาน. หน้า 134

จะต้องไม่ให้คุณงานสตรี (Female Workers) ทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อศีลธรรมหรือสุขภาพและห้ามทำงานตามที่ประธานาธิบดีเห็นว่า เป็นงานอันตราย นายจ้างจะต้องไม่ให้คุณงานสตรี ทำงานในหลุมลึก (มาตรฐาน 63,70)

ส่วนประเทศไทยฯ ที่ได้มีการกำหนดข้อห้ามใช้แรงงานหญิงทำงานในบางประเภทไว้ได้แก่ ประเทศไทยมาเลเซีย พระราชนักผู้ติดการจ้างงานปี ค.ศ. 1955 แก้ไขปี ค.ศ. 1996 กำหนดข้อห้ามนี้ให้แรงงานหญิงทำงานเสื่องอันตรายและห้ามบังคับแรงงานทำงานที่ขัดต่อหลักศาสนา โดยมีการออกกฎหมายประกันสังคมและมีเงินกองทุนสะสมของลูกจ้างในอัตราส่วนที่กำหนดไว้ เพื่อคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานประเทศไทยในโคนเนชั่น พระราชนักผู้ติดการจ้างงานปี ค.ศ. 1948 กำหนดข้อห้ามใช้แรงงานหญิงในสถานที่มีอันตราย เช่น งานในเหมืองแร่ โดยกำหนดให้จัดหมายการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยมีอุปกรณ์ป้องกันภัยต่าง ๆ รวมทั้งการรักษาพยาบาลประเทศไทยใน เป็นประเทศหนึ่งที่มีคุณงานไทยเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก ได้กำหนดข้อห้ามใช้แรงงานหญิงทำงานในโรงแรมในเวลากลางคืน โดยให้นายจ้างจัดมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยรวมทั้งสวัสดิการรักษาพยาบาลและจ่ายค่าอย่านพาหนะให้แก่แรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุรวมทั้งค่าท่าศพ ประเทศไทยสิงคโปร์ พระราชนักผู้ติดการจ้างงานปี ค.ศ. 1984 กำหนดข้อห้ามแรงงานที่มีอายุ 12-16 ปี โดยไม่ระบุเพศไว้ทำงานที่เป็นอันตราย เช่น งานในโรงงานอุตสาหกรรม เรือเดินทะเล งานชุต เจาะใต้ดิน เป็นต้น โดย Department of Industrial Safety คือก้าบคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย และมี Department of Industrial Health คือก้าบคุ้มครองสุขอนามัย

ข้อสังเกต ในการกำหนดข้อห้ามการใช้แรงงานหญิงนั้น ประเทศไทยต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะกำหนดการห้ามใช้แรงงานหญิงในลักษณะที่คล้าย ๆ กันคือ งานในลักษณะที่เป็นอันตราย เช่น งานในเหมือง งานใต้พื้นดิน และงานในเวลากลางคืน

ทั้งนี้ ยังมีอีกหลายประเทศที่ไม่ได้มีการกำหนดข้อห้ามในลักษณะนี้ไว้ในส่วนของการใช้แรงงานหญิง เช่น ออสเตรเลีย อังกฤษ เม็กซิโก สหรัฐอเมริกา แคนาดา

พิลิปปินส์ และอินเดีย โดยเฉพาะอินเดียนั้น ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีการลงทะเบียนสิทธิ์มากที่สุดในประเทศไทย เกิดมาจากจารีตประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งแต่อดีตมาแล้ว

สำหรับประเทศไทยนั้น ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดห้ามนิให้ นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง เช่น งานที่ทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุ่น戎 ปล่องกุเทาไฟ งานที่ทำบนนั่งร้านสูง งานชนสั่งหรือผลิตวัสดุรุ่งเบิด เป็นต้น ทั้งนี้เพราะต้องการคุ้มครองหญิงซึ่งมีสภาพร่างกายที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย จึงไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องใช้กำลังกายมาก

ในส่วนของการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศนั้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยจะมีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงที่บัญญัติไว้ โดยแยกลักษณะของงานที่อันตรายไว้ดีกว่าของต่างประเทศโดยจะกำหนดไว้ว่างานอย่างใดมีลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิง ซึ่งตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกำหนดประเภทของงานอันตรายที่สำคัญก็มีเพียงงานในเมืองใต้ดินเท่านั้น ส่วนประเทศไทยต่าง ๆ ระบุแต่เพียงว่างานอันตราย ส่วนที่จะนำไปกำหนดรายละเอียดไว้ในกฎหมายล่างด้วยกันเอง หรือไม่นั้น จากการศึกษาไม่พบ ดังนั้น มาตรฐานของงานอันตรายนั้นประเทศไทยจะกำหนดไว้ให้มีมาตรฐานสูงกว่าของต่างประเทศ นอกจากนี้ หากวัฒนธรรมที่ว่าการกรากรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นว่า ยังมีงานอันนอกจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 นี้ ยังมีอำนาจที่จะกำหนดเป็นกฎหมายไว้อีก จึงมีความยืดหยุ่นและกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้

2.1.2 ประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงซึ่งมีครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร โดยกำหนดไว้ในข้อแนะ ฉบับที่ 128 ได้แนะนำไว้ว่า ไม่ควรมอบหมายให้คนงานหญิงทำงานชนสั่งลิ่ง ของที่ใช้แรงคนในระหว่างที่หญิงนั้นกำลังตั้งครรภ์ ซึ่งได้มีการรับรองจากแพทช์แล้ว หรือ

ระหว่าง 10 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร โดยมีรายงานทางการแพทย์ว่างานดังกล่าวจะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานหญิงหรือมีผลเสียต่อสุขภาพของบุตรของหญิงนั้นได้ สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวขัน ประเภทของงานอันตรายที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำ คือ

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ศ.ส. 1994 ได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ โดยห้ามใช้แรงงานสมรรถรักษ์ หรืออยู่ในระยะเลี้ยงบุตร

ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งตั้งครรภ์หรือภัยหลังจากการคลอดบุตรต่ำกว่า 6 เดือน เข้าทำงานดังต่อไปนี้:-

- งานยกถ่ายหรือการแบกหามของหนัก
- งานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ (มาตรา 34)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

กฎหมายแรงงานปี ศ.ส. 1994 ได้มีการกำหนดเกี่ยวขันการให้ความคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ไว้ดังนี้

ลูกจ้างซึ่งทำงานเมื่อมีครรภ์ได้เจ็บเดือน พิจิດีรับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิมหรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมงโดยได้รับค่าจ้างเต็ม

หากแพทย์มีหนังสือแจ้งยืนยันเป็นทางการว่า การปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นอันตรายต่อครรภ์ ลูกจ้างสตรีก็สามารถแสดงเจตจำนงขอยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้าง^{๑๐}

3) ประเทศไทยญี่ปุ่น

ประเทศไทยญี่ปุ่น ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไว้ ดังนี้

^{๑๐} เทอดศักดิ์ จันทร์สระแก้ว. "กฎหมายแรงงานเวียดนาม" วารสารสามัคคี 12, 4, (ศ.ส.-๗.๙. ๒๕๓๙), มาตรา 115 (2)

นายจ้างจะต้อง ไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือ หญิงที่คลอดบุตรแล้วไม่เกิน 1 ปี ทำงานยกของหนัก งานในสถานที่เก็บสัมภาระ หรืองานอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อครรภ์ ต่อการคลอดบุตรหรืองานในลักษณะที่คล้ายกัน^{๒๐}

สำหรับประเทศไทยแล้ว การพิจารณาที่ห้ามให้ห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ไม่มีบัญญัติไว้ ส่วน ประเทศไทย ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนด ห้ามมิให้ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนัก อย่างใดที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องชนิดที่มีความสั่นสะเทือน งานหัมเครื่องหรือติดไปกับฐานพานะ งานยก แบก หาม หาน ทุน ลากหรือเช่นห้องหนักเกินลิบห้ากิโลกรัม หรืองานที่ทำในเรือซึ่งเมื่อได้เบร์ยอนเทียบกับประเทศไทยแล้ว ของไทยจะมีการให้ความคุ้มครองแก่หญิงมีครรภ์ในการพินี้ไว้อよข้างดีกว่าของประเทศไทยเพราจะมีการระบุประเทศไทยของงานที่อาจเป็นอันตรายแก่การกินครรภ์ไว้ชัดเจนกว่าของต่างประเทศ และตามกฎหมายของต่างประเทศ ก็จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ในระยะที่ชัดเจนกว่าของประเทศไทย เช่น ประเทศไทยลาว เวียดนาม จะกำหนดช่วงระยะเวลาที่มีครรภ์ซึ่งเป็นช่วงที่ห้ามการทำงานไว้ อีกทั้งมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก็เพียงแต่กำหนดเป็นเพียงชื่อแนะเป็นแนวทางให้ประเทศไทยต่าง ๆ ถือเป็นแนวทางเท่านั้นซึ่งถือว่าประเทศไทยได้มีการกำหนดไว้เกินกว่ามาตรฐาน ท่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้

2.2 การกำหนดน้ำหนักยกหาม

ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของงานที่ต้องกำหนดน้ำหนักตามอนุสัญญา ฉบับที่ 127 เป็นกรณีของการกำหนดให้ทำงานยกของสัมภาระที่ต้องใช้แรงคนจะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของลังของที่จะให้แน่นอน ซึ่งจะต้องต่ำกว่าที่อนุญาตให้คนงานช่วย ที่

เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งท่าและข้อแนะ ฉบับที่ 128 ได้กล่าวถึงวิธีการลงงาน เพื่อกำหนดภาระ
หน้าที่ของตนถ่ายตัวลงภาย ความมีการฝึกอบรมและการให้ค่าแนะนำวิธีปฏิบัติงาน เพื่อ
ป้องกันการประสนอันตรายและสุขภาพอนามัยของผู้ที่ทำงาน และเสนอให้มีการตรวจ
ร่างกายก่อน

**สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานญี่ปุ่นของต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับการ
กำหนดหน้าที่ในการแบ่งภาระ เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์สำหรับนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างญี่ปุ่นทำ
ดังนี้**

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี พ.ศ. 1994 กำหนดห้ามนายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้าง
สรรเริ่มทำงานหนัก... (มาตรา 34)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

กฎหมายแรงงานปี พ.ศ. 1994 กำหนดห้ามนายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้าง
สรรเริ่มทำงานหนัก... (มาตรา 113 (1))

ทั้งสองประเทศไทย ได้มีการกำหนดการให้ความคุ้มครองในการพื้นคลังกัน
แต่เป็นการกำหนดไว้กว้าง ๆ ด้วยไม่มีการให้ความหมายของคำว่า "งานหนัก" นั้น
ได้แก่อะไรบ้าง

ส่วนประเทศไทยปัจจุบันและประเทศไทยหลังจากนี้ ไม่ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการ
กำหนดหน้าที่ในการแบ่งภาระไว้

สำหรับประเทศไทยนี้ ได้มีการคุ้มครองในเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 37 แห่ง^๔
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน
ยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน
แต่ปัจจุบัน ยังไม่มีการออกกฎหมายในการกำหนดหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ ดังนั้น จึงต้องนำมาตรา 166 ตาม พระราชบัญญัตินี้มาใช้
บังคับคือให้ประกาศหรือค่าสั่งที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการป้องกัน
และลดอันตราย พ.ศ. 2515 ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515

สังคิงใช้ได้ต่อไป ซึ่งตามประกาศฉบับนี้ ได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุนง่วงทำงาน ยกแบบ หมาย หมาย ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราที่กำหนด ดังนี้

- (1) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
- (2) สี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขันบันไดหรือที่สูง
- (3) หกสิบหกกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกเลื่อน
- (4) สามร้อยหกกิโลกรัมสำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกเลื่อน

ที่ใช้แรง

ไม่ใช้แรง

การกำหนดน้ำหนักแบบหมายดังกล่าวเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหนุนง่วง มิให้ต้องใช้แรงงานจนอาจเกิดอันตรายได้ อีกทั้งเป็นการบัญญัติเพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การให้ความคุ้มครอง ในกรณีที่กฎหมายแรงงานของต่างประเทศส่วนใหญ่จะไม่มีการระบุรายละเอียด ลงไว้ให้ชัดเจนว่า จะต้องให้แรงงานหนุนง่วงทำงานในการเดินทางต้องยกแบบ หมายสิ่งของด้วย น้ำหนักที่เหมาะสมเท่าไรเพียงแต่ระบุไว้ว่า ไม่พึงใช้ให้ลูกจ้างหนุนง่วงทำงานหนักแม้ว่าตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องให้มีการระบุว่าจะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่ต้องให้ลูกจ้างหนุนง่วงแบบกำหนดก็ตาม และยังมีการแนะนำให้มีการฝึกอบรมและแนะนำวิธีการขนถ่ายของหนักด้วย แต่กฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ ก็ไม่ได้มีการระบุรายละเอียดไว้ชัดเจนได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย มีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองแรงงานหนุนง่วง ไม่ต้องทำงานหนักเกินกว่า ร่างกายจะรับได้

2.3 เวลาทำงาน

การเปรียบเทียบลักษณะของเวลาทำงานของแรงงานหนุนง่วง อาจแยก การพิจารณาได้เป็น 3 กรณี ดังนี้

2.3.1 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืน

ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนของสตรีไว้ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 89 โดยกำหนดห้ามสตรีโดยไม่จำกัดอาชุ มิให้ลูกจ้างทำงานกลางคืนในโรงงาน ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนยกเว้นงานที่เป็นธุรกิจครอบครัวและสำหรับสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น ซึ่งค่าว่า "กลางคืน" หมายถึงระยะเวลาติดต่อกันอย่างน้อย 11 ชั่วโมงโดยที่ 7 ชั่วโมงอยู่ระหว่างเวลา 22.00-07.00 นาฬิกา

สำหรับกฎหมายแรงงานต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับ การทำงานของสตรีในเวลากลางคืน ดังนี้

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืนในแขนงอุตสาหกรรมทุกประเภท ตั้งแต่เวลา 20.00-05.00 นาฬิกา ของวันใหม่ ทั้งนี้ จะต้องมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมง ก่อนเริ่มงานใหม่ (มาตรา 33)

2) ประเทศไทยญี่ปุ่น

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 กำหนดห้ามนิรโทษจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 22.00 - 05.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิง เมื่อเป็นงานในกิจการที่คณะกรรมการมาตรฐานแรงงานกลางเห็นสมควร

3) ประเทศไทยเวียดนาม

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1998 กำหนดห้ามนายนจ้างมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา (มาตรา 68)

สำหรับประเทศไทยเวียดนาม ในการพิจารณาห้ามสตรีทำงานในเวลากลางคืนนั้น ไม่มีบัญญัติไว้

ส่วนประเทสอื่น ๆ ที่บัญชีเกี่ยวกับการทำงานเวลากลางคืนของศรีไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีได้แก่ ได้ทวัน กำหนดข้อห้ามใช้แรงงานหญิงทำงานกลางคืน หลังเวลา 22.00 นาฬิกา หากไม่มีมาตรการความปลอดภัยที่ดีพอรวมทั้งเรื่องหอพักและ การคุณภาพในการเดินทางมาทำงานในเวลากลางคืนด้วย ด้วยกฎหมาย Labour Safety and Health Law กำหนดให้นายจ้างหรือแรงงาน คุ้มครองแรงงานในด้าน สุขภาพและความปลอดภัย

สำหรับประเทศไทย ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ว่าในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่าง 24.00-06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจสอบแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจสอบรายงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดช่วงทำงาน ในกรณี หากเปรียบเทียบกับประเทศไทยต่าง ๆ แล้ว ของประเทศไทยจะไม่ถือเป็นข้อห้าม นายจ้าง ที่จะให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืนแต่จะให้เป็นอันตรายของอธิบดีที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน หรือลดช่วงทำงานในเวลากลางคืนลง ซึ่งกรณีตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 กำหนดเป็นข้อห้าม ของนายจ้างไว้ ซึ่งกรณีตามพระราชบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 น่าจะถือเป็น ข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน หญิงที่จะมิต้องทำงานในเวลากลางคืนซึ่งในปัจจุบันสภาพของเศรษฐกิจของประเทศไทยยังอยู่ ในช่วงที่มีปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ มีผลถึงปัญหาอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ สภาพสังคมในเมืองที่อยู่ในสภาพ “ตัวละครตัวมัน” จึงอาจทำให้มีผลถึงลูกจ้างหญิง ที่จะ ต้องออกไปทำงานและกลับในช่วงเวลาที่ดึก ซึ่งอาจมีอันตรายต่อร่างกาย ชีวิต หรือ ทรัพย์สินได้ ส่วนช่วงเวลาที่นักเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่า

ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้เวลา 22.00 นาฬิกา เป็นส่วนมาก ประเทศไทยกำหนดเวลาไว้ 24.00 นาฬิกา ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่ลึกแล้ว จึงเห็นได้ว่าในการพัฒนามาตรฐานของประเทศไทย ยังไม่ถือว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงอย่างแท้จริง จึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และจะได้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่ของต่างประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าใน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่จำเป็นต้องทำงานในช่วงของกลางคืน เพื่อที่แรงงานหญิงจะได้มีความรู้สึกถึงความปลอดภัยที่จะต้องเดินทางกลับไปสังเก็ตภาระด้วย ฉะนั้น อาจจะทำให้เกิดความล่าบากต่อการเดินทางกลับที่ลึก เนื่องในช่วงเวลาดังกล่าวรถโดยสารประจำทางจะมีจำนวนน้อยและใช้เวลาในการรอคอยนาน ซึ่งในระหว่างที่รอคอยนั้น อาจจะไม่ปลอดภัยจากการที่บังคับรีบของผู้โดยสารโดยสารอยู่กับผู้ชายสองต่อสองในสถานที่เปลี่ยว

สำหรับช่วงเวลาสั้นสุดการห้ามทำงานในเวลากลางคืนนั้นก็ เช่นกัน จะกำหนดเวลาไม่เหมือนกัน ประเทศไทยจะถือปูน จะกำหนดไว้ 05.00 นาฬิกา ส่วนประเทศไทยกำหนดให้ แต่ประเทศไทยนั้นกำหนดไว้เหมือนกันคือ 06.00 นาฬิกา ซึ่งก็คงอยู่ที่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศไทยอาจเห็นว่า ช่วงเวลาสั้นสุดการกำหนดห้ามนั้นเป็นระยะที่หันจากความน่าจะเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างหญิงที่จะเดินทางไปทำงานแล้ว และอีกประการหนึ่งก็คือ อาจจะชั้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศของประเทศไทยนั้น ๆ ที่อาจจะสร้างเรื่องราวแก่ประเทศไทยอีก

2.3.2 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีกรรมที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างสมรรถนะที่ต้องมีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างมาตรฐานอย่างต่อเนื่องติดต่อกันตั้งแต่ 12 เดือน ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในช่วงวันหยุด (มาตรา 34)

2) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดว่า นายจ้างไม่พึงให้ลูกจ้างสหซึ่งมีครรภ์เกิน 8 เดือน ให้ทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติภาระในสถานที่อันห่างไกลห่างไกล (มาตรา 115)

3) ประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 กำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนุ่งทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี (มาตรา 64-2)

4) ประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1998 กำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนุ่ง ทำงานล่วงเวลามากกว่า 2 ชั่วโมงต่อวัน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี (มาตรา 69)

กรณีมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มีกำหนดไว้ส่วนประเทศไทย ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดห้ามให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหนุ่งมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ซึ่งอาจถือได้ว่ากฎหมายต้องการให้ลูกจ้างหนุ่งซึ่งมีครรภ์ได้มีเวลาหยุดพักผ่อนเพียงพอ ที่มากขึ้นไม่ต้องมีการตรากรตรำต่องงานมากเกินไป ซึ่งอาจเกิดผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหนุ่งเองหรือต่อบุตรในครรภ์ของลูกจ้างหนุ่ง กรณี หากเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานตั้งครรภ์ที่น้อยกว่า ตั้งนั้น จึงต้องถือว่า เมื่อมีการตั้งครรภ์แล้วห้ามทำงานล่วงเวลา รวมถึงห้ามทำงานล่วงเวลาการตั้งครรภ์ขึ้นต่อไปว่ามีครรภ์กี่เดือนจึงห้ามทำงานล่วงเวลา ตั้งนั้น จึงต้องถือว่า เมื่อมีการตั้งครรภ์แล้วห้ามทำงานล่วงเวลา รวมถึงห้ามทำงานที่ห้ามทำในวันหยุดลัวๆ สำหรับประเทศไทยญี่ปุ่น และประเทศไทย เกanhia ในกรณี ไม่ใช่เป็นกรณีของหนุ่งมีครรภ์ แต่เป็นการกำหนดห้ามให้แรงงาน

ผู้ที่ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าวันละ 2 ชั่วโมง

จากการศึกษาเปรียบเทียบมาพื้น จึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขกฎหมายให้มีการกำหนดถึงระยะเวลาของ การตั้งครรภ์ขึ้นต่ำไว้ด้วยว่า ลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์กี่เดือน จังจะห้ามทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้ลดลงการคุ้มครองแรงงานหนุ่งมีประถิกภาพมากยิ่งขึ้นในส่วนของความรับผิดชอบนายจ้าง ในการเลือกให้แรงงานหนุ่งชั่งตั้งครรภ์ในระยะแรก ๆ ที่ไม่อาจรู้ได้ว่า ตั้งครรภ์หรือไม่ ชั่งในระยะแรกของการตั้งครรภ์นั้น นายจ้างไม่อาจรู้ได้ว่าแรงงานหนุ่งตั้งครรภ์ เพื่อนายจ้างใช้แรงงานหนุ่งผู้นั้นทำงานในส่วนที่กฎหมายคุ้มครองแก่แรงงานหนุ่งชั่งตั้งครรภ์นั้น นายจ้างอาจมีความผิด ส่วนในการเลือกให้มีการกำหนดระยะเวลาของ การตั้งครรภ์ขึ้นต่ำไว้ อายุร่างเข่น 4 เดือนนั้น เช่นนี้ นายจ้างอาจรู้ได้โดยการสังเกตว่า แรงงานหนุ่งผู้นั้นตั้งครรภ์ เช่นนี้ หากนายจ้างใช้แรงงานหนุ่งนั้น ก็างานที่กฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ นายจ้างไม่อาจที่จะแก้ตัวว่าตัวเองไม่รู้ว่าแรงงานหนุ่งนั้นตั้งครรภ์ได้

2.3.3 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน

ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานกลางคืนของแรงงานหนุ่งชั่งมีครรภ์นั้น ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 171 กำหนดห้ามไว้ดังนี้ ระยะก่อนและหลังการคลอดบุตรรวมเป็นระยะเวลารอย่างน้อย 18 สัปดาห์ โดยให้มีระยะเวลา ก่อนและหลังคลอดบุตร 8 สัปดาห์และในระยะตั้งครรภ์ ควรให้แรงงานหนุ่งได้เปลี่ยนไปทำงานในเวลากลางวันตามความเหมาะสม

ประเทศไทยอนุมัติ กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดไว้ในมาตรา 115 นายจ้างไม่ซึ้งใช้ลูกจ้างสตรีมีครรภ์เกิน 8 เดือน ห้ามยกเว้น

ส่วนประเทศไทย ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ไม่มีการบัญญัติถึงการห้ามหนุ่งมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนมาใช้แก่หนุ่งมีครรภ์ด้วยนั้นเอง

สำหรับประเทศไทย ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ.2541 ได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างชิ่งเป็นหนุนภัยมีครรภ์ทำงานระหว่าง 22.00 ถึง 06.00 นาฬิกาดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยเวียดนาม ชิ่งก่านดห้ามนายจ้าง ไม่พิงให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์เกิน 6 เดือนทำงานทั้งงานในสามวิกาลนั้น จะเห็นได้ว่า การตั้งของประเทศไทยเวียดนาม จะมีความชัดเจนในระยะเวลาของการตั้งครรภ์ แต่สำหรับเวลานั้นเพียงแต่ระบุว่าสามวิกาลนั้น ยังไม่ชัดเจนว่ามีช่วงเวลาตั้งแต่ช่วงเวลาใดถึงเวลาใด ส่วนประเทศไทยนั้นจะระบุเวลาการตั้งครรภ์ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ ทำงานนั้นไม่ได้กำหนดไว้ จึงต้องถือว่าตั้งครรภ์เมื่อไร ถือว่าห้ามนี้ให้นายจ้างให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำเมื่อนั้น ชิ่งกรณีเช่นนี้ลูกจ้างหนุนภัยชิ่งเพียงเริ่มตั้งครรภ์ระยะ 3-4 เดือนซึ่งมีสภาพร่างกายปกติ เช่นหนุนภัยทั่วไป การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดช่วงระยะเวลาตั้งครรภ์ที่ชัดเจนเอาไว้ในกฎหมาย อาจมีปัจจัยในทางปฏิบัติต่อไปได้ ส่วนช่วงเวลา 22.00 นาฬิกาดังนั้น ถ้าเป็นกรณีที่หนุนภัยมีครรภ์เกิน 6 เดือนขึ้นไปนั้นถือว่าดิกเกินไป เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ หนุนภัยมีครรภ์ต้องการที่จะพักผ่อนร่างกายมากกว่าที่จะต้องทำงาน ดังนั้น จากการเปรียบเทียบ และพิจารณาเหตุผลจากสภาพความเป็นจริงของหนุนภัยมีครรภ์แล้ว กรณีนี้ สมควรที่จะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541ให้มีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายของลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหนุนภัยมีครรภ์ได้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายที่จะให้มีให้มีการคุ้มครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานหนุนภัยมีครรภ์ในช่วง 4-6 เดือนนั้น หนุนภัยมีครรภ์จะได้พักผ่อนร่างกายอย่างเพียงพอแก่ร่างกายที่ต้องรับภาระในการตั้งครรภ์ และจะมีผลไปถึงสภาพจิตใจของหนุนภัยผู้นั้นด้วย

2.4 ลักษณะลักษณะและลักษณะในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์

การเปรียบเทียบกรณีของ ลักษณะลักษณะและลักษณะในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ อาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

2.4.1 ลักษณะการจัดซื้อจ่ายของลูกจ้างหนุนเมืองมีครรภ์

ตามมาตราฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 3 ที่ให้ความคุ้มครองสตรีเมืองมีครรภ์ โดยกำหนดมาตรฐานของวันหยุดทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร และได้แก้ไขเพิ่มเติมอีกครั้ง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 103 ทำให้ สตรีได้รับความคุ้มครองที่ดีกว่าเดิม และข้อแนะนำ ฉบับที่ 95 ที่คุ้มครองสตรีเมืองมีครรภ์ โดย เสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองสตรีเมืองมีครรภ์ทั้งก่อนและหลังคลอด

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดให้สตรีเมืองมีครรภ์ มีสิทธิ หยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับค่าแรงหรือเงินเดือนตาม ปกติจากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคมหากได้ส่งเบี้ยประกันครรภ์ถ้วน เวลาหยุดงาน ก่อนและหลังการคลอดบุตรให้อยู่ในระยะเวลา 90 วัน แต่ต้องมีเวลาหยุดงาน 42 วันภาย หลังการคลอดบุตร

ในการผู้เจ็บป่วย อันเกิดจากการคลอดบุตรลูกจ้างเมืองมีครรภ์หยุดงาน ได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยมีใบรับรองจากแพทย์โดยได้รับค่าแรงงานเงินเดือน ร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

ภายหลังการคลอดบุตรในระยะเวลา 2 เดือนลงมา ลูกจ้างหนุนเมืองมีครรภ์ พักงานวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมหรือดูแลบุตร ในการผู้ลูกจ้างนำบุตรไปฝากไว้ใน โรงพยาบาลหรือสถานที่ทำงานของตน (มาตรา 34)

ในการผู้ลูกจ้างหนุนเมืองแท้งบุตร หยุดงานได้ตามกำหนดของแพทย์
(มาตรา 35)

ลูกจ้างสตรี **เมืองมีครรภ์ได้รับเงินอุดหนุนในการจัดซื้อจ่ายของ**
นายจ้าง หรือกองทุนประกันสังคมหากได้ส่งเบี้ยประกันครรภ์ถ้วน อายุร่วมกันไม่ต่ำกว่า 80 ของเงินเดือนต่อสุ่ลที่รัฐประกาศ ถ้าคลอดบุตรสองคนขึ้นไปพร้อมกัน เมืองมีครรภ์ได้รับเงิน อุดหนุนเพิ่มเติมอีกร้อยละ 50 ของเงินอุดหนุนเวลาคลอดบุตรหรือแท้งบุตร หากได้รับ

การรับรองจากแพทย์ที่ได้รับเงินคุณหนุนเข่นเดือภัน (มาตรา 36 ป.2)

3) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดให้นายจ้าง ไม่พึงเลิกจ้างสตรี หรือแสดงเจตจำนงขอยกเลิกสัญญาจ้างงานต่อลูกจ้างสตรี เนื่องจากลูกจ้างได้สมรส มีครรภ์ ลากคลอด คุ้มครอง คุ้มครองบุตร ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ยกเว้นในการผู้ที่สถานประกอบการเลิกกิจการ

ลูกจ้างสตรีมีสิทธิลาพักก่อนหรือหลังการคลอดบุตร ระยะเวลาทั้งสิ้นใน การลาอาจเป็นสิ้นงวดเดือน ขั้นอยู่กับระยะเวลาเบื้องต้นกฤษฎีของรัฐบาลซึ่งจะออกให้สอดคล้อง กับสภาพการทำงาน และลักษณะของงานว่างานนั้นหนักเพียงใด มีพิชปนเป็นหนึ่งหรือไม่ หากการคลอดในคราวเดียวนั้นมีบุตรมากกว่า 2 คน ก็ให้มารดา มีสิทธิลาเพิ่มนับจากบุตร คนที่สองอีกคนละ 30 วัน

เมื่อการลากคลอดสิ้นสุดลง หากจำเป็นลูกจ้างสตรีอาจขอลาต่อไปไม่ได้ รับค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างด้วย ลูกจ้างสตรีอาจกลับมา ปฏิบัติหน้าที่ก่อนลากคลอดจะครบกำหนดก็ได้ หากลูกจ้างได้พักรมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 เดือน หลังการคลอด และหากมีหนังสือจากแพทย์ระบุว่าการกลับมาปฏิบัติงานก่อนกำหนดนี้จะไม่ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของนั้นลูกจ้าง การกลับมาทำงานก่อนกำหนดนี้ ลูกจ้างต้องแจ้ง ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าในการผู้ที่เข่นนี้ลูกจ้างสตรียังคงได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อลากคลอด และได้รับเงินค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้วย

นายจ้าง ไม่พึงใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือนหรือกำลังให้นม การก่ออาชญากรรมกว่า 12 เดือนให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานสามวิภาค หรือปฏิบัติภารกิจอื่นใน สถานที่อันห่างไกล

ลูกจ้างสตรี มีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือจากการประกันสังคมหรือ นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ ลูกจ้างสตรีเป็นจำนวนเท่ากันกับจำนวนเงินช่วยเหลือ ที่พึง ได้รับการประกันสังคม เมื่อ :

- ลูกจ้างซึ่งมีครรภ์ต้องลาเพื่อไปพนแมทช์ หรือ
- ลูกจ้างต้องไปกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการวางแผนครอบครัว
- แท้งบุตร โดยมิได้ขออนุมร้อนใจ
- ต้องลาเพื่อคุ้มครองซึ่งมีอายุต่ำกว่าเจ็ดปี หรือ
- รับการเกิดใหม่เป็นบุตรบุญธรรม

ระยะเวลาของการลาและจำนวนเงินช่วยเหลือที่กล่าวถึงนั้น รัฐบาลเป็นผู้กำหนดในการผู้ที่บุคคลอื่นท่าน้ำที่แทน罵ารดาในการคุ้มครองซึ่งป่วย ผู้เป็น罵ารดาที่ยังมีลูกน้อยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือจากประจำกันสังคม

เมื่อกำหนดการลาคลอดสั้นสุดลงและถึงแม้ว่าจะเป็นกรณีการลาสามารถขอลาต่อโดยไม่รับค่าจ้างก็ตาม ลูกจ้างสตรีพิงได้รับความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างต่อเมื่อกลับมาทำงาน

เวียดนามก็เป็นอีกประเทศหนึ่ง ที่ค่านิงถึงการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีข้อกันสังเกตคือ ได้ค่านิงถึงกรณีที่ผู้หญิงนั้นได้คลอดลูกແผลกอกมาซึ่งจะให้เลิกพิธีในการคลอดได้เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งหลาย ๆ ประเทศไม่ได้ค่านิงถึงในกรณีนี้ นอกจากนี้ทั้งก่อนการคลอดและหลังการคลอด หญิงนั้นสังได้รับเงินประจำกันสังคมอีกด้วย (มาตรา 114, 115, 116)

3) ประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 กำหนดว่า ในกรณีที่หญิงผู้ซึ่งคลอดแล้วขอให้มีวันหยุดพักได้ 6 สัปดาห์ซึ่งนายจ้างจะต้องไม่ให้ทำงานเช่นเดือนอื่น

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ได้ร้องขอให้เข้าไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เป็นงานเบานาษจ้างต้องสับเปลี่ยนให้ (มาตรา 65)

หญิงซึ่งต้องเลี้ยงดูการก ที่มีอายุต่ำกว่า 1 ขวบ อาจร้องขอช่วงเวลาการเลี้ยงดูการก ได้ อสั�งน้อย 30 นาทีต่อครั้ง วันละ 2 ครั้ง (มาตรา 67)

ลูกจ้างหญิงในระหว่างมีประจำเดือนห้ามไม่ให้นายจ้างให้ทำงานในระยะเวลา

ที่มีประจำเดือน (มาตรา 68)

4) ประเทศไทย

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1998 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ แรงงานงานหน่ายซึ่งมีครรภ์ไว้ดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองแรงงานหน่ายซึ่งในวันที่มีประจำเดือนโดยกำหนดให้ นายจ้างต้องให้คนงานหน่ายซึ่งในวันมีประจำเดือน หยุดพักงานได้ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 71)

2. ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหน่ายซึ่งมีครรภ์หยุดงานได้ 60 วัน เพื่อ การคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งก่อนและหลังการคลอด

คนงานหน่ายซึ่งมีครรภ์ จะได้รับการเปลี่ยนงานที่เป็นงานเบา และง่าย เมื่อคนงานหน่ายร้องขอ และจะต้องไม่ให้ทำงานล่วงเวลา (มาตรา 72)

3. คนงานหน่ายซึ่งมี ทารกอยู่ไม่เกิน 12 เดือน จะได้รับอนุญาต ให้พักงานเพื่อให้นมทารก ครั้งละ 30 นาที วันละ 2 ครั้ง (มาตรา 73)

ส่วนประเทศไทยฯ ก็ได้มีการให้ความคุ้มครองแรงงานหน่ายซึ่งมีครรภ์มี เช่นกัน ซึ่งสมควรที่จะยกชื่อนามสกุล เพื่อให้เห็นถึงการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหน่ายซึ่งไว้ เช่นกัน เช่น ประเทศไทยอาลเยเชีย ตามกฎหมายการจ้างแรงงานปี ค.ศ. 1996 ได้กำหนดให้ คนงานหน่ายทุกคน มีสิทธิได้รับการลาคลอดในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วันติดต่อ กันและการลาคลอดนี้ จะต้องไม่เริ่มเร็วกว่าระยะเวลา 30 วันก่อนคลอด หรือต้อง ไม่ช้ากว่าวันถัดจากวันคลอด และในการผู้ที่แพ้พิชัยนายจ้างเชื้อถือ เห็นว่าคนงานที่ตั้ง ครรภ์นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้คนงานหน่ายนั้น สามารถร้องขอหยุดลาคลอดได้ในระยะเวลา 14 วันก่อนวันกำหนดคลอด ในกรณีที่คนงานหน่ายหยุดงาน เพื่อเริ่มการลาคลอดในช่วง ก่อนระยะเวลา 30 วันก่อนวันกำหนดคลอด การลาดังกล่าวจะไม่ถือว่าเป็นการลาคลอดและ หน่ายนั้นจะไม่ได้รับค่าเบี้ยเดือนการเป็นมารดา ในช่วงที่หน่ายนั้นหยุดงานก่อนระยะเวลา 30 วันก่อนวันกำหนดคลอดแต่ถ้าหน่ายนั้นมีบุตรแล้ว 3 คนขึ้นไป จะไม่ได้รับเบี้ยเดือนการเป็น

มารดา คณงานหดผิงทุกคนที่ทำงานให้กับนายจ้างในช่วง 4 เดือน ก่อนวันกำหนดคลอดซึ่งรวมเวลาที่ทำงานให้ไม่น้อยกว่า 90 วัน จะมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดาจากนายจ้างเป็นรายวัน ในอัตรารายวัน หรือ ในอัตราที่รัฐมนตรีจะกำหนด^(๒๑) ประเทศไทยอนโนนี้เรียก ตามกฎหมายการจ้างแรงงานปี ด.ศ. 1954 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหดผิงในเรื่อง เวลาและประเภทของงานไว้คล้ายคลึงกับของประเทศไทย แต่มีที่กำหนดให้ความคุ้มครอง แก่แรงงานหดผิงไว้เป็นพิเศษ มากกว่าในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ คณงานหดผิงต้องไม่ทำงานในวันแรกและวันที่สองในช่วงที่มีประจำเดือนโดยคณงานหดผิงจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ คณงานหดผิงได้รับอนุญาตให้พักงานได้หนึ่งเดือน ก่อนวันกำหนดคลอดและหลังวันคลอดแล้วโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ การใช้สิทธินี้จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 10 วัน และคณงานหดผิงอาจได้รับอนุญาต ให้พักงานได้สูงสุด 3 เดือน ก่อนวันกำหนดคลอด หากมีใบรับรองแพทย์แจ้งว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขภาพของมารดา^(๒๒)

จากการศึกษากฎหมายของประเทศไทยต่าง ๆ ที่ได้ยกมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าได้มีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหดผิงมีครรภ์ไว้เป็นอย่างมาก กฎหมายของต่างประเทศเหล่านี้ถือว่าเป็นกฎหมายของกลุ่มประเทศไทยอิสลาม ยกเว้นมาลิปปินส์ประเทศเดียว ได้เห็นความสำคัญของลูกจ้างหดผิงซึ่งมีครรภ์เป็นอย่างมาก และมีความละเอียดอ่อนต่อการให้ความคุ้มครองเป็นอย่างมาก อย่างเช่น การให้หยุดงานเมื่อหดผิงมีประจำเดือน การให้เบี้ยเลี้ยงความเป็นมารดา เป็นต้น

^(๒๑) สุคิดริ วงศ์, รายงานผลการวิจัย. "การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของอุตสาหกรรมในเขตอ่าวເກອພະປະແດງ จังหวัดสมุทรปราการ. ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ค. 2533 หน้า 276-281

^(๒๒) เรื่องเดียวกัน. หน้า 276-281

ส่วนประเทศไทย ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานมีค่ารักษาพยาบาลและค่าเดินทางไปรักษาพยาบาลในประเทศต่างๆ ที่ได้ยกมาเปรียบเทียบ จะมีการให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานหน่ายังมีค่ารักษาพยาบาลและค่าเดินทางเดียวกันในทุกประเทศ ทั้งนี้เพราะว่า ประเทศไทยต่างๆ ได้เห็นความสำคัญของเด็กที่จะเกิดและเติบโตขึ้นมา เป็นกำลังสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศไทยต่อไปนั้นๆ ให้เจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต เพราะหากว่าถ้ามารดาซึ่งอยู่ในราชอาณาจักรนั้นได้รับการดูแลที่ดีมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีแล้ว ภารกิจที่เกิดมา จะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น ประเทศไทยต่างๆ จึงให้ความสำคัญแก่แรงงานหน่ายังมีค่ารักษาพยาบาลที่ดีกว่าในสยามปกติ ซึ่งหมายความว่า ประเทศไทยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหน่ายังมีค่ารักษาพยาบาลมาก เช่น มาเลเซีย บรูไน จะมีการให้นายจ้างจ่ายเบี้ยเลี้ยงความเป็นมารดาแก่ลูกจ้างหน่ายังมีค่ารักษาพยาบาลด้วย นอกจากนี้ หลังจากการคลอดแล้ว ในระยะเวลาเดือนแรก เมื่อลูกจ้างหน่ายังทารก เสียงมีการให้หยุดพักในระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมการซึ่งก็มีผลด้วย ประเทศไทย ก็มีการให้ลูกชิ่วน้ำแก่ลูกจ้างหน่ายังซึ่งในกรณีเช่นนี้ ประเทศไทยซึ่งไปไม่ถึงในจุดนี้ ส่วนการให้ลูกชิ่วน้ำจะดำเนินการโดยบุตรนั้น อาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ จึงนับว่ามากพอสมควร หากเปรียบเทียบกับประเทศไทยนั้น ที่บางประเทศไทยมีวันหยุด 60 วันบ้าง 6 สัปดาห์บ้าง เช่น ประเทศไทยญี่ปุ่น ซึ่งกรณีเช่นนี้ ของไทยจะมีมาตรฐานที่สูงกว่า เพราะกรณีของประเทศไทยญี่ปุ่นนั้น แรงงานหน่ายังที่คลอดบุตร จะต้องมีการร้องขอให้มีวันหยุดต่อรายจ้างเอง โดยขออนุญาตได้ไม่เกิน 6 สัปดาห์ ซึ่งนับว่ามีการให้ความคุ้มครองของกรณีนี้ต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะว่าแรงงานหน่ายังในญี่ปุ่นนั้นจะมีสถานะที่ดีกว่าแรงงานชาวในสยามฯ ด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากประเพณีความเชื่อแต่โบราณมาแล้วที่ไม่ต้องการให้สตรีญี่ปุ่นออกจากบ้านไปทำงาน ทำให้การคุ้มครองแรงงานหน่ายังในญี่ปุ่นต้อง

ค่ากิจกรรมมาตรฐานของประเทศไทย

ดังนั้น หากพิจารณาจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยต่าง ๆ ที่น่ามาศึกษา
นั้น โดยภาพรวม ๆ ของแต่ละประเทศแล้ว ส่วนใหญ่จะมีมาตรฐานในการให้สิทธิและ
ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอยู่ที่สูงกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศไทยและเชีย
เกาหลัก เวียดนาม เป็นต้น

ส่วนความอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น เป็นแต่
เพียงการเสนอแนวทางในการให้ความคุ้มครองแต่หยุงมีครรภ์เท่านั้น เพื่อให้ประเทศไทย
สามารถได้ปฏิบัติตาม

2.4.2 สิทธิในการเปลี่ยนงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามข้อแนะนำ ฉบับที่ 95
ว่าด้วยการคุ้มครองลูกเรติมารดาได้มีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์
ในการพิทักษ์งานที่กำลังเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลูกจ้างหญิงชั่งมีครรภ์ มีสิทธิที่จะได้รับการ
ยกเว้นงานโดยไม่สูญเสียค่าจ้าง สมควรสามารถยื่นใบรับรองแพทย์เพื่อยืนยันว่า การยก
เว้นงานเป็นความจำเป็นเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของตัวเองและการภัยในครรภ์

ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ในส่วนของสิทธิในการเปลี่ยนงานของหญิงมีครรภ์ มีดังนี้

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดให้นายจ้าง ให้ลูกจ้าง
ผู้ใดที่เริ่มตั้งครรภ์หรือภัยหลังจากการคลอดบุตรต่ำกว่า ๘ เดือน จัดให้ลูกจ้างหญิงไป
ทำงานอื่นก่อนที่จะทราบโดยได้รับค่าแรงงานหรือเงินเดือนตามปกติ หากต้องทำเกิน ๓
เดือน ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามอัตราเดือนใหม่ (มาตรา 34)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

กฎหมายแรงงาน ปี ค.ศ. 1994 กำหนดให้ ลูกจ้างมีครรภ์ได้เจ็ตเดือน
ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิมหรือทำงานให้น้อยลงวันละ ๑ ชั่วโมง โดยได้

รับค่าจ้างเดือน (มาตรา 115)

3) ประเภทสัญญา

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหุ้นส่วนมี
ครรภ์ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ได้ (มาตรา 85 (3))

4) ประเภทสภาพลักษณะ

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1998 กำหนดให้นายจ้าง อนุญาตให้
ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานไปทำงานที่เบาหรือง่ายกว่าเดิม เป็นการชั่วคราว
ตามที่รองขอ และห้ามกำหนดให้ทำงานล่วงเวลา ตามมาตรา 72 (2)

ส่วนประเภทไทยตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ในกรณีที่ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์มีสิทธิขอให้รับรองของแพทย์มาแสดงว่า ไม่อาจทำงานใน
หน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ตามความเหมาะสม
ซึ่งกรณีหากเบรื้องเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศและตามมาตรฐานแรงงาน
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ส่วนใหญ่จะมีผลตั้งแต่วันถัดไป กันเช่น ลูกจ้าง
หุ้นส่วนมีครรภ์ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่ทำไปทำงานที่เบาและง่ายขึ้น ซึ่งกฎหมาย
กำหนดไว้ ให้เป็นสิทธิของลูกจ้างหุ้นส่วน ลูกจ้างซึ่งเป็นหุ้นส่วนมี
ครรภ์จะขอเปลี่ยนงานที่ทำซึ่งเป็นไม่อาจก้าวต่อไปได้นั้น จะต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง
ต่อนายจ้างก่อนจะขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ได้ ซึ่งกรณีถือว่าเป็นข้อตอนที่อาจจะมี
ความละเอียดอ่อน ที่ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ลูกจ้างหุ้นส่วนอาจคิดไม่ถึงก็ได้ เพราะหากเป็นกรณี
ของการเริ่มตั้งครรภ์ในระยะแรกนั้น ตัวของหุ้นส่วนเองก็อาจจะไม่รู้ว่า ตัวเองตั้งครรภ์แต่
อาจเป็นกรณีของความบังเอิญที่ต้องนำไปพบแพทย์ และได้ตรวจพบว่าตัวของหุ้นส่วนตั้งครรภ์
กรณีเอง ควรต้องมีใบรับรองของแพทย์มาแสดงต่อนายจ้างขอเปลี่ยนงานได้ เพราะหาก
ไม่แจ้งต่อนายจ้างว่าตัวเองตั้งครรภ์โดยไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงแล้ว นายจ้างคงไม่
เชื่อแต่ในกรณีที่ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ตั้งแต่ 8 เดือนขึ้นไปนั้นสภาพร่างกายของลูกจ้างหุ้นส่วน
ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากแล้วนั้น เช่น การที่จะต้องไปขอใบรับรองแพทย์เพื่อขอเปลี่ยน

งานนั้นอาจเกินความจำเป็นไป เช่นนี้ควรจะได้มีการแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงด้วย ควรจะได้กำหนดให้เป็นลักษณะของลูกจ้างหนุ่งชั่วมีครรภ์ตั้งแต่ 5 เดือนขึ้นไป ที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ไปทำงานที่มีความเบาและง่ายต่อการปฏิบัติ หรือเหมาะสมกับสภาพของสมรรถภาพมีครรภ์ ก็จะทำให้กฎหมายในส่วนนี้มีความชัดเจนและลดข้อโตนในส่วนที่ไม่จำเป็นออกไป จึงจะทำให้การคุ้มครองแรงงานหนุ่งชั่วมีครรภ์มีความเหมาะสมสมอัธิปัจจันกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.5 การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหนุ่งในส่วนของการห้ามเลิกจ้างไว้ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างชั่วหนุ่มสาวก่อนวัยรุ่น ที่มีการกำหนดว่าจะต้องไม่มีการเลิกจ้างยกเว้นในการเดินทางท่องเที่ยวชั้นเดียวซึ่งกับความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง หรือเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างแสดงเหตุผลที่เลิกจ้างไว้ให้ชัดเจนเหตุผลที่ถือว่าไม่มีเหตุผลในการเลิกจ้าง เช่น เหตุผลในด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานภาพสมรส ภาระรับผิดชอบต่องบ้าน การตั้งครรภ์ การขาดงานในช่วงที่ลากคลอด

นอกจากนี้ ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ยังได้มีการกำหนดให้การรับรองแก่สมรรถภาพมีครรภ์ที่จะไม่ต้องให้ออกจากงาน หรือยื่นข้อเสนอให้ออกจากงานในระหว่างเวลา ก่อนและหลังการคลอด ยกเว้นแต่ไม่เหตุอันควร ที่มิได้เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรเอาไว้ด้วย

ส่วนกฎหมายต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามนายนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์นั้น ได้แก่

1) ประเทศไทย

ตามกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดห้ามนายนายจ้างยกเลิกสัญญาแรงงานหรือบังคับให้ลูกจ้างหยุดเข้าทำงานในการเดินทางหนุ่งที่มีครรภ์ หรือที่คลอดบุตรแล้วแต่ยังไม่ถึง 9 เดือน (มาตรา 17)

2) ประเทศไทย

ตามกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 ที่กำหนดห้ามนายจ้างไม่พึงเลิก
จ้างสตรีหรือแสดงเจตจำนงขอยกเลิกสัญญาจ้างงานต่อสูญจ้างสตรีเนื่องจากลูกจ้างสมรส
มีครรภ์ ภาคอุด คุณลูก (มาตรฐาน 114)

ส่วนประเทศไทยปัจจุบัน และเกาหลีใต้ ไม่มีกฎหมายไว้ในการสนับสนุน

สำหรับ ประเทศไทยตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 ได้กำหนดห้ามให้นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราฯ เนื่อมีครรภ์
คือ เมื่อสตรีมีครรภ์นั้น กางด้านนายจ้างจะมองว่ามีปัญหาตามมากมาช จนบางแห่ง
มีกฎหมายบังคับให้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ หรือไม่รับสตรีที่แต่งงานแล้ว ซึ่งปัญหาของหญิงมี
ครรภ์ที่นายจ้างไม่ต้องการคือ การทำงานของมีครรภ์อุ้ยอ้าย ไม่มีความคล่องตัวทำ
ให้ผลงานลดน้อยลง เมื่อตั้งครรภ์มีลักษณะต่าง ๆ มากมาช การทำงานที่เสี่ยงต่อการตั้งครรภ์
ของลูกจ้างหญิงก็ไม่ได้ มีลักษณะเปลี่ยนงาน เมื่อคลอดก็ยังได้ลักษณะคลอดอีก 90 วัน
พร้อมกับได้รับรับค่าจ้างระหว่างคลอด 45 วัน ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้นายจ้างไม่
อนุญาตให้รับลูกจ้างหญิงเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน หรือยอมรับเข้าทำงาน
แต่ต้องมีข้อบังคับให้ลูกจ้างหญิงยอมรับเป็นเงื่อนไขไว ซึ่งเงื่อนไขประการหนึ่งก็คือ หาก
ตั้งครรภ์แล้วให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ซึ่งกรณีเช่นนี้ กฎหมายจึงต้องเข้ามาคุ้มครองและกำหนด
เป็นข้อห้ามของนายจ้างว่า ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราฯ เนื่องที่ตั้งครรภ์หากนาย
จ้างมีข้อตกลงกับลูกจ้างในกรณีนี้ ข้อตกลงนั้นไม่อาจใช้มั่งคบได้ เพราฯ กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยว กับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังที่เคยมีคำพิพากษา

ถือว่าตัดสินเป็นบรรทัดฐานฯ^{๒๓} และการผิดตามมาตรา 43 นี้ หากนายจ้างฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ดังนั้น เพื่อตัดปัญหาดังกล่าวนี้ ในภายภาคหน้านายจ้างอาจจะไม่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและเวียดนาม ในการที่นี้ จะเห็นได้ว่าได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหกสิบ ในการซึ่งของการห้ามเลิกจ้างไว้ในหลายสาเหตุด้วยกัน รวมถึงกรณีที่จะมีการยกเลิกสัญญาจ้างด้วย ซึ่งถือว่าประเทศไทยและเวียดนามได้มีการคุ้มครองแรงงานหกสิบมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างงานได้มั่นคงกว่าประเทศไทย ที่ได้มีการบัญญัติถึงเหตุแห่งการห้ามนายนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหกสิบไว้กรณีเดียวคือ การตั้งครรภ์ ส่วนตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ได้มีการกำหนดถึงเหตุผลห้ามเลิกจ้างไว้หลายกรณีด้วยกัน เช่น ด้านเชื้อชาติ ศาสนา เผชิลและรวมถึงการตั้งครรภ์ด้วย โดยบัญญัติไว้ในภาพรวม ที่จะเป็นกรอบให้กับประเทศไทยต่าง ๆ นำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายภายในของแต่ละประเทศไทย

จากการเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยยังมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหกสิบ ในการซึ่งของการห้ามเลิกจ้างนั้นต่ำกว่าประเทศไทยเวียดนาม จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ

^{๒๓} ค่าใช้พากษาถือว่าที่ 2409/2527 : ลูกจ้างได้ก่อหนังสือสละสิทธิ์เรียกร้องค่าชดเชยให้ไว้แก่นายจ้าง ต่อมาเปลี่ยนใจไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชยจากนายจ้าง นายจ้างต่อสู้ว่าลูกจ้างได้ก่อหนังสือสละสิทธิ์ให้แก่นายจ้างไว้แล้ว จึงไม่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องค่าชดเชยได้อีก ศาลถือวินิจฉัยว่า การจ่ายค่าชดเชยเป็นหน้าที่ของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีความผิดทางอาญา ถือว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย การที่ลูกจ้างก่อหนังสือสละสิทธิ์เรียกร้องค่าชดเชยจึงไม่ทำให้สิทธิ์ของลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยรายจันไป

ประเทศไทยให้มีการกำหนดถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างหนุ่งไว้หลายสาเหตุด้วยกัน นิ่งเฉยแต่เพียงสาเหตุด้านการตั้งครรภ์แต่เพียงประการเดียว

2.6 การกำหนดเวลาพักให้นมบุตร

ตามมาตราฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหนุ่งซึ่งมีครรภ์ไว้ในข้อแนะ ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนารดาเมื่อลูกจ้างหนุ่งได้คลอดบุตรและได้เข้าทำงานหลังจากการคลอดบุตรและต้องคลำบุตรด้วย ให้มีการอนุญาตการทำงานเพื่อการเลี้ยงดูบุตรวันละ 1 ชั่วโมงครึ่งและให้มีการลดหย่อนตามค่าแนะนำจากแพทย์ ความเมื่อยล้าเรื้อรังเด็กที่ได้มาตรฐานในด้านอุปกรณ์อ่านว่าความสัมควร ความสะอาดและเจ้าหน้าที่

ส่วนความกู้หมายของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาพักให้นมบุตร

หาก ดังนี้

1) ประเทศไทย

ตามกฎหมายแรงงานปี ศ.ส. 1994 กำหนดให้ลูกจ้างหนุ่งหลังการคลอดบุตรในระยะเวลา 2 เดือนลงมาลูกจ้างมีสิทธิพักงานวันละ 1 ชั่วโมงเพื่อให้นมหรือเลี้ยงดูบุตร ในกรณีลูกจ้างนำบุตรไปฝากไว้ในโรงเลี้ยง หรือสถานที่ทำงานของตน (มาตรา 35)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

ตามกฎหมายแรงงานปี ศ.ส. 1994 กำหนดว่าในกรณีสถานประกอบการว่าจ้างพนักงานสตรีเป็นจำนวนมาก นายจ้างพึงสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อให้ลูกจ้างสตรีส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล (มาตรา 116)

3) ประเทศไทยญี่ปุ่น

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ศ.ส. 1947 กำหนดให้ลูกจ้างหนุ่งซึ่งเลี้ยงดูบุตรอาจต่ำกว่า ปีมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ

30 นาทีในเวลาทำงาน (มาตรา 66)

กำหนดห้ามให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหยุดการทำงานในระหว่างเวลาเพื่อ
ดูแลบุตร (มาตรา 66 (2))

4) ประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี พ.ศ. 1998 กำหนดให้นายจ้าง
อนุญาตให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วโมงบุตรไม่เกิน 12 เดือน มีช่วงเวลาให้แนบบุตรไม่น้อยกว่า 30 นาที เป็นเวลา 2 ครั้ง ในแต่ละวัน (ตามมาตรา 73)

สำหรับ ประเทศไทย การห้ามการอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วโมงบุตรก้านนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติไว้ การพัฒนาการเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยยังไม่มีการให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูแลบุตรจากการขอสูบบุหรี่ กฎหมายอาจมองว่า สังคมไทยเป็นสังคมเครือญาติที่มีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีเด็กเล็กจะเลี้ยงดูแลให้ ชั่วโมงนี้ได้เกิดขึ้นนานาแผล แต่ปัจจุบันไม่ได้เป็นเช่นนี้แล้ว ลูกจ้างชาย หญิงต่างเดินทางเข้ามานานทำงานท้าวเวียนเอง ทั้งมีน้ำเงินและพ่อแม่ไว้ต่างจังหวัด มาก่อนบ้านอยู่ห้องเช่า ตามหอพัก เมื่อมีบุตรก็ต้องจ้างสถานเลี้ยงดูเด็กดูแลให้หรือไม่ก็ส่งไปให้พ่อแม่ที่ต่างจังหวัด เลี้ยงดูแทน นาน ๆ ถึงจะได้กลับไปเยี่ยมจังท่าให้เด็กขาดความอบอุ่นจากพ่อแม่ หากกฎหมายค่านิงถึงปีหน้านี้ จดหมายจะให้สถานประกอบการจัดสร้างโรงเรียนเด็กเหมือนเช่นกัญญาช่องประเทศไทย ที่จะทำให้แม่เบาภาระแก่ลูกจ้างหญิงไปได้อีกทางหนึ่ง และปีหน้าเด็กขาดความอบอุ่นจากพ่อแม่ก็จะลดลงไปได้มาก

2.7 สิทธิลาหดุในช่วงการมีประจำเดือน

โดยธรรมชาติของผู้หญิงนั้น เมื่อถึงวัยเจริญพันธุ์ สภาพร่างกายต้องมีการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งที่ผู้หญิงต้องยอมรับก็คือการมีประจำเดือน ซึ่งเป็นกระบวนการการขับถ่ายไข่สุก ที่ร่างกายไม่ได้ใช้กันไปในรูปของเหลวเหมือน

โดยที่ที่ ๑ ไป ซึ่งการมีประจําเดือนนี้ย่อมมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้หญิงมากน้อยแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงบางรายจะเริ่มนื้ออาการปวดหลัง เจ็บหน้าอก หรือมีอาการผดหุ่งงัด ไข้หนัง่าย ตั้งแต่ก่อนมีประจําเดือนเป็นเวลากลายวันไปจนกระทั่ง ประจําเดือนหมด นอกจากนี้ ในขณะที่มีประจําเดือนนี้ ผู้หญิงเริ่ยกได้ว่าแทบจะทุกราย จะมีอาการปวดท้องอย่างรุนแรง มีอาการอ่อนเพลีย เนื่องจาก เส้นลักษณะของการตั้งครรภ์ กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นว่าย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างหญิงแน่นอน และอาจจะเป็นอันตรายในการตั้งครรภ์ลูกจ้างหญิงบางรายที่ต้องทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลด้วย เหตุนี้ กฤษณาชัยคุ้มครองแรงงานหญิงของนางประเทศ จึงให้ความสำคัญของการมีประจําเดือนของลูกหนู ดังที่ความคุ้มครองดังนี้ คือ

1) ประเทศไทย

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 กำหนดห้ามให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลาที่มีประจําเดือน (มาตรา 87)

2) ประเทศไทยใต้

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1998 กำหนดให้ นายจ้าง อนุญาตให้แรงงานหญิงลาหยุดในช่วงการมีประจําเดือน เดือนละ ๑ วัน และจ่ายค่าจ้าง (มาตรา 71)

สำหรับกรณี มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไทย ประเทศไทยลาวและเวียดนาม ไม่มีบัญญัติไว้

ส่วนประเทศไทยนั้น ในกรณีของการให้ลูกชิ้นก่อนลูกจ้างหญิงหยุดงานในช่วงเวลาที่มีประจําเดือนนั้น ไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สมควรที่จะได้มีการเพิ่มเติมกฎหมายในการลืนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้มาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน หญิงของประเทศไทย มีมาตรฐานที่ก่อให้มั่นคงของต่างประเทศ และที่สำคัญจะทำให้การทำงานของลูกจ้างหญิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความกังวลจากการที่จะต้องประ

สมกับการทำงาน айнช่วงที่ตัวเองมีสภาพร่างกายและจิตใจที่เบื่อขึ้นแปลงไปในช่วงที่มีประจำเดือน

2.8 การได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน

ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และอิกฉันบันหนึ่งคือ ข้อแนะนำ ฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งข้อแนะนำฉบับนี้มุ่งสนับสนุนอนุสัญญา ฉบับที่ 100 เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 100 ศือค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย ซึ่งทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวมี มุ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของสตรี ซึ่งต้องอาศัยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงานของสตรี

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในส่วนของการคุ้มครองการได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน มีดังนี้

1) ประเทศไทย

ได้กำหนดศักยภาพความเสมอภาค ในการรับเงินเดือนหรือค่าแรงโดยหากว่าลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานด้วยปริมาณ คุณภาพ คุณค่าของงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการจำแนกเพศ อายุ สัญชาติ ชนชาติ เว้นแต่แรงงานต่างด้าวที่ได้มีสัญญาวิวัฒนาการ เฉพาะ^(๒๔)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

กำหนดห้าม มิให้นายจ้างกระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยห้ามกำหนดเงื่อนไขเดียวกันเดียวกันกับผู้ชาย ยกเว้นด้วยสาเหตุที่สตรีต้องดูแลบุตรด้วยสาเหตุทางเพศและเพศที่ต้องดูแลบุตร ให้สิทธิ์เท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิง ในการจ้างงาน การเลื่อนขั้น การจ่ายค่าจ้าง โดยหากแรงงานสตรีมีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ และงานนั้นเหมาะสมกับเพศชายหรือเพศหญิง

^(๒๔) พัชราลักษ วงศ์มุกสัน และคณะ, เรื่องเดียวกัน. หน้า 429

กี่ได้ นายจ้างควรให้โอกาสแก่สตรีเป็นอันดับแรกในการรับเข้าทำงาน^(๒๕)

๓) ประเทศญี่ปุ่น

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1947 กำหนดไว้ว่าไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานด้วยกันในเรื่องศาสนา ความเชื่อ เรื่องชาติ สภานะทางสังคมและเพศ

๔) ประเทศเกาหลีใต้

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานปี ค.ศ. 1998 ได้นัดหยุดพิจารณาปฎิบัติโดยที่ไม่เกี่ยวกับนายจ้างไว้ นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อคนงาน โดยเหตุจากเพศ สัญชาติ หรือสภานะทางสังคม

ส่วนประเทศไทยฯ ก็ได้มีการนัดหยุดพิจารณาห้ามเลือกปฏิบัติไว้ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ไม่ให้เลือกปฏิบัติ ระหว่างแรงงานชายและหญิง ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติในเรื่องเรื่องชาติ ศาสนา การเมือง และเพศ ค่าจ้าง แรงงานชายและหญิงต้องเท่าเทียมกัน ประเทศอิหร่าน กำหนดห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายและหญิง ในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่ง ประเทศอินเดีย ไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานในเรื่อง ศาสนา เพศ และกลุ่ม ประเทศอสเตรเลีย ไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานในเรื่องศาสนา เรื่องชาติ สิ่งการเมือง แหล่งกำเนิด และเพศ ประเทศเยอรมนี ห้ามเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานหญิงและชาย ประเทศอังกฤษ ไม่ให้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงาน ในเรื่อง เพศ สิ่ง เรื่องชาติ และแหล่งกำเนิด ภาษาได้ The Race Relation Act 1970 และ The Sex Discrimination Act 1975 และ The Equal Pay Act 1970 ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดห้ามนิให้เลือกปฏิบัติในเรื่องเรื่องชาติ ลักษณะ สัญชาติ สิ่ง ศาสนา เพศ คนพิการและคนการผ่านศึกเวียดนาม ประเทศแคนาดา กำหนดมิให้เลือกปฏิบัติในเรื่องเรื่องชาติ เพื่อผู้พิพากษา ศาสนา สิ่ง เพศ (The Human Rights Code)

การที่ได้ยกตัวอย่างประเทศไทยต่าง ๆ มาให้เห็นหลายประเทศนั้นเพื่อจะได้เห็นถึงภาพว้างของการไม่เลือกปฏิบัติของประเทศไทยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการกำหนดห้ามให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานชายหญิงที่คล้าย ๆ กัน แต่สำหรับในกลุ่มประเทศอุรุปและอเมริกาแล้ว จะมีการกำหนดในเรื่องของสิ่งไว้ด้วย

สำหรับประเทศไทย ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างปฎิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนี้ได้ และตามมาตรา 53 ได้บัญญัติถึงการกำหนดค่าจ้างในการทำงานต้องเท่ากัน ในลักษณะของงานอย่างเดียวกัน ซึ่งตามบทบัญญัติของทั้งสองมาตรฐานนี้ เป็นหลักการใหม่ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งกำหนดให้บุคคลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันนายจ้างจะเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกันไม่ได้ เป็นการรักษาหลักการเรื่องชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญ^(๒๐) ซึ่งกรณีดังกล่าว นี้ มีข้อน่าสังเกตคือ ทั้งมาตรา 15 และมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ทั้งสองมาตรฐานมีความหมายที่เข้าช้อนกัน เมื่อมาตรา 15 แล้วไม่จำเป็นต้องไปบัญญัติมาตรา 53 ไว้ช้าอีก และหากจะพิจารณาโดยเรียบเรียงแล้ว ทั้งสอง มาตราก็ไม่จำเป็นต้องบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยช้าไปเพราหมา 30 แห่งรัฐธรรมนูญ ได้บัญญัติให้การรับรองไว้แล้ว หากถืออย่างในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ชัดหรือแย้งกับเจตนาرمณ์ในรัฐธรรมนูญแล้วก็ไม่อาจใช้บังคับได้ตามมาตรา 6 แห่งรัฐธรรมนูญ แต่กรณีเช่นนี้ ถึงแม้ว่าจะได้มีการบัญญัติรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแล้วก็ตาม แต่การจะ เมตตามบทบัญญัตินแห่งรัฐธรรมนูญนั้น เป็นสิ่งที่ไกลงเกิน กว่าที่จะฟ้องร้องขอให้มีการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ ถึงแม้จะให้มีการฟ้องศาลได้ ตาม มาตรา 28 แห่งรัฐธรรมนูญก็ตาม แต่สภาพบังคับตามรัฐธรรมนูญนั้น ยังไม่มีความชัดเจน

^(๒๐) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 30

ซึ่งหากมีการลงทะเบียนสิทธินี้มา อาจต้องกลับไปบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ปัญหาที่มีอยู่ในรัฐธรรมนูญนี้คือผู้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาจมองเห็น จึงได้มีการมีการร่างมาตรา 15 ขึ้นมารองรับตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ดังนี้ เมื่อมีการปฏิบัติที่ไม่มีความเท่าเทียมกันระหว่างหนุ่งและชายจากนายจ้างก็จะต้องไปฟ้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการฟ้องที่ไม่ยุ่งยาก การพิจารณาตัดสินก็เป็นไปอย่างรวดเร็วกว่าที่จะไปฟ้องตาม มาตรา 28 แห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในช่วงท้ายของวรรคที่บัญญัติว่า เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติ เช่นนี้ได้นั้นเป็นการยอมรับหลักธรรมชาติของชายและหญิง ซึ่งมีศักดิ์ภาพและความทุนน้ำใจไม่เท่าเทียมกัน แม้โดยนิติธรรมชายและหญิงจะมีความเท่าเทียมกัน แต่โดยพฤตินัยนั้นยอมรับว่าชายและหญิงมีโครงสร้างสร้างและความทุนน้ำใจอ่อนด้อยกว่ากัน^{๒๗}

หากเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว ก็จะมีมาตรฐานใกล้เคียงกับของไทยเพียงแต่ที่มีบางประเทศ มีการบัญญัติบางกรณีไว้เป็นเช่นๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราหม้อนฐานทางสังคมของแต่ละประเทศไม่เหมือนกันนั่นเอง ซึ่งปัจจุบันประเทศไทย ฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของ ความเท่าเทียมกันในลักษณะของชายและหญิง จึงได้ทำการปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการกระแสโลกหากประเทศไทยต้องคงมีการเลือกปฏิบัติต่อสตรีไม่ว่าในด้านใด ๆ แล้ว อาจถูกគ่าว่ามาตรฐานทางด้านต่าง ๆ ของประเทศไทย ฯ ได้

2.9 การห้ามล่วงเกินทางเพศ

ตามกรณีที่ ทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือแม้แต่ประเทศไทย ฯ ไม่ได้มีการบัญญัติถึงการล่วงเกินทางเพศแก่ผู้ใช้แรงงานหญิงไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราฯว่า ความผิดเกี่ยวกับเหสนี้ได้มีบัญญัติเป็นความผิดไว้ในกฎหมายอาญาของแต่ละประเทศแล้ว ทั้งนี้เพราความผิดเกี่ยวกับเหสนี้ถือว่าเป็นความผิดหลัก หรือความผิด

ตั้งเดิมที่มีอยู่กับความผิดการตื่น ๆ ซึ่งก็มีแต่ประเทศไทยเท่านั้น ที่มีบัญญัติความผิดทางเพศไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ชี้งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ดูแลงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่ออุปภัจจุบันซึ่งเป็นหนุ่มสาวเด็ก

สำหรับประเดิมปีหน้าที่สำคัญตามมาตรานี้ กรณีอย่างไรก็เป็นการกระทำที่เป็นการล่วงเกินทางเพศนั้นจะต้องพิจารณาเป็นกรณี ไป ทั้งนี้ จะต้องคุ้มครองนายจ้างซึ่งปฏิบัติต่ออุปภัจจุบันหนุ่มสาวเด็กหากบางกรณีที่นายจ้างได้กระทำการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งเข้าลักษณะการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เช่น ข่มขืนกระทำชำเรา อนามัย ย่อมเป็นกรณีที่นายจ้างมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกทางหนึ่งด้วย แต่ถ้าเป็นการใช้วาจาความเกลียดชังหรือเสียดสีทางเพศแก่หนุ่มสาวเด็กด้วยความรู้สึกทางเพศ ก็เข้าข่ายของการล่วงเกินทางเพศได้เช่นกัน ซึ่งการกระทำการลักษณะนี้ตามมาตรา 16 ใกล้เคียงกับลักษณะฐานความผิดในเรื่อง ละเมิดทางเพศฐานใหม่ คือ Sexual Harassment ของประเทศไทย เมริกา ซึ่งใช้ระบบกฎหมายคอมมอน ล้อวิถีอ้วกว่าการกระทำในลักษณะที่ใช้วาจาสองแย่งสองจำ หมายความว่าทางเพศแก่ผู้หญิงต่อหน้าสาธารณะ ถือว่าเป็นการข่มเหงและดูถูกผู้หญิงเข้าลักษณะเป็นการละเมิดตามความผิดฐานนี้ ต้องชดใช้ค่าเสียหาย

อีกประการหนึ่ง หากบุคคลตามมาตรา 16 ได้ทำการล่วงเกินทางเพศแก่หนุ่มสาวเด็กแล้ว โทษที่จะใช้ลงแก่ผู้กระทำผิดเป็นไปตามมาตรา 147 คือ ระหว่างโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ซึ่งถือว่ามีโทษเบากว่าโทษตามประมวลกฎหมายอาญา เพราะโทษตามประมวลกฎหมายอาญาที่นี้ มีโทษจำคุกด้วย ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่แปลก คือ การให้ความคุ้มครองนั้นแทนที่จะมีโทษหนักกว่า แต่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกลับบัญญัติให้มีโทษที่เบากว่าโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งกรณีนี้อาจเป็นเหตุผลว่า การล่วงเกินทางเพศ เป็นความผิดที่มีหลัก ๑ ลักษณะ ตั้งแต่ลักษณะของการกระทำที่ดูแลว่าไม่มีความรุนแรง เช่น การหุดจราคะโอลิโอดหรือค่าหุดความก การลอบติดกล้องโทรศัพท์สั่งจรรยา

ไว้ในห้องน้ำสตรี ส่วนการกระทำในลักษณะที่มีความรุนแรงคือ การกระทำอนาจารจนถึงขั้นชั่นเรื่องกระทำชำเรา ซึ่งในลักษณะที่ไม่มีความรุนแรงนั้น ผู้เชื่อเห็นว่าต้องลงโทษตามมาตรา 147 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนการกระทำที่มีลักษณะที่มีความรุนแรงนั้น จะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 276 หรือ มาตรา 283 ซึ่งเป็นความผิดกรรมเดียวกันผิดกฎหมายหลายบท ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 ลดลงโทษหนักแต่เมื่อ มาตรา 159 ที่บัญญัติว่าบรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 อ้างอิงนักงาน...เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอานาจเปรียบเทียบ... ในการที่มีการสอบสวน อ้างอิงนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลได้กระทำการผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยังคงให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่บุคคลนั้นยังคงให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำการจังหวัดและล้วนแต่กรณี เงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกรณีนี้ ผู้เชื่อเห็นว่าตามมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะใช้ได้เฉพาะการล่วงเกินทางเพศที่มีลักษณะที่ไม่รุนแรงมากกว่า จะไม่ใช้รวมถึงการล่วงเกินทางเพศทั้งหมด มิใช่นั้นอาจขัดกับหลักการตามประมวลกฎหมายอาญา ในบางลักษณะ เช่น การข่มขืนที่มีลักษณะเป็นการโทรมหมิ่ง อ้างหากว่านายจ้างได้ร่วมกับผู้ควบคุมงานร่วมกันข่มขืนลูกจ้างหมิ่ง ดังนี้ คงจะใช้มาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ ต้องลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 276 วรรคสอง หากพิจารณาตามมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นว่าตามบทบัญญัตามาตรานี้ เป็นการคุ้มครองนายจ้างมากกว่าการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหมิ่ง เพราะถึงอย่างไรนายจ้างก็มีเงินพอที่จะให้เปรียบเทียบปรับอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อกฎหมายถือว่านักบัญญัติดังกล่าวตามมาตรานี้ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหมิ่ง จึงสมควรที่จะต้องมีโทษจำคุกด้วย อันเป็นสมือนไม่เรียกวันใหญ่ที่เคยยกหัว ран

แก่บุคคลที่มีอิทธิพลทางการงานของลูกจ้างหนุน ที่จะไม่ทำการล่วงเกินทางเพศกับลูกจ้างหนุน และที่สำคัญลูกจ้างเด็กนั้น ตามกฎหมายอาญาด้านนี้ มีอ่าวเป็นบุคคลที่กฎหมายให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่ลูกจ้างจะเมิดทางเพศมากกว่าผู้ใหญ่จริงได้กำหนดให้มีโทษหนักกว่าความผิดเกี่ยวกับเพศที่กระทำต่อผู้ใหญ่ การที่มาตรา 159 บัญญัติไว้เช่นนี้ จึงทำให้ฐานะของเด็กกับผู้ใหญ่ที่ไม่แตกต่างกันในด้านของการให้ความคุ้มครอง ตั้งนี้ สภานิติบัญญัติคงต้องมีต่อไป และปัญหาสำคัญคือ เมื่อเกิดการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหนุนหรือเด็ก ก็คงไม่มีครนาน่าเรื่องมาฟ้องร้อง เพราะโทษที่จะลงแก่บุคคลที่ทำการล่วงเกินทางเพศแก่ตนนั้นไม่นัก และเมื่อเกิดการฟ้องร้องกันขึ้นแล้ว ลูกจ้างหนุนหรือเด็กผู้นั้นก็คงจะอยู่ที่ทำงานต่อในส่วนที่นั้นไม่ได้ คงต้องหางานทำใหม่ และยังส่งผลกระทบเชิงลบกิจกรรมต่อไปนั้นด้วยแล้ว คงงานใหม่ที่ทำได้ไม่ง่ายนัก ตั้งนี้ หากเรื่องที่เกิดขึ้น หากไม่ถึงกับรุนแรงที่กระทนต่องคุณล้ำรุนแรงมากมากนัก คงไม่มีครนาน่าฟ้องร้องบุคคลที่ทำการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหนุนหรือเด็กเป็นแน่ แต่หากมีการกระทำการที่ทำความผิดจริงและเข้าข่ายลิงขึ้นเป็นความผิดฐานอนาจาร หรือข่มขืนกระทำการชำเรา ลูกจ้างหนุนหรือเด็กคงต้องอาศัยการฟ้องร้องค่าเบินคดีตามประมวลกฎหมายอาญาจะได้ผลดีกว่า

2.10 การตรวจแรงงานหนุน

การคุ้มครองแรงงานหนุนในลักษณะของการตรวจแรงงานนั้น ตาม มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีการบัญญัติดึงการตรวจแรงงานหนุนไว้ แต่ประเทศไทย จะต้องปฏิบัติข้อกฎหมายแห่งชาระนุญของมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตามข้อ 22 ให้ประเทศไทยสมาชิกต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยลง önได้ให้สัดさまน ต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้ทุกรายช ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดหรือร้องขอ กรณีถือว่ามีลักษณะที่ใกล้เคียงกับการตรวจแรงงานแต่เป็นการตรวจ จากรายงานประจำปีของแต่ละประเทศ ที่รายงานต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันถือว่าเป็นข้อมูลพื้นต่อประเทศไทยสมาชิก

ส่วนกฤษณาคุ้มครองแรงงาน ในส่วนการตรวจแรงงานของประเทศไทย
เวียดนาม ตุ่น แหลม เกาะหลีไถ ไม่มีบัญชีติดตั้งการตรวจแรงงานอย่างไว้ด้วยเฉพาะ เป็นแต่เพียงอาศัยการตรวจแรงงานที่ว่าไปเท่านั้น

สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 ได้บัญญัติถึงกรณีที่เป็นการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน ที่เห็นว่างานที่นายจ้างให้ลูกจ้างหดตึงทำในช่วงเวลาระหว่าง 24.00-06.00 นาฬิกานั้น พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหดตึง ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ชี้แจงอธิบดีโดยหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดเวลาทำงาน ซึ่งกรณีของการตรวจแรงงานในลักษณะของการคุ้มครองแรงงานหดตึงนี้ ที่เพื่อให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณา ว่าการทำงานของลูกจ้างหดตึงในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหดตึงลูกจ้างหรือไม่ โดยให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ชี้แจงอธิบดีโดยหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดเวลาทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยเกิดขึ้นดัง การต้องพนักงานตรวจแรงงานนั้น หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายตามมาตรา 40 แล้ว พนักงานตรวจแรงงาน ไม่มีอำนาจสั่งเอง ต้องรายงานต่ออธิบดีให้มีคำสั่ง หากเป็นงานที่มีอันตรายร้ายแรงหรือมีอันตรายเร่งด่วนอาจไม่ทันต่อการเข้าไปจัดการให้เรียบร้อยในเวลาอันรวดเร็วได้ดัง รอบค่าสั่งจากอธิบดี จึงเห็นควรที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฤษณาคุ้มครองแรงงานในส่วนนี้ ควรให้เป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน ที่จะสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานให้แก่ลูกจ้างหดตึงหัวคราวก่อนได้แล้วจังๆ รายงานให้อธิบดีทราบในภายหลัง จะทำให้การคุ้มครองแรงงานหดตึงในการเดินทางไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งเด็ดขาด

มีข้อสังเกตว่า การต้องผู้ชี้แจงอธิบดีโดยหมายนั้น กรณีเช่นนี้ อธิบดีอาจมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงาน เป็นผู้มีอำนาจสั่งการแทนอธิบดีได้ ซึ่งก็จะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วได้เช่นกัน แต่ถ้าจะไม่ให้มีปัจจัยในด้านการปฏิบัติ การ

บัญญัติให้อ่านอาจของหนังงานตรวจแรงงานไว้ในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้ผลที่ดีกว่า จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศแล้ว กรณีที่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ ไม่มีบัญญัติไว้ ซึ่งเห็นได้ว่ามาตรฐานการคุ้มครองในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

2.11 ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา

ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีบัญญัติไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพียงว่า ตามลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหนุ่งที่ตรงตามความมุ่งหมายนักแต่จะมีลักษณะของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างหนุ่งมากกว่า ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศไม่มีบัญญัติในการเดินไว้

1) ประเทศไทย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี พ.ศ. 1947 กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างหนุ่ง ภายในสิบห้าวันหลังจากการให้ออกจากงาน (A.68)

2) ประเทศไทยเดิม

กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี พ.ศ. 1998 กำหนดให้ ในกรณีที่แรงงานหนุ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมภายใน 14 วันหลังจากการออกงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมให้แก่ลูกจ้าง

ส่วนประเทศไทย เวียดนามนี้ ในกรณี ไม่มีบัญญัติไว้

สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติถึงกรณีไว้ แต่หากพิจารณาตามประมวลกฎหมายแห่งและพาณิชย์ มาตรา 586 ที่บัญญัติว่า ลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเขามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ เพื่อการจ้างแรงงานต้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้วนายจ้างจะต้องใช้เงินค่าเดินทางหากลับให้ แต่จะต้องเป็นกรณีดังต่อไปนี้

(1) สัญญาไม่ได้เลิกหรือระงับเพราการกระทำนี้เรื่องความผิดของลูกจ้าง

และ

(2) ลูกจ้างกลับไป上班อีกที่ได้จ้างเขามาภายใต้เวลาอันสมควร

ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ใช่เป็นการเสื่อมการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหนุ่งโศยเฉพาะ แต่เป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้ในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานที่บัญญัติถึงกรณีที่ นายจ้างได้จ้างลูกจ้างมาจากต่างถิ่นและออกค่าเดินทางให้มาทำงานกับนายจ้างเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดและถ้าไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ที่เกี่ยวกับค่าเดินทางกลับบ้านเมื่อเลิกจ้างไว้เป็นอย่างอื่น นอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับให้แก่ลูกจ้างซึ่งกรณีนี้ ไม่ได้ระบุว่าต้องจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างหนุ่งเท่านั้น แต่รวมถึงลูกจ้างชายและลูกจ้างเด็กด้วยกรณีนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศแล้ว ทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยล้วนระบุถึงผู้ที่จะได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาไว้ชัดเจน คือ เฉพาะลูกจ้างหนุ่ง

ดังนี้ เมื่อเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยควรมีการบัญญัติถึงการให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ชัดเจน โดยที่ไม่ต้องไปบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันเป็นกฎหมายที่มีลักษณะของสัญญาที่อาจมีการอกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นได้มิฉะนั้น จะให้นายจ้างรับผิดชอบเรื่องค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาเมื่อเลิกจ้างไม่ได้ และหลักเกณฑ์อีกประการหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็คือ ลูกจ้างจะต้องกลับไป上班อีกที่ได้จ้างมาทำงานในเวลาอันสมควร ซึ่งกรณีนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นไปไม่ได้โดยเพราการจ้างแรงงานส่วนมาก ลูกจ้างจะเดินทางมาสมัครห้องสถานประกอบการเอง ก่อนทั้งสิ้น กรณีที่นายจ้างตรษเวนไปตามหมู่บ้านเพื่อหาแรงงานเข้ามาทำงานนั้นปัจจุบันไม่มีแล้วเพราจะมีจุบันนี้ แรงงานหาง่ายสามารถคัดเลือกผู้ที่จะเข้าทำงานได้อย่างหลากหลาย ดังนั้นกรณีของมาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงไม่มีโอกาส

ได้ใช้ในการสืบส่องการเลิกจ้าง ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานอย่างให้สามารถกลับภูมิถิ่นเดาเนาหลังเลิกจ้างได้อย่างสะดวกง่ายดายแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาให้แก่ลูกจ้างอย่างเป็นจำนวนที่แน่นอนในทุกรายเดือนนั้นแล้ว หากผู้จ้างลูกจ้างแล้วบังเอิญไม่มีค่าเดินทางเพียงพอในการกลับภูมิลำเนา อาจต้องหันไปหารายได้ในทางที่เสื่อมเสื่อมจนก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอย่างไม่รู้จบล้วน

2.12 บทกำหนดโทษ

ในส่วนของบทกำหนดโทษ การปรับปรุงเพิ่มในด้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น จะไม่มีการกำหนดบทลงโทษไว้ ทั้งนี้ เพราะมาตรฐานแรงงาน ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งถือว่าไม่มีสภาพเป็นกฎหมายเพราฯ ไม่มีสภาพบังคับ (Sanction) นั้นเอง ส่วนตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยด้วย ๆ นั้น ขอยกมาทั่วการศึกษา ดัง

1) ประเทศไทย

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 บุคคลหรือบุคคลใดหากจะเมิดกฎหมายแรงงานฉบับนี้ จะได้รับโทษตามกฎหมาย (มาตรา 60)

2) ประเทศไทยเวียดนาม

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 บุคคลได้กระทำการใดตามที่บัญญัติของกฎหมายนี้จะได้รับการลงโทษ ตามความหนักเบาของกระlake เมิดคือ ตักเตือน ปรับเป็นเงิน ยกเลิกหรือถอนหนังสืออนุญาตให้ประกอบการ จ่ายเงินชดเชย บุคกิจการหรือการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมาย (มาตรา 192)

3) ประเทศไทยญี่ปุ่น

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 ได้นำมาใช้ในบทกำหนดโทษแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ไว้ในหมวดที่ 13 ดังนี้

มาตรา 118 ผู้ใดเมิดกฎหมายนี้ ให้ปรับ 400-1,000 บาท

ลงโทษจ้าคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท (ประมาณ 60,000 บาท ณ อัตราแลกเปลี่ยนเมื่อวันที่ 25 ก.ย. 2541) หรือทั้งจ้าทั้งปรับ

มาตรา 119 ผู้ที่ทำการละเมิดการใช้แรงงานผิดๆ กรณีตาม มาตรา 64-2, 64-3, 64-5, 65, 67 ต้องลงโทษจ้าคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท (ประมาณ 30,000 บาท) หรือทั้งจ้าทั้งปรับ

มาตรา 120 ผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติตามมาตรา 68 ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท (ประมาณ 30,000 บาท)

4) ประเทศเกาหลีดี

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานปี พ.ศ. 1998 ได้มีบัญญัติถึงบทกำหนดโทษไว้ในหมวดที่ 12 ดังนี้

มาตรา 112 ผู้ที่ละเมิดข้อกำหนดของมาตรา 68, 70 ที่เกี่ยวข้องกับประเทศของงานอันตรายที่ห้ามแรงงานผูกพัน จะต้องได้รับโทษจ้าคุก ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 20 ล้านวอน (ประมาณ 600,000 บาท ณ อัตราแลกเปลี่ยนเมื่อวันที่ 25 ก.ย. 2541)

มาตรา 113 ผู้ที่ละเมิดมาตรา 68, 69, 72, 73 ที่เกี่ยวข้องงานกลางคืน งานล่วงเวลา สิทธิลาคลอด สิทธิลาเพื่อให้นมมุ่ตราก ต้องได้รับโทษจ้าคุก ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 10 ล้านวอน (ประมาณ 300,000 บาท) หรือทั้งจ้าทั้งปรับ

มาตรา 115 ผู้ที่ละเมิด มาตรา 5, 71 จะต้องได้รับโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านวอน

ส่วนประเทศไทยนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนในส่วนที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองแรงงานผูกพันไว้ โดยได้มีการกำหนดอัตราโทษไว้ตามลักษณะความผิด ดังนี้.

1. อัตราโทษจ้าคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ

ทั้งจ้าทั้งปรับ ได้แก่การ^{๑๒๓}

1) กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างพูดก็างงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย เช่น งานเหมืองแร่ งานก่อสร้างใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ ในปล่องกูเรอาไฟ งานที่ต้องก่อบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัสดุรุ่งเบิดหรือวัตถุไวไฟ เป็นต้น

2) กรณีนายจ้าง ให้ลูกจ้างชี้เป็นพูดมีครรภ์ก็างงานในระหว่างเวลา 22.00 ถึง 06.00 นาฬิกา หรือให้ก่องานล่วงเวลา ก่องานในวันหยุด ก่องานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสันติสัมพันธ์ เก็บงานชิ้นเดียวติดไปกับงานพานะงานยก แบบ หาม ทุน ลากหรือเรียงของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม งานที่ก่อในเรือ เป็นต้น

3) กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างพูดก็างงานระหว่างเวลา 24.00 ถึง 06.00 นาฬิกาและหนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า งานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพูดนั้น จึงดำเนินการให้นายจ้างเปลี่ยนเวลา ก่องานหรือลดชั่วโมงก่องานลง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามค่าสั่งดังกล่าว

4) กรณีนายจ้างไม่เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิม เป็นการชั่วคราวในช่วงก่อน หรือหลังคลอดให้แก่ลูกจ้างในการพูดก็างจ้างชี้เป็นพูดมีครรภ์มีในรับรองแพกซ์แผนปัจจุบัน ที่หนึ่งมาแสดงว่า ไม่อาจก่องานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ และลูกจ้างขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้สั่งกล่าว

2. อัตราโทษจ้าคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจ้าทั้งปรับได้แก่ การ^{๑๒๔}

1) กรณีนายจ้าง ให้ลูกจ้างพูดก็างงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย เช่น งานเหมืองแร่ งานก่อสร้างใต้ดิน แล้วเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่

^{๑๒๓} พราษฎร์คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรคแรก

^{๑๒๔} พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 วรรคสอง

กายนรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย

2) กรณีนายจ้าง ให้ลูกจ้างหน่ายชิ่งมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา ให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานเกี่ยวกับเครื่องชนิดที่มีความสั่นสะเทือนหรืองานยก แบก หาม เกินสิบห้ากิโลกรัม เป็นต้น และการกระทำดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายนรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย

3) กรณีนายจ้างไม่ยอมเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานลง ตามการค่าเนินการของหนังสืองานตรวจแรงงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างหน่ายที่ต้องทำงานระหว่างเวลา 24.00-06.00 นาฬิกาได้รับอันตรายแก่กายนรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย

3. อัตราโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ได้แก่กรณี^{๓๐}

1) นายจ้างไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้าง
2) กรณีนายจ้างไม่กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างชายหรือหญิงโดยเท่าเทียมกันในการเดินทางนั้นเมลักษณะและคุณภาพเป็นอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

3) กรณีนายจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหน่ายในเวลาเดียวกันและบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ล่า (แต่ไม่เกินสี่สิบหัววัน)

4. อัตราโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ได้แก่กรณี^{๓๑}

1) นายจ้างที่เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหน่ายหรือเด็ก

นอกจากบทกำหนดโทษดังกล่าวแล้ว ในมาตรา 150 ซึ่งกำหนดโทษแก่ผู้ที่ไม่อำนวยความสะดวก หรือไม่ให้ความร่วมมือแก่หนังสืองานตรวจแรงงาน แพกซ์ หรือผู้เรียกษาษุ โดยมีระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือ

^{๓๐} พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148

^{๓๑} พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 147

ทั้งจ้าทั้งปรับและยังมีมาตรา 151 ในกรณีผู้ที่ชัดช่องทางการปฏิบัติน้ำที่ของพนักงานตรวจสอบงานแพกเกจหรือผู้เชื่อว่าๆ ต้องระหว่างทางจากไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจ้าทั้งปรับ แต่หากกำหนดโทษดังที่ได้กล่าวไว้ในมาตรา 159 ได้กำหนดว่าบรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 อีกเจ้านักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจากหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(1) อดีตหรือผู้ช่วยอดีตมอบหมาย

สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน

กรุงเทพมหานคร

(2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในการฝึกนักการสอบสวน อีกนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำการผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นอ่อน懦ให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนสั่งเรื่องให้อดีตหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความอ่อน懦ให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับ ตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่อ่อน懦ให้เปรียบเทียบ หรือเมื่ออ่อน懦แล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในเจ็ดวันภายในวันเดียวกันตามกำหนดเวลาตามวาระสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

จากการศึกษาเปรียบเทียบถึงบทลงโทษ สำหรับผู้ที่ละเมิดกฎหมายแรงงาน ฉันส่วนที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ตามกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายของประเทศไทยแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้มีการกำหนดโทษสำหรับผู้ละเมิดกฎหมายแรงงานไว้สูงกว่าประเทศไทยและรองลงมาก็คือ ๗๕๔ ส่วนประเทศไทยนั้นโทษจำคุกสูงสุดไม่เกินหนึ่งปี กับโทษปรับอย่างสูงไม่เกินสองแสนบาท ส่วนประเทศไทยและเวียดนามนั้น ยังไม่มีบกกำหนดโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่ละเมิดกฎหมายแรงงาน ดังนั้น

การเดิน จะเห็นได้ว่า ทั้งคู่ปุ่น และเกาหลีได้นี้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหกิ่งเป็นอย่างมากและไม่เฉพาะแต่แรงงานหกิ่งเท่านั้น จึงทำให้ประเทศไทยทั้งสองนี้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ มากกว่าประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน การเดิน เมื่อเทียบกับมาตรฐานกฎหมายแรงงานของไทยแล้ว ทั้งคู่ปุ่นและเกาหลีได้มีมาตรฐานการคุ้มครองที่สูงกว่าของประเทศไทย

ข้อสังเกตสำคัญคือ ลักษณะของการใช้แรงงานหกิ่ง ตามมาตรา 41 การกำหนดวันลาคลอดของลูกจ้างหกิ่งมีควร์นั้น ตามบทกำหนดโทษไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 41 ซึ่งตามบทบัญญัติมาตรานี้ เป็นบทบัญญัติที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหกิ่งที่จำเป็นต้องลาคลอดบุตร ดังนั้น จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังมีข้อบกพร่องในการเดินอยู่ จำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้ ซึ่งหากเบริญเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศกรณีของการคลอดของลูกจ้างหกิ่งนั้น นายจ้างฝ่าฝืนจะมีโทษสูง เช่น ประเทศไทยทั้งปุ่น นายจ้างต้องรับโทษจำคุก 1 ปี จึงสมควรที่จะต้องมีการบัญญัติเพิ่มบทกำหนดโทษนายจ้างฝ่าฝืนตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ผลในด้านการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหกิ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดปัญหาจากนายจ้างที่อาศัยช่องว่างของกฎหมายเอาเบริญแก่ลูกจ้างหกิ่งได้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ แม้จะได้มีการกำหนดอัตราโทษเดียวกันกรณีการฝ่าฝืนต่อไปนี้ไว้ก็ตาม แต่ตามมาตรา 159 ได้มีการกำหนดให้อ่านใจแก่เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตัดสินใจเบริญเทียบ ก็ได้แต่หากเห็นว่าผู้กระทำการไม่ควรได้รับโทษจำคุก และถ้าหากผู้กระทำการมีความอ่อนไหว เบเริญเทียบ ก็ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ดังนั้น นายจ้างที่มีความผิดตามกฎหมายนี้ ก็แทนจะกล่าวได้เลยว่านายจ้างทั้งหมดย่อมจะเลือกการเจรจาขอให้เจ้าหน้าที่เบริญเทียบปรับทั้งนั้น ซึ่งย่อมเป็นเรื่อง อัตราโทษจำคุกที่กำหนดไว้ คงเบริญเสมอเมื่อกระดาษที่ไม่มีความน่าเกรงขามด่อนายจ้างแต่อย่างใด

จากการที่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานมาทั้งหมดนั้น เป็นการศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานพยุงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ก็ว่าการให้ความคุ้มครองแรงงานพยุงตามกฎหมายของประเทศไทยนั้น ยังมีกฎหมายอื่นที่มีส่วนในการให้ความคุ้มครองแรงงานพยุงไว้ นั่นคือ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ มิได้มีการกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานพยุงโดยตรง แต่อาศัยอ่านใจตามบทเฉพาะกาล มาตรา 95 ที่มีกฎหมายว่า “บรรดาษะเบื้องพระกาฬ มติ ค่าวินิจฉัยข้าดหรือค่าสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้ว ตาม พระราชบัญญัติชนกงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้อ้างคงใช้บังคับต่อไป”

ดังนั้น ราชบีบคุณภาพการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ออกโดยอาศัยอ่านใจตามความในมาตรา 11 (1) และมาตรา 11 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติชนกงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงอ้างคงมีผลบังคับใช้ต่อไป ซึ่งจะได้ทำกิจกรรมศึกษาโดยสรุป ดังนี้

1. กิจกรรมห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจ ให้พนักงานเข้าเป็นพยุงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1) งานที่ทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องอนต์และที่เครื่องจักรหรือเครื่องอนต์กำลังทำงาน

2) งานที่ต้องทำงานนั่งร้านที่สูงกว่าชั้นเดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3) งานใช้เลื่อยอย่างเดือน

4) งานผลิตหรือขนส่งวัสดุอุปกรณ์หรือวัสดุไว้ใช้

5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำໄด้ดิน

6) งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด (ตามข้อ 11.)

ห้องสังเกต ห้องห้ามมิให้พนักงานพยุงทำงานในการสืบสืบคือ งานซึ่งมีลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานพยุงนั้นเอง ซึ่งก็มีลักษณะของ

งานที่กำหนดห้ามไว้คดีอาญาบังคับงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุนทิ่งทำ ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ลักษณะของงานเป็นงานประเภทที่แตกต่างกัน เช่น งานใช้เลือด旺เดือน

2. ห้ามนิให้รัฐวิสาหกิจให้หนังงานซึ่งเป็นหนุนทิ่งทำงาน ยก แนว หมาย ทุน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ร้าน
- 2) สี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
- 3) หก十五กิโลกรัม สำหรับการลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกถือ เลื่อนที่ไว้ทาง
- 4) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกถือ เลื่อนที่ไม่ไว้ทาง (ตามข้อ 12.)

ข้อสี่เกต ข้อห้ามนิให้พนักงานหนุนทิ่งทำในกรณี เป็นประเภทของงานหนัก ซึ่งจะต้องใช้พลังกำลังในการทำงาน ดังนี้ จึงต้องมีการกำหนดน้ำหนักที่เหมาะสมสำหรับพนักงานหนุนทิ่งที่จะทำ ในกรณี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหนุนทิ่งไว้โดยเฉพาะ เพียงแต่มีบัญญัติไว้ในมาตรา 37 ซึ่งเป็นบทว่าไปที่ใช้คุ้มครองทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง อีกทั้งมิได้กำหนดน้ำหนัก การแนว หมาย ฯลฯ สำหรับลูกจ้างชายลูกจ้างหญิงไว้โดยเฉพาะ ซึ่งการที่จะกำหนดน้ำหนักที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเท่าใดนั้น ให้กำหนดในกฎหมาย แต่ปัจจุบันนี้ กฎหมายแรงงานนี้ ยังมิได้ประกาศออกนามบังคับไว้เพื่อการนี้ แต่ตามมาตรา 166 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ใช้ประกาศที่ออกตามประกาศคณะกรรมการ ปฏิริบุติ ฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2515) ให้ยังคงใช้ได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ นั่นคือ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การดูแลแรงงาน (พ.ศ. 2515) ข้อ 14 ที่ได้กำหนดน้ำหนักการแนวหมายสำหรับลูกจ้างหนุนทิ่งไว้ ซึ่งมีรายละเอียดเหมือนกับกำหนดไว้ในระเบียบของคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสืบต้นนี้

ส่วนการเมืองลูกจ้างหนุนเมืองมีครรภ์นั้น กฤษณาฯได้ให้ความคุ้มครองไว้ ตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ได้กำหนดน้ำหนักสำหรับ งานยก แบก หาม หาม ทุน ลาก หรือเรือนห้องหนักไม่เกินสิบห้ากิโลกรัม

3. ห้ามนิใช้รัฐวิสาหกิจ ให้พนักงานซึ่งเป็นหนุนทั้งทำงานในระหว่าง เวลา 24.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรือ งานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพและความปลอดภัยของหนุนนั้น (ตาม ข้อ 12.)

ข้อสังเกต ข้อห้ามนิใช้พนักงานหนุนทั้งทำงานในลักษณะนี้คือ งานคลังคืน ซึ่งมีการกำหนดเวลาไว้เหมือนกับเวลาตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 แต่ตามมาตรา 40 นี้ ไม่ถือเป็นการเมืองการห้ามนิใช้ลูกจ้างหนุน ทั้ง เพียงแต่ถ้าพนักงานตรวจสอบงานเห็นว่างานที่ท่านน้องอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยของลูกจ้างหนุนก็จะรายงานต่อหัวหน้า เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นำจ้าง เป็นอันห้ามลดเวลาทำงานได้

4. พนักงานซึ่งเป็นหนุนเมืองมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนค่า จ้างเท่าเวลาที่ล่า ตามที่ได้รับแต่ไม่เกินหกสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลา การลาคลอดบุตรที่ควบเก็บกับวันลาประจำเดือน ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลา ของการลาประจำเดือน ให้ถือว่าการลาประจำเดือนนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอด บุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ข้อสังเกต การลาคลอดของพนักงานหนุนนั้น กำหนดให้ลาคลอดได้ไม่เกิน หกสิบวัน โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ล่า แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรง งาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างหนุนเมืองมีครรภ์ลาคลอดได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ซึ่งกำหนดให้ล่าได้มากกว่า แต่กว่าสิบทูป้ายชั่วโมงที่พนักงานหนุนทั้งได้รับนั้น มากกว่าลูก จ้างหนุนซึ่งลาคลอด เนரะพนักงานหนุนที่ลาคลอดนั้น ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่ากับวันที่ ให้ลาคลอดสิบวัน ส่วนลูกจ้างหนุนการได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดนั้นตามมาตรา 59

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ได้รับไม่เกินสี่สิบวัน

จากการที่ได้ศึกษาถึง ค่าครุภูมิคุ้มครองพนักงานอย่างตามมาตรฐานของสากล
ประเทศไทย เกี่ยวกับพนักงานอย่างของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับโดยอาศัย
อำนาจตาม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นี้ จะเห็นได้ว่า มี
งานบางปัจจัยที่มีการกำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองที่แตกต่างกันไปบ้าง เช่น
งานใช้เลือดยางเดือน การห้ามพนักงานอย่างทำงานในเวลากลางคืน และการกำหนด
ระยะเวลาการลาคลอดบุตร ทั้งนี้เป็นเหตุผลว่าข้อเสนอแนะของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ออกจะเป็นฉบับนี้มาเรื่องนี้ เป็นช่วงที่ประเทศไทยทรงมหิดลไชย เรื่องการคุ้มครอง
แรงงาน (พ.ศ. 2515) ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ ชั่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คง
ต้องมีการปรับปรุง แก้ไขระเบียบฉบับนี้ให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

ที่กล่าวมานี้ทั้งหมดนี้ คือประดิษฐ์เดือนมิถุนายน ๒๕๔๑ ที่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการ
ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบและต้องการที่ให้เห็นว่าบันทึกดังใน หมวด ๓ การใช้แรง
งานอย่าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อบกพร่องมากน้อย ซึ่ง
สมควรที่จะได้รับการแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อความมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองการใช้
แรงงานอย่างดีไป

ນາກທີ 5

ນາກສ່ວນແລະ ຂັບເສັນອະນານ

1. ນາກສ່ວນ

ກາຣໃຫ້ແຮງງານພຸດົງ ເວັ່ນພື້ນາຕິ່ງແຕ່ໃນຮະຍະແຮກຂອງຮະບນແຮງງານ ພລັງ
ສັງຄຣາມໂລກຄັ້ງທີ່ສອງ ແຮງງານສຄຣີມືບກບາກໃນເງິນເຫຼັງເຫຼັກຊີຈຳມາກຂຶ້ນ ສິ່ງແຕ່ເດີມສຄຣີສ່ວນ
ໃຫ້ຢູ່ຈະກ່າງຈານຕ້ານເກຫຍດແລະທົດກຣມກາຍໃນຄຣອບຄັ້ງ ໂດຍເຊົາະປະປະເທສີນກວົປ
ຊຸ່ໂຮປໄດ້ມີຄວາມເຈີ້ຖືກ້າວໜ້າຮວດເວົ້າມາກໃນຕ້ານອຸດສໍາກຣມ ກອບມາຍຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານ
ຈິງເກີດຂຶ້ນຄັ້ງແຮກໃນກວົປຊຸ່ໂຮປ ຮຳມທັງກຣມຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານສຄຣີ ສ່ວນກຣມຄຸ້ມຄຣອງ
ແຮງງານສຄຣີໃນແຄບເອເຊີ້ນນີ້ ໄດ້ເກີດຂຶ້ນກາຍພັ້ນປະປະເທສະວັນພົກ ສິ່ງກອບມາຍຄຸ້ມຄຣອງ
ແຮງງານຂອງເຂົ້າແຂ່ຍສ່ວນໃຫ້ ຈະໄດ້ຮັບອີກສິ້ນມາຈາກປະປະເທສະວັນພົກເປັ້ນສ່ວນໃຫ້ ສິ່ງ
ປະປະເທສີໃນແຄບເອເຊີ້ນຄາມທີ່ວິທານີພົນຮົດນັ້ນນີ້ ນໍາມາສຶກຂາເບີ້ຮັບເທືອນ ໄດ້ແກ່ ປະເທສ
ລາວ ເວີຍຄນາມ ຫຼິ້ນໆແລະ ເກາຫລືໄຕ

ປະເທສລາວ ຕາມກອບມາຍຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານ ປີ ດ.ສ. 1994 (Labour Law
of Lao) ໃຫ້ຄວາມຄຸ້ມຄຣອງແກ່ແຮງງານພຸດົງ ໂດຍກໍາຫນດປະປະເທກຈານໜັກ ຈານອັນດຣາຍ
ຈານກລາງຄືນ ກາຣກ່າງຈານຂອງສຄຣີມືຄຣກ ກາຣລາຄລອດຂອງລູກຈ້າງໝູງມືຄຣກ

ປະເທສເວີຍຄນາມ ກອບມາຍຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານປີ ດ.ສ. 1994 (Labour Code
of Vietnam) ໃຫ້ຄວາມຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານພຸດົງ ໂດຍຮັບຮູ້ອັນປະກັນສຶກສິ້ນສຄຣີທີ່ເກົ່າເກື່ອມກັບ
ໜາຍ ກາຣໜ້າມກາຣເລືອກປິ້ນມືຕ່ອສຄຣີ ກາຣໜ້າມເດີກຈ້າງສຄຣີມືຄຣກ ກາຣກ່າງຈານໜັກ ຈານ
ອັນດຣາຍ ກາຣລາພັກຂອງລູກຈ້າງໝູງມືຄຣກ

ປະເທສຫຼິ້ນ ຕາມພຣະຮາສນີ້ຫຼັມຕົມຕຣານແຮງງານປີ ດ.ສ. 1947 (The
Labour Standards Act) ໃຫ້ຄວາມຄຸ້ມຄຣອງແຮງງານພຸດົງໃນເວົ້ອງຮອງກາຣກ່າງຈານລ່ວງ
ເວລາ ກາຣກ່າງຈານກລາງຄືນ ຈານເໜືອງແຮ່ໄດ້ດິນ ຈານໜັກ ກາຣກ່າງຈານຂອງລູກຈ້າງໝູງ

มีครรภ์ และลูกจ้างหญิงซึ่งมีประจำเดือน

ประเพณีเกาหลีด กฎหมายมาตรฐานแรงงานปี พ.ศ. 1998 (Labor Standards Act) ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่อง การทำงานอันตราย งานกลางคืน การทำงานล่วงเวลา งานหน่องแร่ได้ดิน

สำหรับประเทศไทย การใช้แรงงานหญิง มีวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันโดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญที่ได้นำมาศึกษาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งตามกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดผู้ใช้แรงงานดื่นดัวในเรื่อง สิทธิ์ที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น สิทธิ์เกี่ยวกับสภาพการจ้างค่าจ้าง ซึ่งตามกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กไว้ด้วยโดยกำหนดเป็นประเกณฑ์ที่เสื่อมอันตราย การกำหนดคนห้ามกับกฎหมาย การทำงานในเวลากลางคืนของลูกจ้างหญิง การทำงานของลูกจ้างหญิงในบางสถานที่ การลดหยุดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และบทกำหนดโทษ

ประกาศห้องคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในประกาศกรุงเทพมหานครไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยมีข้อห้ามและข้อบัญญัติสำหรับนายจ้างในเรื่อง งานที่เสื่อมอันตราย การกำหนดคนห้ามกับกฎหมายของลูกจ้างหญิง การทำงานในเวลากลางคืน การลดหยุดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์และบทกำหนดโทษ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แล้ว ประกาศห้องคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง โดยกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงทำงานที่เสื่อมอันตรายไว้โดยเฉพาะ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เพียงแต่กำหนดไว้ในมากกว่าไปเกี่ยวกับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างเท่านั้น และมิได้กำหนดห้ามทำไว้ นอกจากนี้ ตามประกาศห้องคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ยังได้กำหนดคุ้มครองแรงงาน

พิจิตร์การ์ในการขอเปลี่ยนงานด้วย ชื่อตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่มีกำหนดไว้ เช่นกัน

จากการใช้ประการศรัทธาและปฏิรูปบังคับดังกล่าวที่ใช้มาเป็นเวลานาน บกบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงบกบัญญัติต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง โดยเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างสิ่งแก่แรงงานหญิง เช่น ในเรื่องของการให้สิทธิขาดคลอดที่มากกว่า การคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหญิง การห้ามเลิกจ้างเพราฯ เหตุมีครรภ์ เป็นต้น จึงเป็นที่มาของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งจะสรุปสาระสำคัญของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยเปรียบเทียบกับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศไปด้วย ดังนี้

งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ ตามมาตรา 38 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) กำหนดข้อห้ามการใช้แรงงานหญิง ในงานที่มีลักษณะอันตรายและงานหนัก โดยค่านิจอิงสูขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างหญิง เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเมืองรั่ว งานใต้ดิน ใต้น้ำ ในอั่า อุ่นงค์ หรือปล่องกูเรไไฟ งานเกี่ยวข้องกับมันดกหินรังสี งานเชื้อมอลติ งานชนสังคัดอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของประเทศไทย วีดอนนาม ตุ่นปุนและเกาหลีได้แล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีกฎหมายที่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างประเทศและของประเทศไทย เวียดนาม ตุ่นปุน และเกาหลีได้ เพราฯ ได้มีการระบุประเภทของงานที่มีลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่ลูกจ้างหญิง ไว้ค่อนข้างจะครอบคลุมถึงงานที่ห้ามแรงงานหญิงทำ ซึ่งอีกว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิง ก็ดีกว่า มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดห้ามนี้ให้จ้างสรรพที่งานใต้ดินเท่านั้น

ประเทศจลาจล ห้ามลูกจ้างหนุนภัยที่เป็นงานอันตราย ประเทศเวียดนาม
ห้ามน้ำชาจัง ไม่ใช้ให้ลูกจ้างหนุนภัยที่เป็นงานหนัก งานอันตราย งานที่เกี่ยวข้องกับสารพิษ
ประเทศญี่ปุ่น ห้ามน้ำชาจังให้ลูกจ้างหนุนภัยที่มีความอันตราย ดินระเบิด วัตถุ
ไวไฟ แก๊สอันตราย ประเทศเกาหลีใต้ ห้ามน้ำชาจังให้ลูกจ้างหนุนภัยที่ทำงานในหมู่อิฐ

งานที่ห้ามน้ำชาจังที่ห้ามมีครรภ์ท่าม ตามมาตรา 39 กำหนดห้ามน้ำชาจัง¹
ให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ ทำงานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องชนต์มีความสั่นสะเทือน งาน
ขับเคลื่อนหรือติดไปกับขานพาหนะ งานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเรืองหนัก เกิน
สมห้ากิโลกรัม งานที่ทำในเรือ ชั่งเมื่อเบรื้อนเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย
เวียดนาม ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้แล้ว กฏหมายคุ้มครองแรงงานของไทย จะมีการระบุงาน
ที่ต้องยก แบก หาม สิ่งของด้วยน้ำหนักที่เหมาะสมไว้ ส่วนกฏหมายแรงงานของประเทศไทย
เพียงแต่กำหนดห้ามลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ยก แบก หามของหนัก ประเทศเวียดนาม
กำหนดไว้ก็ว่าง ๆ ดัง ให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำงานที่เนา ประเทศญี่ปุ่น เพียงกำหนด
ห้ามลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำงานหนักหรือสถานที่มีแก๊สอันตราย ส่วนประเทศไทย ไม่มี
นัยความไว้ สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพียงแต่กำหนดไว้ว่าไม่ควร
มอบหมายให้หนุนภัยมีครรภ์ทำงานหนัก จึงถือว่าบันทึกนี้ห้ามหนุนภัยมีครรภ์ทำงานหนักตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนี้ มีความเหมาะสมและควรในการคุ้มครอง
แรงงานหนุนภัยมีครรภ์มาได้ต้องทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งบันทึกนี้ไว้ลึกว่ากฏหมายของประเทศไทย
จลาจล เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และมีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศ ยกเว้น ในการที่ห้ามน้ำชาจังให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ ทำงานที่เกี่ยวกับงาน
ขับเคลื่อนหรือติดไปกับขานพาหนะ ซึ่งกรณีนี้ อาจเป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างหนุนภัยมาก
เกินควร

เวลาทำงาน ตามมาตรา 39,40 กำหนดการทำงานของลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์
ดัง ห้ามมิให้น้ำชาจังให้ลูกจ้างหนุนภัยมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา
และการทำงานของลูกจ้างหนุนภัยในเวลากลางคืน ระหว่างเวลา 24.00-06.00 นาฬิกา

ผลถ้าหนังสือรายงานตรวจสอบงานเห็นว่า สำนักงานที่กำกับดูแลนี้อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างอย่างผู้ดูง ให้หนังสือรายงานตรวจสอบรายงานรายงานต่ออธิบดี เพื่อมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานของลูกจ้างผู้ดูงได้ เมื่อเปรียบเทียบกับ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เหลือกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เวียดนาม ผู้ป่วยและเกาหลีดแล้วเห็นได้ว่าประเทศไทย กำหนดเวลา的工作หัวง 24.00-06.00 นาฬิกา ซึ่งถือว่า เป็นช่วงเวลาวิภาคที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานผู้ดูง จึงถือได้ว่าในกรณี ประเทศไทยมีมาตรฐานการให้ความคุ้มครองที่ต่ำกว่ามาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศไทย ลาว เวียดนาม ผู้ป่วยและเกาหลีด ซึ่งได้กำหนดเวลาเริ่มต้นที่ห้ามแรงงานผู้ดูงทำไว้คล้ายกันคือ เวลา 22.00 นาฬิกา กรณี ผู้เรียนเห็นว่าควรจะต้องมีการยกไข้กฎหมายให้มีความสอดคล้องกับขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและประเทศไทย เวียดนาม ผู้ป่วย เกาหลีด ซึ่งทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น ได้กำหนดห้ามให้แรงงานผู้ดูงทำงานในเวลากลางคืน ตั้งแต่ช่วงเวลาดังกล่าวทั้งสิ้น แต่ประเทศไทยนั้น ไม่ได้ห้ามแรงงานผู้ดูงทำเพียงแต่ถ้าหนังสือรายงานตรวจสอบเห็นว่า ช่วงเวลาที่แรงงานผู้ดูงทำนั้นจะไม่ปลอดภัยแก่แรงงานผู้ดูงแล้ว จึงรายงานอธิบดีให้มีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนช่วงเวลาทำงานที่ปลอดภัยให้ จึงเห็นได้ว่าตามมาตรฐานการคุ้มครองนี้ ประเทศไทย เวียดนาม ผู้ป่วย เกาหลีด ต่ำกว่าประเทศไทย และการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะมีมาตรฐานสูงกว่าประเทศไทย

ส่วนกรณีการห้ามลูกจ้างผู้ดูงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนนั้น ประเทศไทยกำหนดช่วงเวลาการห้ามไว้ระหว่าง 22.00-06.00 นาฬิกา สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นไม่ได้กำหนดห้ามผู้ดูงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนไว้โดยเฉพาะแต่ได้กำหนดรวมอยู่ในการห้ามผู้ดูงทำงานกลางคืนไว้คือช่วงเวลา 22.00-07.00 นาฬิกา นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้แรงงานผู้ดูงมีครรภ์ได้เบ็ดเตล็ดไปทำงานในเวลากลางวันได้ตามความเหมาะสมด้วย ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานผู้ดูงมีครรภ์ของประเทศไทยจึงมี

มาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนประเทศไทยเวียดนาม ได้กำหนดห้ามนายจ้างไม่พึงได้ลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือน ทำงานยกน้ำหนักซึ่งไม่ได้กำหนดเวลาที่ชัดเจนไว้ จึงเห็นได้ว่ามาตรฐานการให้ความคุ้มครองในการเดินทางของประเทศไทยต่ำกว่าประเทศไทยเวียดนาม ส่วนประเทศไทยฯ ผู้ป่วย และเกาหลีดี ไม่มีบัญชีติดตามการห้ามพกน้ำหนักมีครรภ์ทำงานในเวลากรุงเทพฯ ไว้

สิทธิการลดหย่อนและสิทธิในการเข้าออกงานของลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์ ตามมาตรา 41,59 ลูกจ้างซึ่งเป็นหนุ่งมีครรภ์ มีสิทธิลดหย่อนบุตร ไม่เกินเก้าสิบวันโดยให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างในระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน ซึ่งเมื่อเบรโบที่อยู่กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว กำหนดไว้เป็นมาตรฐานก้าง ๆ เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทาง ทั้งในเรื่องของระยะเวลาการลดหย่อนที่เป็นตัวเงินและภาระรักษาพยาบาล แต่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องระยะเวลาการลดหย่อนนั้นไว้ ซึ่งในกรณี ประเทศไทยกำหนดให้แรงงานหนุ่งที่ลดหย่อน ไม่ใช่ได้รับเงินค่าจ้างระหว่างลดหย่อน 45 วัน ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเมื่อเบรโบที่อยู่กับประเทศไทยและเวียดนามแล้วทั้งสองประเทศนี้ จะมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหนุ่งที่ต่ำกว่าประเทศไทย เพราะนอกจากประเทศไทยจะกำหนดให้ลดหย่อนได้ 90 วัน ประเทศไทยเวียดนามให้ลดหย่อนได้ 4-6 เดือนแล้ว ยังได้กำหนดให้สิทธิต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างหนุ่งที่ลดหย่อนนั้นไว้ด้วย เช่น ให้ได้รับเงินเดือน ลดหย่อนซึ่งภาระ การรักษาพยาบาล ส่วนประเทศไทยผู้ป่วย กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหนุ่งทำงานหลังลดหย่อน 6 สัปดาห์ และเกาหลีได้กำหนดให้ลดหย่อนได้ 80 วัน ถือได้ว่าประเทศไทยไทยมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองที่ต่ำกว่า อย่างไรก็ตาม ประเทศไทย แม้จะมีมาตรฐานต่ำกว่าประเทศไทยและเวียดนาม แต่ได้กำหนดไว้เหมาะสมแก่สภาพของการพักฟื้นแก่ลูกจ้างหนุ่งและสภาพเศรษฐกิจในขณะนี้

ตามมาตรา 42 ที่กำหนดให้ ลูกจ้างหนุ่งมีครรภ์ซึ่งมีใบบันรองของแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างหนุ่งนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเบรโบที่

งานในหน้าที่เดิมเป็นการชี้วัดรวม ไปถึงงานที่เพิ่มเติมกับลูกจ้างพนักงานได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างพนักงานดูแลไปท่องเที่ยวชั่วคราวเมื่อเริ่มตั้งครรภ์ เวียดนามจะระบุอย่างชัดเจนว่าลูกจ้างที่มีครรภ์ได้เดินทางไปท่องเที่ยวชั่วคราวมากกว่าเดิมทั้งสองประเทศนี้ จะมีการให้ความคุ้มครองที่ดีกว่าประเทศไทย เพราะกฎหมายกำหนดให้ นายจ้างต้องจัดเบ็ดางงานให้โดยลูกจ้างพนักงานดูแลไม่ต้องร้องขอ ส่วนประเทศไทยแล้วได้กำหนดให้นายจ้างเบ็ดางงานให้เมื่อลูกจ้างพนักงานดูแลไม่ต้องร้องขอไปท่องเที่ยวชั่วคราวกับประเทศไทย ส่วนประเทศไทยนั้น มีมาตรฐานต่ำกว่าประเทศไทย เพราะกำหนดให้ลูกจ้างพนักงานดูแลไม่ต้องร้องขอเบ็ดางงานต่อนายจ้างเอง ส้านรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดให้ลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์ มีสิทธิที่จะได้รับการโขกเขี้ยงงานโดยไม่สูญเสียค่าจ้าง ซึ่งถือว่ามีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานทั่วไป เมื่อเทียบประเทศไทยกับประเทศไทยเป็นกฎหมายภาษาไทยในท่านั้น

การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์ ตามมาตรา 43

กำหนดห้ามให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์ เพราเหตุว่าช่วงสตรีตั้งครรภ์นั้นการทำงานไม่มีความคล่องตัวซึ่งอาจทำให้มลังงานของนายจ้างลดลง กฎหมายจึงได้มัญญติดห้ามนายจ้างไว้ อันเป็นการคุ้มครองแก่ลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์ให้ลูกจ้างเลิกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและเวียดนามแล้ว ประเทศไทยซึ่งมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครอง ต่ำกว่ามาตรฐานของทั้งสองประเทศนี้ เพราจะกำหนดให้ลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์ต้องร้องขอต่อการห้ามเลิกจ้าง เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยระบุแต่เพียงการห้ามเลิกจ้างเพื่อคุ้มครองแก่แรงงานพนักงานดูแล ซึ่งสมควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น ซึ่งประเทศไทยกำหนดห้ามนายนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างในกรณีลูกจ้างพนักงานดูแลมีครรภ์หรือคลอดบุตร ประเทศไทย เวียดนาม กำหนดห้ามนายนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างพนักงานพนักงานดูแลไม่มีความสามารถที่ดีขึ้น ซึ่งประเทศไทย กำหนดคุ้มครองชั่วคราวเมื่อมาจากการสมรส มีครรภ์ ลาคลอดคลอดบุตรซึ่งถือว่าดีกว่าประเทศไทย ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้

กำหนดว่าต้องไม่มีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลในด้านเชื้อชาติ ศาสนา เผชิร สอนภาษา การสมรส ภาระรับผิดชอบต่องานบ้าน การตั้งครรภ์ การขาดงานในขณะที่ลูกคลอด ซึ่งมีมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงที่สูงกว่าประเทศไทย ส่วนรับประเทศ ต่างดูนี้และเกาหลีได้ไม่มีกฎหมายไว้

การได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน ตามมาตรา 15 ที่มีกฎหมายให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย หญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน และมาตรา 53 ในการกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชายหญิงโดยเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของ ประเทศไทย ต่างๆ และเกาหลีได้ประเทศไทยจะมีมาตรฐานใกล้เคียงกันคือประเทศไทย กำหนดสิทธิความเสมอภาคในการรับเงินเดือนด้วยปริมาณ คุณภาพของงานที่เท่าเทียมกัน ประเทศไทยต่างๆ ไม่ได้เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานด้วยกันในเรื่องเพศ ประเทศไทยเกาหลีได้ นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อคนงานด้วยเหตุทางเพศ ซึ่งประเทศไทย ก็ได้มีกฎหมายไว้หมายหัวข้อว่าด้วยการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง แต่ถ้าพิจารณาถึงการกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเวียดนามแล้วจะเห็นว่า มีการห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องของการเลื่อนขั้นตำแหน่งของงานไว้ด้วย ซึ่งมีอว่าได้กำหนดการคุ้มครองไว้ดีกว่าประเทศไทย ส่วนรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น กำหนดถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของลูกจ้างชายหญิงไว้

การห้ามล่วงเกินทางเพศ ตามมาตรา 16 ได้กำหนดห้ามให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ดูแลงาน ล่วงเกินทางเพศลูกจ้างหญิง ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในสถานที่ทำงาน ให้ลูกจ้างเกินทางเพศ จำกัดคุณลักษณะเด่นกว่าตน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จะไม่มีการกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เวียดนาม ต่างๆ และเกาหลีได้นี้ ไม่ได้มีการบัญญัติถึงกรณีการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหญิงไว้ เนื่องกับประเทศไทย ซึ่งในกรณี มาตรฐานการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงของ

ประเทศไทยสูงกว่าทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศไทยลาว เวียดนาม ศูนย์และเกาหลีได้ เนร潭ประเทศไทยค่านิยมการล่วงเกินทางเพศ ในส่วนที่เป็นความประพฤติหรือวิธีของนายจ้างที่ได้แสดงออกในทางไฝ่ควรแก่ลูกจ้างหนุ่ง มาตรฐานการคุ้มครองในการเดินทางประเทศไทย จึงถือว่าประเทศไทยลาว เวียดนาม ศูนย์และเกาหลีได้

การตรวจสอบแรงงานหนุ่ง ตามมาตรา 40 กำหนดไว้ในกฎหมาย หนังสือตรวจแรงงานเห็นว่า เมื่อลูกจ้างหนุ่งทำงานในช่วงเวลาระหว่าง 24.00-06.00 นาฬิกา แล้วจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหนุ่งนั้น ให้หนังสือตรวจแรงงานรายงานต่อขึ้นด้วยผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีค่าสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศไทยลาว เวียดนาม ศูนย์และเกาหลีได้แล้ว ในกรณีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ได้กำหนดไว้ เนื่องแต่กำหนดให้ประเทศไทยสมาชิกส่งรายงานประจำปีเท่านั้น ส่วนประเทศไทยลาว เวียดนาม ศูนย์และเกาหลีได้นั้น ไม่มีการตรวจแรงงานหนุ่งกำหนดไว้โดยเฉพาะ ส่วนรับประเทศไทย ไทยนั้นหนังสือตรวจแรงงานเปรียบเสมือนตัวแทนของรัฐบาลคอมมิชชันในการคุ้มครองข้ามประเทศ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหนุ่งอีกด้วย ดังนั้น การคุ้มครองในกรณีของการเดินทางประเทศไทย จึงถือว่าประเทศไทยลาว เวียดนาม ศูนย์ และเกาหลีได้

บทกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการกำหนดโทษ เพื่อคุ้มครองแรงงานหนุ่งไว้ในหลายด้านและตามความรุนแรงของการฝ่าฝืน ซึ่งความผิดที่มีอัตราโทษสูงที่สุดคือ จำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท แต่การเมืองการลักทรัพย์ของหนุ่งมีคราวนี้ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ไม่ได้กำหนดโทษแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนไว้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยเกาหลีได้จะมีการกำหนดโทษไว้สูงกว่าประเทศอื่น ๆ เช่น กรณีนายจ้างฝ่าฝืนให้ลูกจ้างหนุ่งทำงานอันตราย จะมีโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 20 ล้านวอน ส่วนประเทศไทยศูนย์กำหนดโทษสูงรองลงมาดังนี้ การผูกนายจ้างให้ลูกจ้างหนุ่งทำงานอันตรายดัง รับโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน ส่วน

ประเทศลาว กำหนดแต่เพียงบุคคลที่จะเมิดกฎหมายแรงงาน จะต้องได้รับโภชนาตามกฎหมายเท่านั้น ประเทศเวียดนามกำหนดว่า บุคคลซึ่งกระทำการพิเศษตามกฎหมายแรงงานจะต้องได้รับโภชนาตามความนักเนื้อของภาระเดิม คือ ลักษณะ ปริมาณ ภาระ เสียหาย ภาระของภาระ จ่ายเงินชดเชย ปิดกิจการหรือการ ดำเนินคดีอาญา ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วประเทศไทย มีความชัดเจนในบทกำหนดโภชนามากกว่าประเทศลาว ส่วนประเทศเวียดนามจะมีความหลากหลายในการในภาระจ้างแรงงานมากกว่าประเทศไทย ส่วนที่ปุ่นและเกาหลีได้นั้น จะมีการบัญชีติดตราโภชนาไว้สูงกว่าประเทศไทย ซึ่งจะมีผลทำให้ นายจ้างเกรงกลัวต่อการที่อาจจะต้องรับโภชนาในการเสียฝ่าฝืนบทบัญชีของกฎหมาย ส่วนมาตรฐานแรงงานระบุว่างประเทศไม่มีบัญชีติดกับบทกำหนดโภชนาไว้

การคุ้มครองแรงงานหดตัวจากจะบัญชีไว้ตาม พ率先ษบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ยังมีการคุ้มครองแรงงานหดตัวอยู่ในระเบียบของคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ที่ออกตามความใน พ率先ษบัญชีพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2584 แต่ มีผลบังคับใช้ในปัจจุบันตาม มาตรา 95 แห่งพ率先ษบัญชีแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งมีลักษณะของ การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหดตัวที่คล้ายกับพ率先ษบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แตกต่างกันที่ประเภทงานอันตราย ตามพ率先ษบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และตามกฎหมายกรุง (ฉบับที่ 2) ที่ออกตามความใน พ率先ษบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดประเภทแรงงานอันตราย ที่มากกว่าระเบียบของคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ งานที่ทำได้น้ำ ใจถ้า ใน อุบัติเหตุในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภัยรังสี งานเชื่อมโลหะ งานชนสั่งวัสดุ อันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย ส่วนตามระเบียบของคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้มีการกำหนดงานอันตรายที่แตกต่างไปจากพ率先ษบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ เช่นกัน ได้แก่ การห้ามนักงานหดตัวทำงานให้เลื่อยวงเดือน ส่วนที่แตกต่างกันอีก ประการหนึ่งคือ กำหนดร้อยละเวลาการลาคลอดของแรงงานหดตัว ตามพ率先ษบัญชีคุ้ม

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้เก้าสิบวันโดยได้รับค่าจ้างสี่สิบห้าวัน ส่วนตาม
ระเบียบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดให้จ้าได้ไม่เกินหกสิบวันโดยได้รับ
ค่าจ้างเท่าเวลาที่มา

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประเด็นต่าง ๆ ของคุ้มครองการใช้แรงงานอย่าง ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศสององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศไทย เวียดนาม
เกาหลีได้และถี่บุนัน จะเห็นว่าบางส่วนสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
และมีมาตรฐานใกล้เคียงกับกฎหมายของต่างประเทศ หมายเหตุสำหรับการคุ้มครอง
แรงงานอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้วเช่น ในเรื่องการจัดสภาพ งานอันตราย การกำหนด
น้ำหนักภาระงาน เป็นต้น แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
และมีมาตรฐานต่างกว่ากฎหมายของต่างประเทศ ทำให้ขาดความเหมาะสมใน
การนำมารับใช้ เพื่อคุ้มครองแรงงานอย่างในประเทศไทยในขณะนี้ จึงเห็นว่า
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อบกพร่องที่สำคัญอีกหลายประการที่
สมควรได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ
ของประเทศไทยในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1. ประเทศไทยอย่างที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอยู่มีครรภ์ก่อ** ในการลักข่อง
งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ เนื่องจากภัยธรรมชาติที่ลูกจ้างไม่มีความชัดเจน
ว่า ลูกจ้างอยู่นั้นจะต้องตั้งครรภ์ได้กี่เดือนถึงจะห้ามขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
เพาะในช่วงของการตั้งครรภ์ไม่เกินสี่เดือนนั้นสภาพร่างกายของอยู่สั่งคงเป็นปกติแทน
จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง นายจ้างย่อมไม่ทราบ และกรณีการติดไปกับยานพาหนะนั้น ควร
ห้ามติดไปในลักษณะไหน ถ้าติดไปในลักษณะของการทำงาน เช่น ผู้ก่อจลาจลค่าโดยสาร
ผู้ก่อจลาจลต้อนรับนรดยสาธาร หรือผู้ก่อจลาจลสังฆภ เช่นนี้ ฉีดว่าจะเป็นการต้องการ

ห้ามติดໄປกับขานพาหนะໄດ້ ແຕ່ຄ້າຕິດຂານພາຫະໄປໃນລັກຂະແຂງການໄປຕຽງຈານ ການໄປຈ່າຍເຈີນ ສັງໄໝໄໝເປັນການບັນດຶງທີ່ເກືອກຂັນພາຫະໂຄຍດົງແລ້ວ ໄມ່ນ່າຈະຄືອເປັນຂອ້າມ ເພຣະປ້ຈຸບັນນີ້ ກາຣເດີນທາງຂອງທຸກຄົນໄສ່ເວັນແມ້ໜ່ຳງົມມືຄຣກ໌ຈຸນຄລອດກໍດາມດ່າງດັ່ງໃຊ້ຮອດອົນດີເປັນພາຫະທັງສັນ ສັງກີ່ມີຜລໄນ່ຕ່າງໄປຈ່າກການທີ່ດ້າງດັ່ງໄປກັບຂານພາຫະໃນກາຮ່າງກ່າວ ແຕ່ໃນກາຮືນຄວາມຫຼຸກຈ້າງຫຼຸງມືຄຣກ໌ດີດ້ອຍໂຄຍໄປກັບຂານພາຫະໃນລັກຂະແຂງການທີ່ດ້າງດັ່ງກ່າວນນານຂານພາຫະໂຄຍຫັດເຈັນ ເຊັ່ນ ທ່ານນ້ຳທີ່ເປັນພັກງານຮັບຮອດອົນດີເປັນສາງ ພັກງານເກັ່ນຄ່າໂຄຍສາງ ພັກງານດ້ອນຮັບບນຮອດໂຄຍສາງ ເປັນດັ່ນ

2. ເວລາກ່າວກ່າວ

2.1 ກາຣ້າມນາຍຈັງໄຫ້ລູກຈ້າງຫຼຸງກ່າວກ່າວໃນເວລາກລາງຄືນ ດວຍເປົ້າ ເປົ້າຢັນແປລັງເວລາກ່າວກ່າວກລາງຄືນຂອງລູກຈ້າງຫຼຸງໃນໜ່ວຍທີ່ອາຈເປັນອັນດຽຍຕ່ອສຸຂພາບແລະຄວາມປັດດັບກັບຂອງລູກຈ້າງເປັນເວລາ 22.00-06.00 ນາທີກາ ຈາກທີ່ກູ້ມາຍກໍາທັນໄວ້ຈາກເວລາ 24.00-06.00 ນາທີກາ ກາຣທີ່ດ້າງເປົ້າຢັນໜ່ວຍເວລາດັ່ງກ່າວນັ້ນກໍເພຣະວ່າກາຣເດີນທາງໝາກ່າວກ່າວແລະກາຣກັນຈາກການທ່າງນານຂອງລູກຈ້າງຫຼຸງ ໃນໜ່ວຍເວລາດັ່ງກ່າວນັ້ນ ສັງໄໝໄໝເປັນອັນດຽຍຕ່ອສຸຂພາບແລະຄວາມປັດດັບກັບຂອງລູກຈ້າງຫຼຸງ ເພຣະອ່ອງໃໝ່ໃນໜ່ວຍທີ່ປະຈາກສັງສັງຈາກໄປນາ ແລະຮອປປະຈາກກ່າວກ່າວມືນາກ ຄວາມປັດດັບກັບຈິງມີນາກກວ່າໃນໜ່ວຍເວລາ 24.00-06.00 ນາທີກາ ສັງໜ່ວຍເວລາກາຣ້າມກ່າວກ່າວຈະສອດຄລັອງກັນມາດຮູານແຮງງານຮະຫວ່າງປະເທດ ທີ່ກໍາທັນໃໝ່ໃນໜ່ວຍເວລາຮະຫວ່າງ 22.00-07.00 ນາທີກາ ສ່ວນປະເທດລາວ ກໍາທັນໃໝ່ໃນໜ່ວຍເວລາ 22.00-05.00 ນາທີກາ ປະເທດຖື່ມຸນ ກໍາທັນໃໝ່ໃນໜ່ວຍເວລາ 22.00-05.00 ນາທີກາ ແລະເກາຫລືໄດ້ ກໍາທັນໃໝ່ໃນໜ່ວຍເວລາ 22.00-06.00 ນາທີກາ ສ່ວນປະເທດເວີຍດານໄມ່ມີນັ້ນຫຼຸດໃໄວ້

2.2 ກາຣ້າມນາຍຈັງໄຫ້ລູກຈ້າງຫຼຸງມືຄຣກ໌ກ່າວກ່າວໃນເວລາກລາງຄືນ

ດວຍກໍາທັນອາຍຸຄຣກ໌ຂອງລູກຈ້າງຫຼຸງມືຄຣກ໌ ສັງໜ່າມກ່າວກ່າວໃນເວລາກລາງຄືນໄວ້ໃຫ້ຫັດເຈັນເພຣະຫຼຸງມືຄຣກ໌ໃນໜ່ວຍຮະຫວ່າງແຕ່ເວັ້ນຕັ້ງຄຣກ໌ຄົງສີເດືອນນັ້ນ ອາຈກ່າວກ່າວໄດ້ຕາມປົກຕິສັ່ງອາຈມີນາງເວລາທີ່ແພັກອົງນ້າງ ແຕ່ກ່າວກ່າວວ່າແຮັງແຮງເປັນປົກຕິ ແຕ່ເໜື່ອຮະຫວ່າງຕັ້ງຄຣກ໌ຕັ້ງ

แต่สี่เดือนขึ้นไปนั้น ร่างกายจะเริ่มมีความผิดปกติ น้ำหนักตัวจะเพิ่มมากขึ้น ต้องการเวลาพักผ่อนที่มากขึ้น ดังนั้น ช่วงนี้จึงควรห้ามให้ลูกจ้างพยุงที่มีครรภ์ ทำงานในเวลากลางคืนตั้งแต่เวลา 22.00 – 06.00 นาฬิกา ซึ่งบางกรณีลูกจ้างพยุงซึ่งเริ่มตั้งครรภ์ ในระยะเวลา ฯ นั้นไม่ต้องการที่จะหยุดงาน เพราะอาจต้องการทำงานอีกสักช่วงหนึ่งเพื่อเก็บเงินเตรียมไว้สำหรับการคลอดบุตร จึงควรกำหนดการห้ามพยุงมีครรภ์ตั้งแต่สี่เดือนขึ้นไปทำงานในเวลา 22.00 – 06.00 นาฬิกา ซึ่งจะให้ความคุ้มครองที่ดีกว่าประเทศเวียดนาม ซึ่งกำหนดแต่เพียง ห้ามทำงานยกวัสดุเท่านั้นและกำหนดอายุของครรภ์ไว้เกิน ๘ เดือน ซึ่งในช่วงนั้น ร่างกายของลูกจ้างพยุงได้เปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว ส่วนประเทศสโลวาเกียและเกาหลีได้มีบัญญัติห้ามลูกจ้างพยุงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน ไว้ สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ห้ามแรงงานพยุงมีครรภ์ทำงานกลางคืน ในช่วงก่อนคลอดและหลังคลอด รวมทั้งให้แรงงานพยุงได้เปลี่ยนไปทำงานในเวลากลางวันตามความเหมาะสม

ส่วนการตั้งนายจ้างให้พยุงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน โดยไม่รู้ว่าลูกจ้างพยุงมีครรภ์นั้น การตั้นนายจ้างต้องรับโทษตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง จ่าคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจ่ายทั้งปรับ เมื่อเป็นเช่นนี้ หากนายจ้างกลัวความผิด จึงได้ออกราบเนื้อกำการทำงานให้ลูกจ้างพยุงต้องแจ้งเมื่อตั้งครรภ์ให้นายจ้างทราบนั้น การออกราบเนื้อกำการทำงานให้ลูกจ้างพยุงต้องแจ้งเมื่อตั้งครรภ์ให้นายจ้างทราบนั้น ถือว่าเป็นการจ่ากัดเสียส่วนตัวของลูกจ้างพยุง ทางออกของกรณีนี้ จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้อ่านใจก่อนที่จะออกราบเนื้อกำการทำงานนั้น ได้ แต่ไม่เป็นการบังคับลูกจ้างพยุงที่ตั้งครรภ์ที่จะไม่ต้องแจ้งต่อนายจ้าง เพราจะถือว่าเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวของตนก็ได้ ซึ่งเมื่อลูกจ้างพยุงทราบราบร้าบราบเนื้อกำการทำงานนั้น ก็ถือว่านายจ้างเป็นอันหลุดพ้นจากความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่งนั้นเอง

2.3 การพัฒนาอย่างให้ลูกจ้างพยุงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ควรมีการกำหนดอัตราการตั้งครรภ์เพื่อเรียกวันการทำงานในเวลากลางคืนของพยุงมีครรภ์ด้วยซึ่งในการตั้งครรภ์ห้ามพยุงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาหนึ่ง แม้จะมีภาระกรุง

ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ในข้อ 5 อนุญาตให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหุ้นส่วนมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไว้ก็ตาม แต่ได้จำกัดประเภทตำแหน่งงานซึ่งลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้เพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทำงานเบา ในทางกลับกันหุ้นส่วนมีลูกจ้างหุ้นส่วนที่ทำงาน笨重 งานตัดเย็บ เสื้อผ้า งานบรรจุอาหาร งานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งก็สมควรที่จะได้รับการยกเว้นให้ทำงานล่วงเวลาได้ เช่นกันเหตุผล เพราะงานประเภทดังกล่าวเป็นงานเบา ส่วนใหญ่จะนั่งทำงานไม่ต้องใช้กำลังแรงกายมาก ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยไม่มีกำหนดการทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด โดยไม่มีการยกเว้น การที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดยกเว้นงานบางประเภทให้ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด จึงทำให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพของงานบางประเภท ที่สามารถให้ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ทำงานได้ โดยไม่เป็นอันตรายแก่ลูกจ้างหุ้นส่วน สำหรับมาตรการฐานแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีบัญญัติในการพิจารณาไว้

3. ลักษณะการลดหย่อนและลักษณะในการเบี้ยยังชีพของลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์

3.1 ลักษณะการลดหย่อนของลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ ในการสืบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ยอมให้ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ลาไว้ จึงควรเพิ่มบทกำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 41 ซึ่งอัตราโทษที่จะลงแก่นายจ้างนี้จะอยู่ในส่วนของบทกำหนดโทษต่อไป เพราการที่กฎหมายไม่ได้มีบัญญัติลงโทษแก่นายจ้างไว้ อาจทำให้นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ลดหย่อนตามกำหนดช่วงเวลาที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็ได้ โดยอาจจะอ้างความเร่งด่วนของงาน ความจำเป็นที่มีลูกจ้างหุ้นส่วนมีเพียงพอ เช่นนี้จะทำให้การคุ้มครองลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ไม่ได้ผล ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยญี่ปุ่นนั้น จะกำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ยอมให้ลูกจ้างหุ้นส่วนมีครรภ์ลดหย่อนนั้น มีโทษจำคุกสูงไม่เกิน ๖ เดือนปรับไม่เกิน 100,000 เยน หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนประเทศไทยอาจให้ มีโทษจำคุกไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน 1 ล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนประเทศไทยและเวียดนามนั้นไม่มีกำหนดโทษที่ชัดเจน

ส่วนมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น จะไม่มีการกำหนดบทลงโทษ (Sanction) แก่ประเทศที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะนำไว้

3.2 สิทธิในการเปลี่ยนงานของผู้ถูกห้ามมีครรภ์

ความมีการกำหนดค่าว่า

"งานที่เหมาะสม" ให้สัดเจนคือ ต้องเป็นงานที่เหมาะสมแก่ตัวลูกจ้างหนูผูกมิใช่เหมาะสมตามความเห็นของนายจ้างเอง พร้อมทั้งระบุเพิ่มเติมว่า หากลูกจ้างหนูผูกทั้งทำงานที่นายจ้างเปลี่ยนให้กันนั้น ยังไม่เป็นที่เหมาะสมแก่ตนเองอีก อาจร้องขอต่อนายจ้างให้เปลี่ยนงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหนูผูกซึ่งมีครรภ์ให้ต่อไป เพราะบางครั้งนายจ้างอาจเปลี่ยนงานให้ตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้นโดยไม่คำนึงว่าจะเหมาะสมแก่ลูกจ้างหนูผูกมีครรภ์ว่าจะสามารถทำได้หรือไม่ ซึ่งกรณี ประเทศไทย ได้กำหนดว่าหากต้องเปลี่ยนเกิน 3 เดือนแล้วให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราใหม่ ประเทศไทยเวียดนาม กำหนดให้ลูกจ้างที่มีครรภ์ได้เดือนตั้งได้รับการเปลี่ยนงานที่เบากว่าเดิม ประเทศไทยปั่นกำหนดให้ลูกจ้างที่มีครรภ์ได้เดือนตั้งได้รับการเปลี่ยนงานที่เบากว่าเดิม ประเทศไทยกานาดีตั้ง กำหนดให้เปลี่ยนไปทำงานที่เบาหรือง่ายกว่าเดิม ส่วนมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้ลูกจ้างหนูผูกมีสิทธิได้รับการยกเว้นงานโดยไม่สูญเสียค่าจ้าง นอกจากนี้ อาจอื่นในวับร่องแพก็เพื่อขอยกเว้นงานที่จำเป็นเพื่อสุขภาพของตนเองและทารกในครรภ์ได้

4. การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหนูผูกมีครรภ์ ความมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมอีก การห้ามนายจ้างเลิกจ้างโดยเพิ่มเติมจากเหตุเพราะลูกจ้างหนูผูกมีครรภ์แล้ว ควรเพิ่มเติมจากการตั้งของกรรมาธิการเพื่อการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์แล้ว ควรกำหนดการห้ามเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างหนูผูกมีครรภ์สมรส ขาดอุดม คุณลักษณะ รวมทั้งกรณีที่นายจ้างลูกผ่องถูกฟ้องฟ้องร้องเรียนเนื่องจากตัวเองกระทำการผิดตามมาตรา 18 รวมอยู่ด้วย เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหนูผูกในกรณีมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น โดยไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างหนูผูก ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศไทย лавาได้กำหนดห้ามนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากลูกจ้างหนูผูกมีครรภ์ หรือคดลอกบุตร ไม่ถึงเก้าเดือน ประเทศไทยเวียดนาม กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหนูผูกเนื่องจาก

สมรส มีครรภ์ ลากคลอดบุตร ประเทศไทยไม่มีบัญชีในการเดินไว้
สำหรับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีบัญชีถึงการห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพรา
เหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ เช่นกัน

5. การกำหนดเวลาพักให้นมบุตร ความมีการนับถือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
เพิ่มเติม โดยกำหนดให้นายจ้างจัดสถานที่เลี้ยงดูบุตร อายุไม่เกิน 1 ปี และจัดให้
ลูกจ้างหญิงมีเวลาพักเพื่อให้นมบุตร โดยกำหนดให้มีการหยุดพักระหว่างทำงานวันละ 1
ชั่วโมง ซึ่งประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงหลังการคลอด 2 เดือนลงมา มีสิทธิพักงาน
วันละ 1 ชั่วโมงเพื่อให้นมบุตรเฉพาะที่น้ำนมร้าไปฝากรในโรงเลี้ยงเด็กหรือสถานที่ทำงาน
ของตน ประเทศไทยเวียดนาม กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างหญิงจำนวนมาก ให้
นายจ้างมีสถานเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาล ประเทศไทยปัจจุบัน กำหนดให้ลูกจ้างหญิงซึ่ง
เลี้ยงดูแลบุตรอย่างต่อเนื่องกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเบื้องดูแลบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที
ในเวลาทำงาน ประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรทำการก่ออาชีว
ไม่เกิน 1 ปีมีช่วงเวลาให้นมบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที สำหรับมาตรฐาน
แรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้มีการหยุดพักระหว่างทำงาน เพื่อเลี้ยงดูบุตรวันละ 1
ชั่วโมง และความมีสถานเลี้ยงเด็กที่ได้มาตรฐานไว้ในสถานประกอบการด้วย

6. สิทธิลาหยุดในช่วงการมีประจำเดือน ควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิ
ลาพักในช่วงการมีประจำเดือนได้ครั้งละ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างส่วนการลาหยุดในช่วง
ที่หนึ้น ขึ้นอยู่กับตัวลูกจ้างหญิงเอง ที่จะเลือกหยุดในช่วงเวลาใดของความมีประจำเดือน
ในวันที่ตนเองรู้สึกถึงสภาวะร่างกายที่อ่อนแย หงุดหงิด หรืออาการอื่น ๆ ที่ตนเองได้
ทราบดีอยู่แล้ว ซึ่งจะเหมือนกับประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงหยุดงานในวันมี
ประจำเดือน 1 วันโดยได้รับค่าจ้าง ประเทศไทยปัจจุบันห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานใน
ระยะเวลาที่มีประจำเดือน ส่วนประเทศไทย เวียดนาม และมาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศไม่มีบัญชีในการเดินไว้

7. การได้รับค่าตอบแทนโดยเท่าเทียมกัน ความมีการกำหนดเพิ่มเติมจาก

ค่าตอบแทน จดยให้มีความหมายรวมถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และ สวัสดิการด้วย เพราะที่ผ่านมา ในส่วนประกอบการบางแห่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงิน เดือนประจำปีของลูกจ้างนั้น นายจ้างมักจะพิจารณาจัดลำดับให้ลูกจ้างชายอยู่ในลำดับต้น กองบัญชีเลื่อนขั้น ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ว่าด้วยชั่งอัจฉริยะกันได้ กับกรณีของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

8. การห้ามล่วงเกินทางเพศ ความมีการกำหนดถึงการ ให้ความคุ้มครอง แก่แรงงานหญิง ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงหรือเด็ก และเพิ่มเติมกรณีที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างชายด้วย ที่อาจถูกกระทำการล่วงเกินทาง เพศจากนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน หรือแม่ต่อลูกจ้างชายด้วยกันเองซึ่งก็อาจจะ กระทำการล่วงเกินทางเพศลูกจ้าง ในส่วนที่ทำงานเดียวกันได้ เช่นกันเพราจะอยู่ใกล้ชิด กัน โอกาสที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างด้วยกันย่อมมีมาก เช่นกัน และรวม ถึงการที่ลูกจ้างหญิงล่วงเกินทางเพศลูกจ้างชายด้วย เพื่อให้ความคุ้มครองมีความเสมอ ภาคกันทั้งชายและหญิง เพราสภាផังคมปัจจุบันนี้ มีรายละเอียดผู้หญิงฝ่ายเดียวที่อาจถูกล่วง เกินทางเพศ แต่ผู้ชายก็อาจถูกล่วงเกินทางเพศได้ และเคยเกิดการกระทำการดังกล่าวซึ่ง เคยปรากฏเป็นข่าวมาแล้วและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังการห้ามล่วงเกินทางเพศ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ ถือว่าเป็นจุดเด่นประการหนึ่งของประเทศไทย ทักษ์ว่าได้ เพรากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ลาว เวียดนาม ศรีลังกา เกาะลีตี หรือแม่ต่ำตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็ไม่มีบัญญัติไว้

9. การตรวจแรงงานหญิง ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติ ของกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานของลูกจ้าง ที่ถูกใจชั่วคราวก่อน ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าช่วงเวลาดังกล่าวอาจเป็นอัน ตราย และไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหญิงแล้วจึงรายงานให้อธิบดีทราบและมีคำสั่งในภายหลัง เนื่องเพราจะ อาจเป็นกรณีเร่งด่วนที่ในช่วงเวลาดังกล่าวอาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้าง

หลังเพราหากต้องรอค่าสั่งของอธิบดีอยู่นั้น อาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นรายรึ้นแก่ลูกจ้างหนุ่ง

10. ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหนุ่งให้สามารถกลับภูมิลำเนาหลังเลิกจ้างได้อย่างสะดวก จึงควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้โดยกำหนดให้นายจ้าง จะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาให้ลูกจ้างหนุ่งในทุกราย ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้างหนุ่ง ดังเช่นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้ ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาเดินทางไปทำงานหรือออกจากงานและประทับตื้นก่อนกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างหนุ่งหลังจากให้ออกจากงาน เนื่องจากสาเหตุใดๆ ก็ตาม ทางลูกจ้างหนุ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย ลูกจ้างหนุ่งอาจไม่มีค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาเพียงพอ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนและอาจหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่สมควรได้ กรณีประเทศไทย เวียดนาม และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไม่มีบัญญัติไว้

11. บทกำหนดโทษ เห็นควรเพิ่มเติมบทกำหนดโทษในมาตรา 144 วรรคแรกให้สูงขึ้นจากการวางแผนทำลายไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งทั้งปรับ เป็นระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีหรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในวรรคสองของมาตรา 144 ที่เพิ่นเติมกันหากมีการฝ่าฝืนการใช้แรงงานหนุ่งจนเป็นเหตุให้แรงงานหนุ่งได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ควรมีการกำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้น จากการวางแผนทำลายไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในส่วนของมาตรา 159 จากที่กำหนดให้ปรับความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ให้เจ้าหน้าที่งานมีอำนาจเปรียบเทียบได้ควรแก้ไขให้เฉพาะบางฐานความผิดซึ่งไม่รุนแรง หรือมีเฉพาะโทษปรับเท่านั้น ที่ให้สามารถเปรียบเทียบปรับได้ ส่วนในกรณีอื่นโดยเฉพาะ

ฐานความผิดที่มีระหว่างไทยจ้าคุกเกิน 1 เดือนขึ้นไป ต้องถูกฟ้องร้องเป็นคดีในศาลทั้งสิ้น เพราเมื่อฉันนั้นแล้วนายจ้างซึ่งมีฐานะดีและมีความได้เปรียบในเชิงเศรษฐกิจอย่างสูงอาจ ไม่เกรงกลัวต่อค่าปรับเพียงเล็กน้อย

ส่วนกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนตามมาตรา 41 ซึ่งเป็นกรณีที่ถูกจ้างหนี้ซึ่งมีคราวๆ ลา เพื่อคลอดบุตร ไม่ยอมให้ลาชั่งกรณีไม่มีบุตรผู้ใดไทยที่จะลงแก่นายจ้างไว้ จึงควรแก้ไข เพิ่มเติมให้มีโทษจ้าคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจ้าทั้งปรับ ไว้ในมาตรา 144 วรรคสาม

จากที่กล่าวมาน้ำทึ้งหมัดนั้น เพื่อต้องการจะเข้าให้เห็นว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากการความมีประสิทธิภาพของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานอย่าง ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยโดยตรง เพราแรงงานหนึ่งจำนวนมากมีบทบาทในงานเชิงเศรษฐกิจ แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงต้องใช้เวลาอีกสักระยะเวลาหนึ่ง ใน การพัฒนาและปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะในหมวดการใช้แรงงานอย่างให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ในการให้ความสนับสนุนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ลุลน้อยลง

ท้ายที่สุด ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าในอนาคตอันใกล้นี้ ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานอย่างให้ลุลน้อยลงໄไปได้ อันจะทำให้แรงงานอย่างมีความมั่นคงในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานอย่าง เป็นกำลังแรงงานที่สำคัญต่อประเทศที่มีภาระงานชายในการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. กฤษณาภารงงานที่น่ารู้สำหรับผู้นักวิหาร นักแรงงาน และประชาชนผู้ใช้แรงงาน เล่มที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2539.

เกษมสันต์ วิจารณ์. ค่าอธินาภกฤษณาภารงงาน. กรุงเทพมหานคร : ส้านักพิมพ์วิญญาณ, 2542.

คณะกรรมการประสานงานองค์กรลูกศิริมนุชชัน (กปส.). ลูกศิริมนุชชัน. กรุงเทพมหานคร : มปส., 2540.

นพนิพิ สุริยะ. ลูกศิริมนุชชัน. กรุงเทพ : ส้านักพิมพ์วิญญาณ, 2537.

นิตม จันทร์วิทูร. ประเทศไทยกับปะแมวอกกฤษณาภารงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

———. กฤษณาภารงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2539.

ไพบูลย์ พิพัฒนกุล. กฤษณาภารงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.

พัชราลักษ วงศ์บุญลี้น และคณะ, ผู้ร่วมรวม. กฤษณาภารงงานคู่กับกองพม่าและอินโดจีนในช่วงกิจการค้าและลงทุน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

มานิต มนิตเจริญ. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 11 (ปรับปรุง -เพิ่มเติมใหม่). กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2535.

เมธี คุลชินดา. แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ส้านักพิมพ์ ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2525.

สมพาร พรอนมหิตาชาร. ค่าอภิบาลพราหมราชนบัญชีคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. กรุงเทพ

มหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, มบป.

สุโขทัยธรรมชาติราช, มหาวิทยาลัย. มุชสกับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช, 2541.

สุชาติ วงศ์. กัญหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ส้านักพิมพ์

นิติบริษัทการ, 2538.

เอกพร รักความสุข. เจตนาเรณร่องกัญหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. กรุงเทพ

มหานคร : คณะกรรมการกิจการสังคม พระบรมราชูปถัมภ์, 2541.

สารสาร

คึกฤทธิ์ ปราโมช, ปาฐกถา "สตรีไทยในปัจจุบัน" สิทธิสตรี : ประวัติและวิวัฒนาการ
ของการเรียกร้องสิทธิสตรีไทย. อนุสรณ์ครบ 6 รอบของคุณหญิง สุพัตรา
ลิงหลักษ, 2525.

กองเติม ไวกัส. "หญิงกับการทำงาน" สารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 10.

ต.ค. 2520

เทอดศักดิ์ จันทร์สระแก้ว. "กัญหมายแรงงานเวียดนาม" สารสารศาสตร์แรงงาน. ฉบับที่
12 ปีที่ 4. ต.ค.-ธ.ค. 2539

ทักษิณ ศุกราศัย. "เวลาทำงานและวันหยุดงานของคนงานในประเทศไทย" สาร
สารแรงงาน. ปีที่ 5 ฉบับที่ 6 พ.ย.-ธ.ค. 2506

ชานินทร์ กรวยวิเชียร. "สิทธิของสตรีในกัญหมายไทย" สิทธิสตรี: ประวัติและวิวัฒนาการ
ของการเรียกร้องสิทธิสตรีไทย. อนุสรณ์อาชุรน์ 6 รอบของคุณหญิงสุพัตรา
ลิงหลักษ, 2525.

บทความ. "จดหมายข่าวของสถาบันกัญหมายอาญา" ส้านักงานอัยการสูงสุด, ปีที่ 1 ฉบับ
ที่ 2 เม.ย.-มิ.ย. 2540

บทเรียนผู้ประกอบการ. "ผู้หญิงกับการทำงาน" วารสารคลังสมอง. ฉบับที่ 90.
2534.

เบญจฯ จิรภัทรพิมล. "แรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย" ไทย
ศึกษา. เม.ย. 2536.

ประจำชุด รีเจริญ. "เพื่อนบ้านของเราเช้าคุ้มครองแรงงานกันอย่างไร" วารสารแรง
งาน. ปีที่ 1 ฉบับที่ 8. พ.ค. 2503

มาลี สุวรรณอัตน์. "การประชุมปฏิบัติการสตรีศึกษา เรื่องผลตรวจสอบวิธีการฝึกอบรม
และการเพิ่มอ่านใจให้แก่สตรีในการทำงานระดับองค์กรท้องถิ่น" สารสตรี.
ปีที่ 3 ฉบับที่ 3.2539.

ลาวณย์ (เฌอพันธุ์มนัส) ณัตศิลปกุล. "สตรีกับพัฒนาการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครอง
สิทธิของสตรี : ศึกษาพัฒนาการในประเทศไทย" วารสารสุโทกษ
ธรรมชาติราช. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มิ.ย. 2535

วิจิตรา ระวิวงศ์. "บทบาทสตรีในอุตสาหกรรม" วารสารสังคมสังเคราะห์สาร. สภา
สังคมสังเคราะห์ แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 5
ฉบับที่ 16 พ.ค. 2522

วิจิตรา พรมพันธุ์. "วิถีนากการแรงงานในประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์.
ฉบับที่ 3-4 มี.ค.-เม.ย. 2525.

สมศรี กันชนมาลา. "บทบาทแรงงานสตรีในประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์.
ปีที่ 19 ฉบับที่ 11-12. พ.ย.-ธ.ค. 2520.

สุกสรร ลิงหลกษ. "สิทธิสตรี: ประวัติและวิถีนากการของ การเรียกร้องสิทธิสตรีไทย"
อนุสรณ์อายุครบ 6 รอบของคุณหญิงสุกสรร ลิงหลกษ. 2525.

หยุด แสงอุทัย. "บทความเรื่องพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" สิทธิสตรี :
ประวัติและวิถีนากการของ การเรียกร้องสิทธิสตรีไทย. อนุสรณ์อายุครบ
6 รอบของ คุณหญิง สุพัตรา ลิงหลกษ. 2525.

อดิศร เสม演绎. "การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน" สตรีศึกษา. โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ก.ค. 2541

เอกสารอื่นและวิถีชีวิตรัฐ

กมลลักษณ์ โศสกุล. "วิพากษ์การแรงงานในรอบ 200 ปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์" ส้านักงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ, มปป.

กรมประชาสัมพันธ์. "มาตรฐานการแรงงานหญิงไทยยุคเดิม" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มปป.

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. "รวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมการระหว่างประเทศ" พระนคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การข้อและการขายจำกัด, 2512.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "สายสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มปป.

กองกรรมการ ส้านักงานเลขานุการวุฒิสภा. "รายงานของคณะกรรมการฯ แรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณาเรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ....." วุฒิสภा, 2540.

คณะกรรมการกฎหมาย, ส้านักงาน. "ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ....." เอกสารทางราชการเพื่อเรียนปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
(ก.ค. 2536)

______. "สรุปความเป็นมาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ....." มปป.

คณะกรรมการกฤษฎีกา, ส้านักงาน. "สรุปข้อเท็จจริงและความเห็น ร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ." กรรมการยกเว้นกฎหมาย คณะที่ 5. มปป.

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ส้านักนายกรัฐมนตรี,
มปป.

คณะกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี. "สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย"
ส้านักงานคณะกรรมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. มปป.

นิตย์ วัชรเนตร. "สตรีที่ทำงานกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว : ศึกษาเฉพาะ
สตรีที่ทำงานในหน้าคราพยาธิชร์ เชิงรุ่งเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์หลักสูตร
สังคมสัมผัสเชิงสาขาวิชาสตรี. คณะสังคมสัมผัสเชิงสาขาวิชา.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

นภาพร ไกศลวัฒน์. "รายงานผลการวิจัยเรื่องปัญหาการใช้แรงงานสตรีและเด็ก" คณะ
พยาธิชร์สาขาวิชาสตรีและการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.

นิพนธ์ พัวพงศ์ และวิจิตร ฟุ่งลัจฉ่า. "กฎหมายแรงงาน : บทบาทและผลกระทบ
ทางเศรษฐกิจ" บทความประกันการสัมนาทางวิชาการประจำปี 2533.

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

แน่น้อย อินทราสุขพร. "โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิงและเด็กในโรงงาน
อุตสาหกรรม" รายงานการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท. คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520.

นันทิรา ชนชัยเศรษฐุณิ. "โครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย"
มูลนิธิฟรีดิค เอแบร์ก. 2538.

ฝ่ายการวิจัยกรรพยากรรมพุชร์, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. "โครงการศึกษา
แนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกรอบสากล" กรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,
(ก.ส. 2540)

- มาลี พฤกษ์พงศ์สวัสดิ์. "สตรีกับกฎหมาย" สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มูลนิธิโครงการต่างๆ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. สุนทร หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527,
- คงสุกข ญาณสาร. "ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน" วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2529,
- รายงานผลการวิจัย. "สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมก่อตัวในเขตเศรษฐกิจ กรุงเทพฯ ชนบุรี" สถาบันวิจัยแห่งชาติ, 2515.
- รังสรรค์ จันทร์ตัน. "การให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ" เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2538,
- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,สำนักงาน. "รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร" ชุดที่ 20 ปีที่ 1 ครั้งที่ 17 (สมัยสามัญครั้งที่สอง). (27 ส.ค. 2540)
- วิชิต แสงทอง. "75 ปีของ ILO กับบทบาทในศตวรรษ 21" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มปป.
- วิจิตรา พรมพันธุ์. "ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ" 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มปป.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. "ปัญหาแรงงานในประเทศไทย" สุนทริจัยและผลิตต่างๆ มหาวิทยาลัยเกริก, มปป.
- องค์การร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA). "มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และแรงงานสตรี" (ค.ส.1990).
- ชัย เจรัสัน. "ลักษณะเศรษฐกิจ" ค่าสอนชั้นปริญญาตรีวิชาลักษณะเศรษฐกิจ. 2477.

กฎหมาย

ค่าปรารถนาของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 15 เม.ย. 2515

ประกาศกรุงรัตนโกสินทร์ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เม.ย. 2515

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ภาษาอังกฤษ

Books

Bob Hepple and Sandra Fredman.

Labour Law and Industrial

Relations in Great Britain. s.1., 1986.

International Labour Office. **WOMEN AT WORK IN ASIA AND THE PACIFIC:AGENDA AND STRATEGIES FOR THE 1990S.** ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team(ILO/EASMAT). ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok.

International Labour Office Geneva. **International Labour Conventions and Recommendations.1919-1951 Volume 3.** Geneva : Internation Labour Office, 1996,

International Labour Office. **ILO STANDARDS AND WOMEN WORKERS.** Third impression 1993.

Kozo Kagawa. "Child Labour in Japan" (This paper is presented at
the Third Asian Regiond Congress of Labour Law and
Social security) Bangkok, Thailand, January 8-11,1985,
Law Code of Vietnam, 1994
Labour Law of Lao, 1994
Labour Standards Act of Korea, 1998
Labour Standards Law of Japan, 1947
Ministry of Labour Japan. Labour Law of Japan. Tokyo : The
Institute of Labour Administratiom, 1990.

Internet

<http://www.ilo.org./public/english/depts/fact.htm>

<http://www.ilo.org./public/english/overview/history.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm>

<http://www.ilolex.ilo.ch:1567/scripts/concde.htm>

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ ชื่อสกุล** : นางสาวมณี สุขผล
- วัน เดือน ปีเกิด** : พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๑
- สถานที่เกิด** : จังหวัดสมุทรสาคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : บ้านเลขที่ ๘๕/๑ หมู่ ๑ ตำบลบางน้ำจืด อ่าเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- วุฒิการศึกษา**
- : สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่ ตำบลบางน้ำจืด อ่าเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
 - : สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่โรงเรียนศึกษา Narathiwat อำเภอบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
 - : สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา ๒๕๓๗
 - : เข้าศึกษาต่อในคณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชากฎหมาย เอกชนและกฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน**
- : เลขานุการรองอธิบดีพิพากษาศาลอาญาชั้นบุรี พ.ศ. ๒๕๗๖-๒๕๗๘
 - : ทนายความประจำสำนักงานกฎหมายและธุรกิจรัชดาโยธิน