

## การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตร



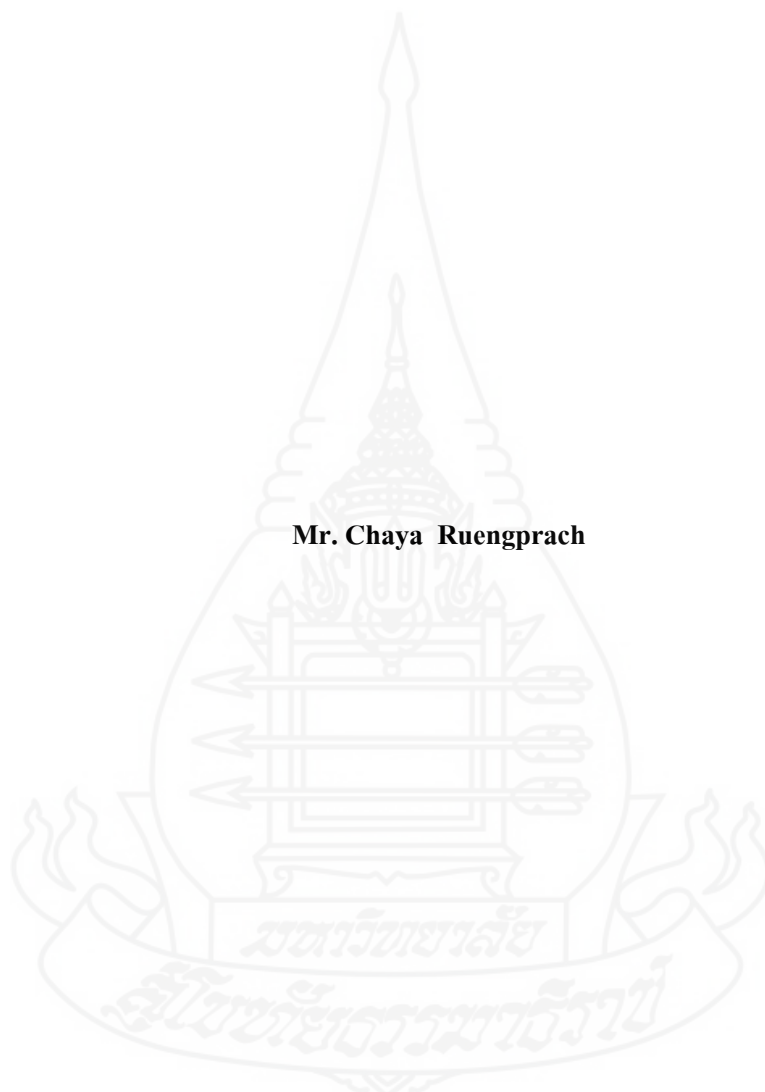
นายชญา เรืองปราชญ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

# **Protection of Pregnant Employees and Puerperal Welfare**

**Mr. Chaya Ruengprach**



An Independent study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Law

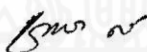
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตร
ชื่อและนามสกุล	นายชญา เรืองปราชญ์
วิชาเอก	กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์

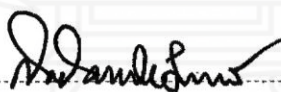
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)



(อาจารย์เชียรชัย ณ นคร)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว้ออิสระ การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และ สวัสดิการภายหลังคลอดบุตร  
**ผู้ศึกษา** นายชญา เรืองปราชญ์ รหัสนักศึกษ 2524003841 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การคั่นคว้ออิสระเรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ (2) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย (3) เพื่อวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย (4) เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และ สวัสดิการภายหลังคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงในประเทศไทยให้เหมาะสมเป็นธรรมตามกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และบุตรให้ดียิ่งขึ้น

การคั่นคว้ออิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยทางเอกสารด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรากฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา วิทยานิพนธ์ เอกสารประกอบการสอน สารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ยังขาดความเหมาะสม และไม่มีความเป็นธรรมเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากความบกพร่องของบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บางประการ เช่น ไม่มีนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ สิทธิลาคลอดยังต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ บทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายก็มิได้ให้ความคุ้มครอง ไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังการคลอดบุตร นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงไว้เลย ซึ่งผู้เขียนได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ ดังนี้ (1) ควรบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ให้ชัดเจน (2) ควรแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องสิทธิลาคลอดให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (3) ควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร (4) ควรกำหนดให้มีการคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ในช่วงระยะเวลาภายหลังคลอดบุตร (5) ควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และ สวัสดิการภายหลังคลอดบุตร ของประเทศไทยมีความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ** คุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ สวัสดิการหลังคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง



**Independent Study title:** Protection of Pregnant Employees and Puerperal Welfare  
**Author:** Mr. Chaya Ruengprach; **ID:** 2524003841; **Degree:** Master of Laws;  
**Independent Study advisor:** Chaninat Leeds, Associate Professor;  
**Academic year:** 2013

### **Abstract**

An independent study regarding protection of pregnant employees and puerperal welfare has the purposes (1) to study meaning, history, concept and principle concerning the protection of pregnant employees and welfare after delivery; (2) to analyze laws concerning the protection of pregnant employees and welfare after delivery in Thailand; (3) to analyze international labour standard of International Labour Organization and laws concerning the protection of pregnant employees and welfare after delivery compared with Thai laws and (4) to find a guideline in problem solving of the protection of pregnant employees and welfare after delivery of woman employees in Thailand to be suitable with laws in order to develop better quality of life in pregnant employees and children.

This independent study is a qualitative research by conducting documentary research by collecting data from legal textbooks, matters of law, judgments of the Supreme Court, Theses, documents supporting in teaching, information technology (internet) in both Thai and foreign language.

From the study, it is found that the protection of pregnant employees and welfare after delivery in accordance with Thai labour protection law is still lacking suitability and unjust due to a certain error in the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998), such as there is no definition in terms of “maternity leave” and the rights in maternity leave are still below the international labour standard, the legislation regarding protection of working which may be hazardous does not protect to the period after delivery; moreover, there is no legislation regarding welfare after delivery of woman employee. Therefore, the author suggests guidelines for problem solving as follows : (1) There should be legislation in definition of “maternity leave” clearly; (2) there should be an amendment in the legislation regarding the rights of maternity leave to have standard not below the international labour standard; (3) there should be stipulation for woman employee to gain the rights in taking leave due to pregnancy or delivery; (4) there should be stipulation in protection of works that may be hazardous in the period after delivery and (5) there should be stipulation regarding welfare after delivery in the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) in order that the protection of pregnant employees and welfare after delivery of Thailand to be more suitable and having more justice.

**Keywords:** Protection of pregnant employees, woman employees’ welfare after delivery

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และ สวัสดิการภายหลังคลอดบุตร สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถ และ ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ชนินาฎ ลีดส์ ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ข้อมูล และคำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้การศึกษา ค้นคว้าอิสระนี้จนเสร็จเรียบร้อย จึงขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาต่อผู้เขียนไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นกรรมการสอบ และให้คำปรึกษา พร้อมคำแนะนำต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความสมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงพระคุณ คุณแม่วัชรีย์ คีทิพย์ ผู้ให้กำเนิด และอุทิศแรงกาย แรงใจในการอบรมสั่งสอน ตลอดจนเสียสละกำลังทรัพย์เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่ผู้เขียน จนเป็นผลให้การศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้เขียนสำเร็จลงได้ อนึ่ง หากการค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีประโยชน์ และมีคุณค่าทางวิชาการแล้ว ผู้เขียนขอน้อมอุทิศให้แก่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ ส่วนความบกพร่อง และความผิดพลาดของการค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ผู้เขียนขอแบกรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ชญา เรืองปราชญ์

พฤษภาคม 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ระเบียบวิธีวิจัย .....	6
บทที่ 2 ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการ ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ .....	7
ความหมายของการคุ้มครอง และสวัสดิการแรงงาน .....	7
ความเป็นมาของการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย .....	10
แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ .....	20
บทที่ 3 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย .....	25
การคุ้มครองแรงงาน .....	25
สวัสดิการแรงงาน .....	36
บทที่ 4 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ เปรียบเทียบ กับกฎหมายของประเทศไทย .....	40
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ .....	40
การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ .....	46
วิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เปรียบเทียบกับกฎหมาย ของต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย .....	53

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลผล และข้อเสนอแนะ .....	58
สรุปลผล .....	58
ข้อเสนอแนะ .....	62
บรรณานุกรม .....	72
ประวัติผู้ศึกษา .....	76



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานหญิงถือได้ว่าเป็นแรงงานที่สำคัญในกระบวนการผลิตต่างๆ ของประเทศไทย ในอดีตประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม สมัยนั้นหญิงมีสถานภาพทางสังคมที่ด้อยกว่าชาย โดยสังคมกำหนดให้หญิงมีบทบาทหน้าที่ในการผลิต เช่น การเกษตรกรรม ได้แก่ การทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ และการหัตถกรรม ได้แก่ การเย็บ ปัก ถัก ร้อย การทอผ้า เป็นต้น ควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัว ทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตร ในขณะที่ฝ่ายชายมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารปกครองประเทศ และเป็นแรงงานทหารในยามศึกสงคราม การใช้แรงงานในสมัยนั้นเป็นการใช้แรงงานทาส ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง นายกับบ่าว โดยที่ผู้ใช้แรงงานมิได้รับค่าตอบแทนแต่ประการใด

จนกระทั่งในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงประกาศยกเลิกระบบทาส และทรงปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินให้ทันสมัยขึ้น อันส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจและ สังคม และเริ่มมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศไทย การพัฒนาของประเทศไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้แรงงานหญิงที่ถูกปลดปล่อยจากการเป็นแรงงานทาส เริ่มเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน เพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน จึงเริ่มมีการจ้างงาน และมีการออกกฎหมายควบคุมแรงงานคนใช้ขึ้น โดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับ ตำรวจสันติบาล<sup>1</sup>

ต่อมา ใน พ.ศ.2475 หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองของประเทศจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ มีการตรากฎหมายที่ออกโดยรัฐเพื่อรับรองสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของหญิง ดังเห็นได้จาก บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดให้หญิงมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับชาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย

<sup>1</sup> นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ วิเคราะห์ปัญหาสำคัญในสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2543 หน้า 50

หรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม และความคิดเห็นทางการเมือง (มาตรา 30) การกำหนดให้รัฐมีหน้าส่งเสริมความเสมอภาคของหญิง และชาย (มาตรา 80) และการกำหนดห้ามการใช้ความรุนแรง และการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมต่อหญิง รวมถึงสิทธิในการได้รับการบำบัดฟื้นฟู ในกรณีที่มีเหตุดังกล่าว (มาตรา 52) บทบาท และสถานภาพ ของหญิง จึงได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้นเป็นลำดับ

ปัจจุบันในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ท่ามกลางกระแสการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ก่อให้เกิดการขยายตัวของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และการลงทุนอย่างมาก บทบาทและสถานภาพของหญิงในสังคมไทยในยุคสมัยนี้ได้ข้ามพ้นจากค่านิยมทางสังคมเดิมๆ ที่กำหนดบทบาทหน้าที่หลักในการทำงานบ้าน และเลี้ยงดูบุตร มาสู่การทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ จุนเจือครอบครัว และมีแนวโน้มว่าในอนาคตจะมีแรงงานหญิงเข้าสู่กระบวนการจ้างงานเพิ่มขึ้น มากเรื่อยๆ แต่ด้วยเหตุที่หญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างจากชายอย่างมีอาจปฏิเสธได้ เช่น ลักษณะของมวลกล้ามเนื้อที่บอบบาง การมีประจำเดือน การมีโอกาสตั้งครรภ์ และให้กำเนิดบุตร ด้วยลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ทำให้หญิงไม่สามารถทำงานในลักษณะยก แบก หาม สิ่งของที่มี น้ำหนักมาก หรืองานที่มีสภาพอันตรายเท่ากับชายได้ นอกจากนี้ ในช่วงเวลาดังครรภ์สภาพร่างกาย จะอ่อนแอยิ่งขึ้น และการทำงานบางประเภทในระหว่างตั้งครรภ์ก็อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพ ของหญิงมีครรภ์ได้ การใช้แรงงานหญิงจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครอง สภาพการทำงาน และมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานหญิงเป็นพิเศษ แตกต่างไปจากแรงงานชาย ด้วยเหตุนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Organization : I L O) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ คนทำงานสามารถเข้าถึงสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความเท่าเทียม และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงงานหญิงโดยได้รับรอง อนุสัญญา และข้อแนะนำฉบับที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิง ซึ่งถือเป็นมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศที่เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ในประเทศตน เช่น

1) อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (C171- Night Work Convention, 1990) ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 24.00 – 05.00 นาฬิกา และงานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกัน



2) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ.1967 (C127- Maximum Weight Convention, 1967) ได้กำหนดให้การใช้แรงงานหญิงใน ลักษณะแบกหาม จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่อนุญาตให้ทำการแบกหามไว้ ซึ่ง จะต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ

3) อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (C 183- Maternity Protection Convention, 2000) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา ก่อน และ หลังคลอดบุตร รวมถึงการ พักงานเพื่อให้นมบุตรในเวลาทำงาน

สำหรับประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพ ในการทำงานของแรงงานหญิง ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดให้บุคคลมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกันความปลอดภัย และสวัสดิภาพ ในการทำงาน ตลอดจนหลักประกันในการดำรงชีพระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นจากภาระการทำงาน ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ (มาตรา 44) รวมถึงการกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินการตาม แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจในการคุ้มครองและ ส่งเสริมให้ประชากรหญิงวัยทำงานมีงานทำ จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบ ไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบ ประกันสังคม ตลอดจนการคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติสำหรับการทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกัน (มาตรา 84 (7))

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐธรรมนูญจะได้บัญญัติให้ความสำคัญในเรื่องหลักประกันความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของแรงงานหญิงไว้ก็ตาม แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 ก็ยังมีได้ให้ความคุ้มครอง ความปลอดภัย และสวัสดิการในการทำงานของ แรงงานหญิงเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังเห็นได้จากการที่ บทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้มิได้ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่เพิ่งคลอดบุตรทำงานที่มีลักษณะอัน อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกาย ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ ซึ่งตามสภาพความเป็น จริงแล้ว สุขภาพร่างกายของหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรแต่ละคนย่อมมีความแข็งแรงแตกต่างกัน ไป ตามแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสุขภาพร่างกายของผู้คลอด บุตรเอง การดูแลรักษาสุขภาพภายหลังคลอด ตลอดจนการได้รับคำปรึกษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเหตุนี้ถึงแม้การทำงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตราย จะไม่เป็นอันตรายแก่ลูกจ้างหญิงที่เพิ่ง คลอดบุตรบางคน แต่ก็อาจจะเป็นอันตรายโดยตรงต่อลูกจ้างหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรบางคน ได้

นอกจากนี้ยังพบความบกพร่องในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์อยู่อีกหลายกรณีด้วยกัน คือ การ ที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิ ลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน

(มาตรา 41) โดยมีได้มีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่บังคับให้ลูกจ้างต้องเหลือระยะเวลาไว้สำหรับใช้สิทธิลาคลอดบุตรภายหลังการคลอดบุตรแล้ว ทำให้อาจเกิดเป็นปัญหาในทางปฏิบัติในกรณีที่ลูกจ้างบางคนใช้สิทธิลาคลอดบุตรเกินความจำเป็นในช่วงระยะเวลาก่อนคลอด จนเป็นเหตุให้ไม่เหลือระยะเวลาที่จะนำมาใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหลังจากการคลอดบุตรแล้วได้ และจำเป็นต้องขอมทกกับการกลับเข้าทำงาน โดยที่ยังไม่มีความพร้อมทางสภาพร่างกาย ซึ่งตามธรรมชาติแล้วร่างกายของหญิงภายหลังจากการคลอดบุตรย่อมมีความจำเป็นที่จะได้รับการพักผ่อนภายหลังการคลอดเป็นระยะเวลาพอสมควร การที่ลูกจ้างหญิงต้องขอมทกกับเข้าทำงานตามเดิมโดยที่ไม่มีเวลาพักผ่อนร่างกาย ในขณะที่ร่างกายยังไม่สมบูรณ์นั้นย่อมเป็นอันตรายต่อลูกจ้างหญิงอย่างมาก ตลอดจนกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีการบัญญัติมาตรการเป็นพิเศษเพื่อให้ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งคลอดบุตร มีโอกาสดูแลบุตรของตนภายหลังการคลอดได้อย่างใกล้ชิด เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาพัก และสถานที่เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรในระหว่างเวลาทำงานได้ ซึ่งตามธรรมชาติแล้วน้ำนมมารดาเป็นอาหารที่จำเป็น และสำคัญสำหรับทารก หากลูกจ้างต้องทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่เพื่อทำงานตามคำสั่งของนายจ้างโดยที่ไม่มีระยะเวลาในช่วงภายหลังการคลอดที่เพียงพอในการเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่งคลอดแล้วย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีของลูกจ้างและบุตร อันอาจส่งผลให้บุตรซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเติบโตมาอย่างไม่มีคุณภาพ

จากกรณีดังกล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังให้ความคุ้มครอง และจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่เหมาะสมเพียงพอ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษา ในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยวิธีการศึกษาเปรียบเทียบกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และ ลาว ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเช่นเดียวกับประเทศไทย ตลอดจนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ถือเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความเหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น ตรงตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติมาตรา 44 และ มาตรา 84 (7) แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มุ่งคุ้มครองให้บุคคลสามารถเข้าถึงสิทธิที่จะได้รับหลักประกันความปลอดภัย และ สวัสดิภาพในการทำงานได้อย่างแท้จริง



## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

2.2 เพื่อวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

2.3 เพื่อวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย

2.4 เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตร ของลูกจ้างหญิงในประเทศไทยให้เหมาะสมเป็นธรรมตามกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และบุตรให้ดียิ่งขึ้น

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

มุ่งศึกษาปัญหาทางกฎหมายที่ใช้บังคับในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และกฎหมายของประเทศ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ลาว

## 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

4.2 ทราบ และเข้าใจสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

4.3 ได้ความแตกต่าง และความคล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายไทยกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ

4.4 ได้แนวทางในการแก้ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงในประเทศไทยให้เหมาะสมเป็นธรรมตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และบุตรให้ดียิ่งขึ้น

## 5. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหนังสือ ตำรากฎหมาย ตั๋วบทกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา วิทยานิพนธ์ เอกสารประกอบการสอน สารสนเทศบน Internet ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ



## บทที่ 2

# ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับ การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ในปัจจุบันประชากรโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา และมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ด้วยเหตุนี้ย่อมส่งผลให้การบริโภค อุปโภค มีความต้องการมากขึ้นด้วย เพื่อให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภค แม้ว่าผู้ประกอบการจะนำเทคโนโลยี เครื่องจักรกลต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความรวดเร็ว และลดต้นทุนทางธุรกิจก็ตาม แต่ก็ยังต้องอาศัยทักษะฝีมือของมนุษย์ในการควบคุม บังคับ สั่งการ ตลอดจนทักษะฝีมือที่ไม่สามารถอาศัยได้จากเครื่องจักรกล แรงงานมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นแรงงานที่สำคัญที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในสถานประกอบการต่างๆ และด้วยความที่มนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการต่างๆ เช่น ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย การพักผ่อนที่เพียงพอ ความสะดวกสบาย เป็นต้น ซึ่งแตกต่างไปจาก เครื่องจักรกลที่ทำงานไปตามกลไกเท่านั้น การคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งขาดเสียมิได้ในการใช้แรงงานทั่วไป ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นแรงงานอีกประเภทหนึ่งที่พบในสถานประกอบการต่างๆ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ในบทนี้จึงเป็นการศึกษาในเรื่องความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และสวัสดิการภายหลังคลอด

### 1. ความหมายของการคุ้มครอง และสวัสดิการแรงงาน

#### 1.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

ในการศึกษาความหมายของคำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจในความหมายของคำว่า “แรงงาน” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านในทฤษฎีที่ต่างกันไป พอสรุปได้ ดังนี้<sup>2</sup>

ศาสตราจารย์ Dale Yodor ได้อธิบายว่า “แรงงานหมายถึงแรงงานทั้งหมดของมนุษย์ ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้า และบริการสำหรับมนุษย์”

<sup>2</sup> สุคาสิริ วสวงศ์ คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร นิติบรรณการ 2545 หน้า 3

Melvin W. Reder ได้อธิบายว่า “แรงงานหมายถึงบุคคลที่ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (ร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)”

Ralph H. Blodgett ได้อธิบายว่า “แรงงานหมายถึง การใช้แรงงาน และสติปัญญาของมนุษย์ (human effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งรายได้”

นอกจากนี้ยังพบความหมายของคำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” และคำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” จากการอธิบายของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ดังนี้

นิคม จันทรวิฑูร ได้อธิบายว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างมิให้มีการใช้แรงงานเกินสมควร และเพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม”

เกษมสันต์ วัฒวรรณ ได้อธิบายว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิ และหน้าที่ ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงาน”

สุดาศิริ วสวงศ์ ได้อธิบายว่า “การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานเกินสมควรเพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในระบบอุตสาหกรรม”

จากการพิเคราะห์ความหมายของคำว่า “แรงงาน” คำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” และคำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” ที่มีผู้อธิบายไว้หลายท่านข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” ว่า หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้าง การใช้แรงงานของลูกจ้างให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ในการป้องกันมิให้มีการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และการใช้แรงงานเกินสมควร รวมถึงการจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความปลอดภัยเพียงพอแก่การทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้

## 1.2 ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” หมายถึง การให้สิ่งทีเื้ออานวย ให้คนมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

สุดาศิริ วสวงศ์ ได้อธิบายความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดี กินดีของลูกจ้าง

ที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชีย ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุง นิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี ค.ศ. 1977 ได้ให้นิยามของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง บริการความสะดวกสบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายใน หรือ บริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพ และขวัญที่ดีของลูกจ้าง<sup>3</sup>

สวัสดิการแรงงานอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สวัสดิการตามที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการทางเศรษฐกิจ และ สวัสดิการสังคม<sup>4</sup>

สวัสดิการตามที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึงสวัสดิการที่นายจ้างทุกคนมีความผูกพันที่จะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง อันเป็นความผูกพันที่เกิดจากการที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ หากไม่ทำตามกฎหมายบัญญัติย่อมถือว่าเป็นความผิด เช่น ข้อกำหนด ที่ให้นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ตามมาตรา 96 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้น

สวัสดิการทางเศรษฐกิจ (Economic welfare) สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี ในการทำงาน อันอาจส่งผลดีต่อนายจ้างที่จะได้รับงานที่มีคุณภาพจากการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรการทำงานระหว่าง นายจ้าง และ ลูกจ้างด้วย สวัสดิการประเภทนี้มิได้ถูกบังคับโดยรัฐ ให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด นายจ้างจึงมีอิสระที่จะเลือกจัดทำให้แก่ลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม อาทิ การให้โบนัสประจำปี การแบ่งปันผลกำไร การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การประกันสังคม เป็นต้น

สวัสดิการสังคม (Social or Humanitarian Welfare) สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่คิดคำนวณ เป็นราคารายได้ น้อยกว่าสวัสดิการประเภทอื่นๆ มักจะแสดงออกในรูปของการจัดการงานบุคคลที่ดี อาทิ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ การบันเทิง กีฬา เป็นต้น

<sup>3</sup> ILO Asian Regional Conference.1977 Report II. p. 3. อ้างใน กษมน ทรงพิทักษ์กุล ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2552

<sup>4</sup> สุดาศิริ วสวงศ์ คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ นิติบรรณการ 2545 หน้า 192 – 200

<sup>5</sup> “เรื่องเดียวกัน”

## 2. ความเป็นมาของการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

ด้วยการที่ประเทศไทยมีวิวัฒนาการทางด้านอุตสาหกรรมไปอย่างรวดเร็วภายหลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศในปี 2475 ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวคิดที่จะคุ้มครองให้การใช้แรงงานมีความเหมาะสม และเป็นธรรมตามกฎหมาย ดังเห็นได้จากคำแถลงของนายกรัฐมนตรี (ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม) ที่กล่าวไว้ว่า “เหตุผล โดยที่ประเทศไทยได้วิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบันนี้ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจ มีความเจริญมากขึ้น ถึงขั้นที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน และการประสานงาน ตลอดจนความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้าง กับ ลูกจ้าง และโดยที่ได้คำนึงถึงการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศมาแต่แรกตั้ง ซึ่งเป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานอันเป็นปัจจัยสำคัญในการเศรษฐกิจ ทั้งในด้านผลิต และ บริโภค และโดยที่รัฐบาลนี้มีนโยบายส่งเสริมแรงงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในอันที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย จึงเห็นสมควรตรากฎหมายวางระเบียบการใช้แรงงาน หรือ สภาพการทำงาน รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพอนามัยและความมั่นคงในการทำงานประกอบอาชีพ” รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ขึ้น เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2499 ซึ่งถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย โดยให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างในประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นไป (มาตรา 2) หลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 แล้วประเทศไทยก็ได้บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นอีกหลายฉบับ ดังนี้

### 2.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานไว้ในลักษณะหนึ่งได้แก่ การกำหนดชั่วโมงทำงาน การกำหนดวันหยุดงาน การใช้แรงงานหญิง และเด็ก การจ่ายค่าจ้าง เงินชดเชย เงินทดแทน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครอง และสวัสดิการสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ ดังนี้

#### 2.1.1 สิทธิลาคลอด

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิหยุดงานได้ 30 วัน ก่อนวันคลอด และอีก 30 วัน ภายหลังคลอดบุตร โดยนำไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดง และหากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนติดต่อกันก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน (มาตรา 17) ในกรณีที่ลูกจ้างยังไม่อาจ



เข้าทำงาน ได้ก็มีสิทธิหยุดงานได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และต้องมีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่า การเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการคลอด และไม่สามารถเข้าทำงานได้ (มาตรา 18)

### 2.1.2 ลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือ ร่างกายของลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัตินี้มีได้กำหนดลักษณะ งานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย และหญิงทั่วไป กล่าวคือ ให้กำหนดงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้างไว้โดยกฎกระทรวง ทั้งนี้อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ด้วยก็ได้ (มาตรา 8 วรรค 2) ซึ่งกฎกระทรวง (พ.ศ.2500) ที่ออกตามความในมาตรา 6<sup>6</sup> ได้กำหนดลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างไว้ได้แก่

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (2) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับวัตถุระเบิด
- (3) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับวัตถุมีพิษโดยไม่มีเครื่องป้องกัน
- (4) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตรังสี
- (5) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือ ละออง ที่มีลักษณะ

เป็นอันตราย

- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นกระเทือน (ข้อ 1)

### 2.1.3 งานที่มีลักษณะยก แบก

ตามพระราชบัญญัตินี้มีได้กำหนดอัตราน้ำหนักที่ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะ ยก แบก หาบ หาม ทุ่น ลาก เข็นไว้เป็นการเฉพาะลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา14) ซึ่งกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ได้กำหนดอัตราน้ำหนักไว้คือ

- (1) 30 กิโลกรัม สำหรับการยก แบก หาบ หาม ทุ่น หรือลากของในที่ราบ
- (2) 25 กิโลกรัม สำหรับการ ยก แบก หาบ หาม ทุ่น หรือลากของซึ่งต้องขึ้น

บันได หรือที่สูง

<sup>6</sup> มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ สारวัดแรงงาน พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทน นายทะเบียน และออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้และกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตรา ท้ายพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

- (3) 600 กิโลกรัม สำหรับการเข็นของ ซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง
- (4) 200 กิโลกรัม สำหรับการเข็นของ ซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง (ข้อ 2)

#### 2.1.4 กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน

พระราชบัญญัตินี้มีได้กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงานของลูกจ้างหญิง มีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป โดยกำหนดให้เวลาทำงานของลูกจ้างหญิงต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง ถ้าจะต้องใช้ลูกจ้างหญิงทำงานเกินกำหนดเวลาดังกล่าวจะต้องไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง หรือ ไม่เกิน สัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นการทำงานประเภทที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 13) ซึ่งได้แก่<sup>7</sup>

- (1) งานผู้จัดการ งานเลขานุการ หรืองานหัวหน้างาน
- (2) งานเกี่ยวกับความลับ
- (3) งานสื่อข่าวหนังสือพิมพ์
- (4) งานซึ่งต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่โดยไม่มีกำหนดเวลา

ทำงานแน่นอน

- (5) งานป้องกันโรค หรือรักษาพยาบาล
- (6) งานสังคมสงเคราะห์
- (7) งานรับใช้

ทั้งนี้ยกเว้นงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกาย ของลูกจ้างซึ่งห้ามมิให้เกินสัปดาห์ละ 22 ชั่วโมง (มาตรา 8 วรรค 1) นอกจากนี้ยังกำหนดห้ามนายจ้าง มิให้ใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา และ 6.00 นาฬิกา และในสถานประกอบพาณิชย์กรรม หรือสถานประกอบธุรกิจอย่างอื่นในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 6.00 นาฬิกา เว้นแต่งานนั้นเป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ หรือเป็นงานซึ่งตามลักษณะ และสภาพแล้วจะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว เมื่อได้รับอนุญาตจาก พนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว (มาตรา 15) และหากหญิงนั้นมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และยังมีได้ทำการสมรส ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงนั้นเป็นลูกจ้าง เพื่อทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขาย และเสพสุรา โรงแรม หรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 16)

<sup>7</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทงานตามมาตรา 13 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.



### 2.1.5 กำหนดเวลาพักผ่อน

สำหรับกำหนดเวลาพักผ่อนนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับ ลูกจ้างชาย และหญิง ทั้งไป โดยในระหว่างเวลาทำงาน ให้มีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่ไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน อย่่างไรก็ตาม นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 30 นาที และเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 9)

## 2.2 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

หลังจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2500 คณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร (ข้อ 2) กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 นี้ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก และการจ่ายค่าจ้าง ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 กำหนดให้ ข้อตกลงเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก และการจ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงซึ่งนายจ้าง และลูกจ้างได้ทำกันก่อนใช้ประกาศฉบับนี้ให้เป็นไปตาม ข้อตกลงเดิมจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง ซึ่งต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก และการจ่ายค่าจ้าง (ข้อ 1) และได้บัญญัติหลักเกณฑ์ การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ ดังนี้

หลังจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2500 คณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร (ข้อ 1) โดยมีหลักการ และเหตุผลในการยกเลิก ตามคำปรารภที่ปรากฏในตอนต้นประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ดังนี้ “โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดวิวาท ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจ และการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาส ให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยง ลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานทาง เศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรือง ของประเทศ ”

### 2.2.1 สิทธิลาคลอด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง และเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งมาแสดง มีสิทธิหยุดงาน 30 วัน ก่อนวันคลอด และ 30 วัน ภายหลังจากวันคลอด โดยให้นับรวม วันหยุดงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานตามประกาศนี้ และวันหยุดงานอื่นซึ่งนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้าง นั้นหยุดเข้าด้วย และหากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ติดต่อกันก็ให้มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่า 30 วัน (ข้อ 35) ในกรณีที่ลูกจ้างยังไม่สามารถกลับเข้า ทำงานได้ ก็ให้มีสิทธิหยุดงานได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และต้องมีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการคลอด และไม่สามารถทำงานได้ (ข้อ 36)

### 2.2.2 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว

หากมีความจำเป็น และมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงว่าไม่อาจ ทำงานในหน้าที่เดิมได้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ให้ใหม่เป็นการ ชั่วคราว เพื่อความเหมาะสมก่อนหรือภายหลังจากวันคลอดได้ โดยนายจ้างจะต้องพิจารณาเปลี่ยนงาน ให้แก่ลูกจ้างนั้นตามสมควร (ข้อ 37)

นอกจากนี้ ในข้อ 38 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ยังได้กำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันเองในกรณีที่ไม่มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตามข้อ 35 ข้อ 36 และ ข้อ 37 ด้วย

### 2.2.3 ลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ มิได้มีการกำหนดลักษณะงานอันอาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิง มีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิง ทำงาน ดังต่อไปนี้

- (1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนตร์ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านซึ่งสูงกว่าพื้นดินสิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานใช้เลื่อยวงเดือน
- (4) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน เว้นแต่งานในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสำนักงาน

หรืองานเกี่ยวกับอนามัย หรือสวัสดิการ หรือ

(6) งานอื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด (ข้อ 31)

#### 2.2.4 งานที่มีลักษณะยก แยก

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มีได้กำหนดอัตราน้ำหนักที่ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะ ยก แยก หาบ หาม ทุ่น ลาก เข็น ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แยก หาบ หาม ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรา ที่กำหนดไว้ใน ข้อ 32 คือ

- (1) 30 กิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาบ หาม ทุ่น หรือลากของในที่ราบ
- (2) 25 กิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาบ หาม ทุ่น หรือลากของซึ่งต้องขึ้นบันได

หรือที่สูง

- (3) 600 กิโลกรัม สำหรับการเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง
- (4) 300 กิโลกรัม สำหรับการเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

#### 2.2.5 กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มีได้กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างชาย และหญิงทั่วไป ตามที่กำหนดในข้อ 4 ดังนี้

- (1) งานอุตสาหกรรม โดยปกติจะเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงไม่ได้
- (2) งานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง ห้ามมิให้

เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

- (3) งานพาณิชยกรรม โดยปกติจะเกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมงไม่ได้

นอกจากนี้ยังกำหนดห้ามนายจ้างมิให้ใช้ลูกจ้างหญิงทำงานอุตสาหกรรมในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา และในงานพาณิชยกรรมในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา (ข้อ 33) และหากหญิงนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีได้ทำการสมรส ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงนั้นเป็นลูกจ้าง เพื่อทำงานในสโมสรราตรี สถานเดินรำ สถานฝึกสอนเดินรำ สถานขาย และเสพสุรา สถานอาบนวด โรงแรม หรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด (ข้อ 34)

#### 2.2.6 กำหนดเวลาพักผ่อน

สำหรับกำหนดเวลาพักผ่อนนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างชาย และหญิง ทั่วไป โดยในระหว่างเวลาทำงาน ให้มีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่ไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน แต่ทั้งนี้นายจ้าง และ ลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่จะต้อง

ไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เว้นแต่งานนั้นมีลักษณะที่ลูกจ้างอาจมีเวลาพักผ่อนได้ในตัว โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว (ข้อ 5)

### 2.3 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

หลังจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2514 คณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2515 ให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 (ข้อ 1) โดยมีหลักการ และเหตุผลในการยกเลิก ตามคำปรารภที่ปรากฏในตอนต้นประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ดังนี้ “โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย”

ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงาน 7 ประการด้วยกัน<sup>8</sup> ได้แก่

- (1) การใช้แรงงานทั่วไป
- (2) การใช้แรงงานหญิง
- (3) การใช้แรงงานเด็ก
- (4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา และค่าจ้างในวันหยุด
- (5) การจ่ายค่าชดเชย ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
- (6) เรื่องการจ่ายเงินทดแทน
- (7) เรื่องสวัสดิการ

ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งได้บัญญัติหลักเกณฑ์การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ ดังนี้

#### 2.3.1 สิทธิลาคลอด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มขึ้นจากวันลาป่วย 60 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดด้วย และถ้าลูกจ้างหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ให้มีสิทธิ

<sup>8</sup> นิคม จันทรวิฑูร กุฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และแรงงาน กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลา ตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 30 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างยังไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้เนื่องจากการคลอด ก็ให้มีสิทธิลาหยุดงานได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ข้อ 18)

### 2.3.2 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว

ถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ก็มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยนายจ้างจะต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามสมควร(ข้อ 19)

### 2.3.3 ลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มีได้มีการกำหนดลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ดังต่อไปนี้

(1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักร หรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานที่ใช้เลื่อยวงเดือน

(4) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(5) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(6) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด (ข้อ 13)

### 2.3.4 งานที่มีลักษณะ ยก แยก

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มีได้กำหนดอัตราน้ำหนักที่ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะ ยก แยก หาบ หาม ทุบ ลาก เข็นไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แยก หาบ หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตรา ที่กำหนดไว้ใน ข้อ 14 คือ

(1) 30 กิโลกรัม สำหรับการงานในที่ราบ

(2) 25 กิโลกรัม สำหรับการงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

(3) 600 กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

(4) 300 กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง



### 2.3.5 กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มีได้กำหนดเวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับ ลูกจ้างชาย และหญิงทั่วไป ตามที่กำหนดใน ข้อ 3 ดังนี้

- (1) งานอุตสาหกรรม กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
- (2) งานขนส่ง กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลานี้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
- (3) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง และห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลานี้
- (4) งานพาณิชยกรรม กำหนดทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง
- (5) งานอื่นๆ นอกจากงานตาม (1) (2) (3) (4) กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

นอกจากนี้ยังกำหนดห้ามนายจ้างมิให้ใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา เว้นแต่งานนั้นมีลักษณะที่ต้องทำติดต่อกันไป งานกะหรือ งานอันมีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว (ข้อ 16) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานตามข้อ 16 อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือ ลดชั่วโมงทำงานนั้น ถ้าอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นด้วย ก็ให้สั่งตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง (ข้อ 17) และหากหญิงนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งยังมีได้ทำการสมรส ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงนั้นเป็นลูกจ้าง เพื่อทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขาย และเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม หรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะ ได้กำหนด (ข้อ 15)

### 2.3.6 กำหนดเวลาพักผ่อน

สำหรับกำหนดเวลาพักผ่อนนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย และหญิง ทั่วไป โดยในระหว่างเวลาทำงาน ให้มีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ทั้งนี้ นายจ้าง และ ลูกจ้างอาจตกลง

<sup>9</sup> ความเดิมถูกยกเลิกโดยข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศ กระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ฉบับลงวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2516

กันไว้ล่วงหน้า ให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป เมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉินที่ไม่สามารถหยุดปฏิบัติงานได้ (ข้อ 6)

#### 2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป (มาตรา 2) ซึ่งก็คือวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้ ปรากฏตามหมายเหตุท้ายประกาศ คือ “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว อยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 รวมทั้งบัญญัติให้บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือ ซึ่งขัด หรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา 3) ทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ต้องถูกยกเลิกไปด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน และล่าสุดได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2553 สำหรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ตามพระราชบัญญัตินี้จะขอก้าวโดยละเอียดไว้ในบทที่ 3 ต่อไป

### 3. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

แนวคิดที่จะทำให้การใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความเหมาะสม และเป็นธรรม นั้นถือเป็นผลผลิตที่สำคัญที่มาจากเหตุปัจจัยหลายประการเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สืบเนื่องมาตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 จนถึงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นช่วงระยะเวลาที่สังคมตะวันตกมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการปฏิวัติ อุตสาหกรรม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวความคิดระบบ เสรีนิยม เป็นเหตุให้เกิดการจ้างงานอย่างเสรี ที่อยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างผู้มีอำนาจต่อรองสูงกว่ามักใช้แรงงานอย่างเอารัดเอาเปรียบเสมอ โดยไม่จัดให้มีสวัสดิการที่เพียงพอในการทำงาน อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย และร่างกาย ของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นแรงงานที่ปกครองง่าย และมีอำนาจในการต่อรองน้อยที่สุดที่ควรได้รับมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้แรงงานเป็นพิเศษ เพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดที่จะต้องกำหนดห้าม การทำงานบางประเภทที่มีลักษณะอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ เพื่อให้เกิด ความปลอดภัยแก่ตัวลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ รวมไปถึง แนวคิดที่จะต้องกำหนดให้มีสิทธิในการ ลาคลอด และสวัสดิการต่างๆ ภายหลังจากการคลอดเพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนในการเตรียมตัว เพื่อคลอดบุตร และมีโอกาสในการดูแลบุตรภายหลังคลอดอย่างเพียงพอ ตลอดจนแนวคิดที่จะต้อง ให้มีการคุ้มครองมิให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุแห่งการมีครรภ์ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงความ เท่าเทียมของการจ้างงาน และความต่อเนื่องของรายได้ ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ ความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว<sup>10</sup> วัฏกรรมที่เห็นได้ชัดเกี่ยวกับแนวคิดที่จะทำให้การใช้แรงงาน ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความเหมาะสมและเป็นธรรมนั้น เห็นได้จากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งที่เป็นอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับรองขึ้น เพื่อให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ และเป็นแนวทางให้แต่ละ ประเทศนำไปปรับใช้ภายในประเทศของตน ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการให้ความคุ้มครอง ดังนี้

<sup>10</sup>International Labour Organization. "Maternity Protection". Retrieved May 28, 2014 from :



### 3.1.1 เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัย และร่างกายของลูกจ้าง

การให้ความคุ้มครองในเรื่องสุขภาพอนามัยและร่างกายนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า ตามธรรมชาติร่างกายของหญิงมีครรภ์ย่อมมีความอ่อนแอกว่าชาย และหญิงทั่วไป ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษกว่าลูกจ้างอื่นๆ เช่นต้องการเวลาพักผ่อนที่มากกว่าลูกจ้างชาย และหญิงทั่วไป ห้ามทำงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ ต้องการสิทธิในการลาคลอด และระยะเวลาพักฟื้นร่างกายภายหลังการคลอดบุตร เป็นต้น ดังนั้น หากไม่มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ไม่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอันตรายอย่างมาก ต่อสุขภาพอนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

อนุสัญญา และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยและร่างกายของลูกจ้าง ได้แก่

#### 1) การทำงานกลางคืน

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ. 1990 (C171 - Night Work Convention, 1990)

อนุสัญญาฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในเวลาวิกาล (งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมทั้งงานในช่วงเวลาตั้งแต่ 24.00 – 05.00 นาฬิกา)<sup>11</sup> ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่จำเป็น และการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

(2) ข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (R178 - Night Work Recommendation, 1990)

ข้อเสนอฉบับนี้ได้เสนอแนะ แนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 171

#### 2) การกำหนดน้ำหนักสูงสุด

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ.1967 (C127- Maximum Weight Convention, 1967)

<sup>11</sup> ฉันทนา เจริญศักดิ์ “แรงงานหญิงและเด็ก” ในประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 6 นันทบุรี บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2552 หน้าที่ 29

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิง ที่ทำงานในลักษณะแบก หาม โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การใช้แรงงานหญิง ที่แตกต่างไปจากการใช้แรงงานชายไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้

(2) ข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ. 1967 (R128- Maximum Weight Recommendation, 1967)

ข้อแนะนำฉบับนี้ได้เสนอแนะแนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อแนะนำต่างๆ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 128 นอกจากนี้ยังมีคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ สำหรับงานที่มีลักษณะแบก หาม ด้วย

### 3) คุ้มครองหญิงมีครรภ์

อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (C183- Maternity Protection Convention 2000)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญ แก่การใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นหลักประกัน ความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน เช่น สิทธิลาคลอด ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่ควรจะได้รับในระหว่างระยะเวลาก่อนคลอด ระหว่างคลอด และ ภายหลังคลอด<sup>12</sup>

#### 3.1.2 เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

ด้วยเหตุที่หญิงมีครรภ์มีร่างกายที่อ่อนแอกว่าชาย และหญิงทั่วไป จึงส่งผลให้คุณภาพ และปริมาณของงานที่ได้จากแรงงานประเภทนี้ไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับคุณภาพและปริมาณของงานที่ได้จากแรงงานชาย และหญิงทั่วไป อีกทั้งยังมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ เช่น สิทธิลาคลอด สิทธิขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว การกำหนดประเภทของงานที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น เหล่านี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจจ้างงานของผู้ประกอบการ และเป็นเหตุที่เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการนำมาใช้อ้าง เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง อันนำไปสู่การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำขึ้น เพื่อคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติกับแรงงานประเภทนี้

อนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ได้แก่

<sup>12</sup> “ เรื่องเดียวกัน ”

1) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (Convention concerning The Equal Remuneration, 1951)

อนุสัญญาฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชาย และหญิง โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับลูกจ้างชาย และลูกจ้างหญิง ที่มีให้มีการเลือกปฏิบัติ

2) ข้อเสนอฉบับที่ 90 ค.ศ.1951 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Recommendation concerning The Equal Remuneration, 1951)

ข้อเสนอฉบับนี้ได้เสนอแนะแนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 100

### 3.2 หลักการสำคัญในการคุ้มครอง และจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

การใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีหลักการสำคัญในการให้ความคุ้มครอง และการจัดสวัสดิการ ดังนี้

#### 3.2.1 สิทธิลาคลอด

การคลอดบุตรถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับหญิงมีครรภ์ ซึ่งมีอาจหลีกเลี่ยงได้โดยธรรมชาติ ดังนั้นสิทธิลาคลอดจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องบัญญัติรับรองไว้ แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งจะขาดเสียมิได้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทั้งนี้ กฎหมายจะต้องกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง ในระหว่างระยะเวลาก่อน และหลังคลอด รวมทั้งต้องมีบทบัญญัติที่เป็นการป้องกันมิให้มีการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ด้วย

#### 3.2.2 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว

ด้วยเหตุที่ร่างกายของหญิงมีครรภ์มีความอ่อนแอกว่าชาย และหญิงทั่วไปในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จึงควรได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ งานบางประเภทแม้ไม่มีลักษณะที่เป็นอันตราย แต่หากพิสูจน์ได้แน่ชัดว่าอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์คนนั้นแล้ว ก็ควรให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่นั้นใหม่เป็นการชั่วคราวได้ ดังนั้น ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวในระยะเวลา ก่อน หรือหลังคลอดได้ หากพิสูจน์ได้ว่างานนั้น เป็นอันตรายต่อตัวลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ของตน

### 3.2.3 ลักษณะงานที่เป็นอันตราย

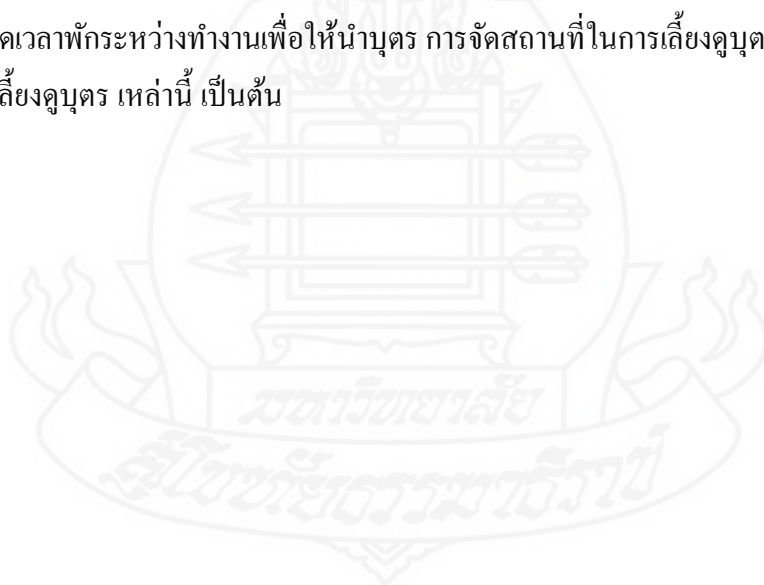
กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องกำหนดประเภทงานที่เป็นอันตราย ที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่สั่นสะเทือนงาน ขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ งานในลักษณะ ยก แบก หาบ หาม ทูน เข็น ลากสิ่งของ เป็นต้น

### 3.2.4 กำหนดเวลาทำงาน

ด้วยการที่หญิงมีครรภ์มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพักผ่อนมากเป็นพิเศษ เพื่อสุขภาพอนามัย และร่างกาย ของหญิงและบุตรในครรภ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องกำหนด มาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ไว้ เช่น การกำหนดช่วงเวลาห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิง มีครรภ์ทำงาน หรือการกำหนดขอบเขตของเวลาที่สามารภให้ลูกจ้างทำงานได้ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ ลูกจ้างและบุตรในครรภ์ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

### 3.2.5 สวัสดิการภายหลังคลอด

ด้วยการที่หญิงภายหลังคลอดมีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการดูแลบุตรที่เพิ่งคลอด ซึ่งยังไม่มี ความแข็งแรงเพียงพอที่จะดูแลตัวเองได้ เช่น การให้นมบุตร การป้อนข้าว ป้อนน้ำ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็นแก่ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งคลอดบุตร เช่น กำหนดเวลาพักระหว่างทำงานเพื่อให้นมบุตร การจัดสถานที่ในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง กำหนด วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เหล่านี้ เป็นต้น



### บทที่ 3

## กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการ ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมนานาประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งในประเทศไทย ดังเห็นได้จากการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับต่างๆ ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันที่ทุกฉบับล้วนแต่ได้มีการบัญญัติบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ไว้เป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากการใช้แรงงานประเภทอื่นทั่วไป เพื่อมุ่งคุ้มครองและพัฒนาให้การใช้แรงงานประเภทนี้มีความเหมาะสม และเป็นธรรมตามกฎหมายยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดที่กล่าวแล้วในบทที่ 2

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยในส่วนแรกจะเป็นการศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงาน และในส่วนที่สอง จะเป็นการศึกษาถึงสวัสดิการแรงงาน แยกอธิบาย ดังนี้

#### 1. การคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานคือ การวางข้อบัญญัติเกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่ง ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดพักผ่อน การลาป่วย และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บ ตลอดจนโรคที่เกิดขึ้นต่อคนงาน เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง<sup>13</sup> อันถือได้ว่าเป็นการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานขึ้น ทั้งนี้การคุ้มครองแรงงานในแต่ละประเทศ อาจมีความแตกต่างกันไปเกี่ยวกับรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่างๆ ของแต่ละประเทศ เช่น ปัจจัยด้านปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนนโยบายของประเทศ นั้นๆ

<sup>13</sup> นิคม จันทรวิฑูร *กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และแรงงาน* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2517 หน้า 26

สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ที่มีผลใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใดและไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด<sup>14</sup> ยกเว้น

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) นายจ้างซึ่งมีกฎกระทรวง กำหนดห้ามมิให้นำพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนมาใช้บังคับ<sup>15</sup>

นอกจากนี้หากกิจการใดมีกฎหมายจัดตั้งองค์กร หรือกิจการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ มิให้นำพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนมาใช้บังคับจะนำพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับไม่ได้ เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2539 ,พระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ,พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 เหล่านี้เป็นต้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

### 1.1 สิทธิลาคลอด

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน(มาตรา 41 วรรค 1) เพื่อคุ้มครองสุขภาพ อนามัย ร่างกาย ของลูกจ้างตลอดจนบุตรในครรภ์ ให้ได้รับความปลอดภัย และป้องกันอันตราย อันอาจมีขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน จึงกำหนดให้เป็นสิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่จะขอลาคลอดก่อนนายจ้างนอกเหนือจากสิทธิในเรื่องวันหยุด และวันลาตามปกติ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่แล้วตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวเพื่อคลอดบุตร ทำการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตร มีสาระสำคัญทางกฎหมาย ดังนี้

#### 1.1.1 เป็นสิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

สิทธิในการลาคลอดนี้เป็นสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้การคุ้มครองเฉพาะแก่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์เท่านั้น อันเป็นสิทธิที่กฎหมายคุ้มครอง และรับรองให้เป็นการเฉพาะตัวในทางกฎหมายมิได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าการมีครรภ์นั้น จะเกิดมีขึ้นตั้งแต่ขณะเมื่อใดจึงต้องถือเอา

<sup>14</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์กรณ กฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร วิญญูชน 2552 หน้า 24

<sup>15</sup> มาตรา 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541



ตามทางการแพทย์ ซึ่งโดยปกติจะเริ่มตั้งแต่ การปฏิสนธิของตัวอ่อนฝังตัวในมดลูกของหญิง ดังนั้น หากมีการปฏิสนธิของตัวอ่อนดังกล่าวแล้ว ย่อมถือได้ว่าการตั้งครรภ์เกิดขึ้น และมีผลทำให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น มีสิทธิที่จะใช้สิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้ได้ทันทีที่มีความจำเป็นเพื่อคลอดบุตร โดยไม่ต้องพิจารณาว่า การตั้งครรภ์นั้น จะเกิดขึ้นด้วยวิธีการใดๆ ไม่ว่าจะ เป็นวิธีการทางการแพทย์ หรือโดยธรรมชาติ และไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เช่น การถูกข่มขืน การสมรสที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เหล่านี้ล้วนไม่ใช่ว่าจะนำมาพิจารณา ถึงการเกิดสิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้แต่อย่างใด

### 1.1.2 เป็นการลาเพื่อคลอดบุตร

การใช้สิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องเป็นการลาเพื่อคลอดบุตร เท่านั้น และเนื่องจากพระราชบัญญัตินี้มิได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ จึงเกิดปัญหาการตีความ ความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ซึ่งมีความเห็นของนักวิชาการแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 มีความเห็นว่า การลาลาคลอดหมายถึง การลาเพื่อให้กำเนิดบุตร คือ เมื่อคลอดออกมาแล้วทารกต้องมีชีวิตรอดอยู่ โดยไม่คำนึงว่าต่อมาบุตรนั้น จะมีชีวิตอยู่หรือไม่<sup>16</sup> ดังนั้น หากเป็นกรณีที่คลอดออกมาโดยที่ทารกเสียชีวิตอยู่แล้ว หรือกรณีการแท้งบุตร ไม่ว่าจะเกิด จากการกระทำโดยเจตนา หรือจากการเกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนการกระทำของแพทย์ที่จำเป็นเพื่อรักษาชีวิตของมารดา ก็ตาม ตามแนวทางนี้จึง ไม่ถือเป็นการลาคลอดบุตรที่จะใช้สิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

แนวทางที่ 2 มีความเห็นว่า ต้องนำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาปรับใช้ ในฐานะที่เป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง ซึ่งตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว บัญญัติไว้ว่า “การลาคลอด หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า ยี่สิบแปดสัปดาห์ ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่” ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ ซึ่งอยู่ในภาวะที่หญิงนั้นพร้อมจะคลอดได้ ไม่ว่าทารกที่คลอดออกมานั้น จะมีชีวิตอยู่หรือไม่ก็ตาม ถือว่าเป็นการลาคลอดบุตร<sup>17</sup> และสามารถจะใช้สิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้ได้ นอกจากนี้แล้ว การลาลาคลอดบุตรยังมีความหมายรวมไปถึง การลาเพื่อ

<sup>16</sup> สุชาติริ เสงพุลธนา คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร นิติบรรณการ 2526 หน้า 105

<sup>17</sup> วิชัย โถสุวรรณจินดา คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรุงเทพมหานคร นิติธรรม หน้า 62

เตรียมตัวในการคลอดบุตร ตลอดจนการเลี้ยงดูบุตรภายหลังคลอดด้วย ดังนั้น การคลอดบุตรจึงอาจเป็นการลา ก่อน หรือ ภายหลังคลอดก็ได้<sup>18</sup>

อย่างไรก็ตามแม้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะได้รับบัญญัติรับรองสิทธิในการลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ก็ตาม แต่ก็มิชอบเขตการคุ้มครองเพียงเพื่อ การลาคลอดดังได้กล่าวแล้วเท่านั้น มิได้หมายความล่วงไปถึง การลาในกรณีอื่นใด แม้ว่าจะเป็นการลาที่เกี่ยวข้อง หรือ สืบเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ของลูกจ้างก็ตาม ดังนั้น การลาเพื่อฝากครรภ์ หรือพบแพทย์ ในการตรวจครรภ์ตามปกติ การลาเพราะอาการแพ้ท้อง เหล่านี้เป็นต้น จึงไม่อาจใช้สิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้ได้ในทางปฏิบัติเมื่อมีกรณีดังกล่าวขึ้น ลูกจ้างย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วย หรือสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้ สำหรับการใช้จ่ายแรงงานลูกจ้างทั่วไป

### 1.1.3 ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน

สิทธิในการลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นสิทธิที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้เป็นพิเศษ แก่ลูกจ้างประเภทนี้ นอกเหนือไปจากสิทธิในเรื่องวันหยุด และวันลาตามปกติของลูกจ้างทั่วไป ที่ได้รับอยู่แล้ว<sup>19</sup> โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดบุตรได้ ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ในจำนวนวันลา 90 วันนี้ กฎหมายกำหนดให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41 วรรค 2) ข้อสังเกตประการหนึ่งเกี่ยวกับจำนวนวันลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้คือ กฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่บังคับให้ลูกจ้างต้องเหลือระยะเวลาไว้สำหรับใช้สิทธิลาคลอดบุตรภายหลังคลอดบุตรแล้ว จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะเลือกใช้สิทธิลาคลอดในช่วงระยะเวลา ก่อน หรือ ภายหลังคลอดได้ ภายในกรอบระยะเวลา 90 วันที่มีอยู่ ดังนั้น จึงอาจเกิดกรณี ที่ลูกจ้างบางรายใช้สิทธิลาคลอดบุตรเกินความจำเป็น ในช่วงระยะเวลาก่อนคลอด จนเป็นเหตุให้ไม่เหลือระยะเวลาลาคลอดเพื่อพักผ่อนร่างกาย ภายหลังคลอดบุตรแล้วได้ ในทางปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีเช่นนี้หากลูกจ้างรายนั้นมีความประสงค์ที่จะขอลางานต่อไปอีก ก็อาจใช้สิทธิลาป่วยต่อไปได้ตามสิทธิที่ตนมีอยู่ ซึ่งต้องบังคับตามหลักเกณฑ์ ที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้ สำหรับการใช้จ่ายแรงงานลูกจ้างทั่วไป

อย่างไรก็ตามสิทธิในการลาคลอดตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นสิทธิที่สามารถใช้ได้โดยไม่จำกัดจำนวน ถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะได้เคยใช้สิทธิลาคลอดในการตั้งครรภ์ ครรภ์ใดแล้วก็ตาม ถ้าต่อมาปรากฏว่า ลูกจ้างนั้นได้ตั้งครรภ์ครั้งใหม่ขึ้นอีก ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิลาคลอด

<sup>18</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา สมัย 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยาย ครั้งที่ 2 2550 หน้า 170

<sup>19</sup> สุชาติริ เสงพูลธนา คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร นิติบรรณการ 2526 หน้า 105



ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ กล่าวคือ สามารถใช้สิทธิลาคลอดเพื่อคลอดบุตรได้ใน ทุกครั้งที่ลูกจ้างนั้นมีครรภ์

## 1.2 สิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรในอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน(มาตรา 59) มีสาระสำคัญ ทางกฎหมาย ดังนี้

### 1.2.1 เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน

บทบัญญัติตามมาตรานี้ เป็นบทบัญญัติที่บังคับให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในระหว่างที่ลาคลอดบุตร หากนายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ย่อมถือเป็นความผิด และต้องรับโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท<sup>20</sup>

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานของลูกจ้างอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ดังนั้นสัญญา หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างข้อใด ที่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 และสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ,151 เช่นเดียวกัน<sup>21</sup> ซึ่งในเรื่องนี้ ศาลฎีกาได้พิพากษาคดีไว้เป็นบรรทัดฐาน ได้แก่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2409/2547 วินิจฉัยว่า “ลูกจ้างได้ทำหน้าที่สละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย ให้ไว้แก่นายจ้าง ต่อมาเปลี่ยนใจไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าชดเชยจากนายจ้าง นายจ้างต่อสู้ว่า ลูกจ้างได้ทำหน้าที่สละสิทธิไว้แก่นายจ้างไว้แล้วจึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าชดเชยได้อีก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การจ่ายค่าชดเชยเป็นหน้าที่ของนายจ้างหากฝ่าฝืนนายจ้างมีความผิดทางอาญา ถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การที่ลูกจ้างทำหน้าที่สละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจึงไม่ทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยระงับไป”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1390/2537 วินิจฉัยว่า “บริษัทผลิตและจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งได้ทำสัญญากับลูกจ้าง ซึ่งเป็นพนักงานขับรถไว้ในวันแรกที่ลูกจ้างเข้ามาทำงานมีข้อความว่าช่วงเวลาทีลูกจ้างขับรถรับผู้จัดการจากบ้านมาทำงานและขับรถรับผู้จัดการกลับบ้าน ไม่ถือเป็นเวลาทำงาน และให้ถือเป็นการเดินทางมาทำงาน และเดินทางกลับบ้านตามปกติ ต่อมาลูกจ้างซึ่งเป็น

<sup>20</sup> มาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

<sup>21</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ วิทยาลัยการศึกษานานาชาติ กรุงเทพมหานคร วิจัยชุมชน 2552 หน้า 20

พนักงานขับรถดังกล่าว นำคดีไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าล่วงเวลาอ้างว่านายจ้างได้ให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ขับรถรับผู้จัดการจากบ้านมาที่ทำงาน และจากที่ทำงานกลับไปที่บ้าน นายจ้างยกสัญญาที่ทำกันไว้กับลูกจ้างตั้งแต่แรกขึ้นแต่ผู้ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถ มีเวลาทำงานปกติตามที่กำหนดไว้ในสถานประกอบการของนายจ้างนั้นว่า 8.00 น. ถึง 17.00 น. ระยะเวลาการทำงานนอกเวลาทำงานปกติถือเป็นการทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2. ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย การที่นายจ้างทำสัญญาคว่ำวัน ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ตามกฎหมายดังกล่าวย่อมเป็นโมฆะ พนักงานขับรถจึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในช่วงเวลาดังกล่าว”

ดังนั้น นายจ้าง และลูกจ้างจึงไม่อาจทำสัญญา หรือข้อตกลงใดๆ ที่ยกเว้นหน้าที่หรือกำหนดหน้าที่อื่นใดของนายจ้าง ที่มีลักษณะต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงการทำสัญญาหรือข้อตกลงใดๆ ที่ยกเว้นความรับผิดชอบอันอาจเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีที่สัญญาหรือข้อตกลงนั้น ได้ทำขึ้นภายหลังที่นายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดการจ้างแล้ว สัญญาหรือข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับได้<sup>22</sup> ซึ่งในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้พิพากษาคดีไว้เป็นบรรทัดฐาน ได้แก่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3121/2543 วินิจฉัยว่า “นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2542 ซึ่งลูกจ้างทราบการเลิกจ้างและไม่ไปทำงานตั้งแต่วันที่ดังกล่าว ต่อมาวันที่ 26 พฤษภาคม 2542 ลูกจ้างจึงไปทำหนังสือยินยอมระบุว่า นายจ้างตกลงจ่ายค่าชดเชย และเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ 169,0600 บาท ลูกจ้างทราบแล้วตกลงรับเงินจำนวนดังกล่าวโดยจะไม่ฟ้องร้องดำเนินคดีเรียกค่าชดเชยหรือเงินใดๆ จากนายจ้างอีก อันเป็นระยะเวลาหลังจากลูกจ้างไม่ไปทำงานถึงสองเดือนเศษ ลูกจ้างจึงมีอิสระแก่ตน พ้นพันธกรณี และอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยสิ้นเชิง การสละสิทธิเรียกร้องตามเอกสารดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และไม่เป็นโมฆะ มีผลใช้บังคับ ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง แม้ตามกฎหมายลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยมากกว่า ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยส่วนนั้นได้ เนื่องจากได้สละสิทธิไปโดยชอบแล้ว และเงินใดที่ลูกจ้างไม่พอใจเรียกร้องอีก ตามหนังสือยินยอมย่อมหมายถึงเงินทุกประเภทรวมทั้งค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างอาจมีสิทธิได้รับจากนายจ้างด้วย ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาจากนายจ้าง ”

<sup>22</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรณ กฏหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร วิญญูชน 2552 หน้า 22

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367/2547 วินิจฉัยว่า “ลูกจ้างทำข้อตกลงว่ารับเงินผลประโยชน์พิเศษ 500,000 บาท และมีข้อความตอนท้ายว่าไม่มีข้อเรียกร้องใดที่เกิดก่อนวันที่ตกลงกัน ซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความโดยลงลายมือชื่อตกลงยอมรับภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ ข้อตกลงมีผลใช้บังคับได้”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5267/2548 วินิจฉัยว่า “ในขณะที่ลูกจ้างทั้ง 224 คน ลงลายมือชื่อในเอกสารรับเงินจากนายจ้างซึ่งปิดกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างมีข้อความว่าไม่ตั้งใจใช้สิทธิเรียกร้องใดๆ จากนายจ้างอีกนั้น ลูกจ้างทราบแล้วว่านายจ้างได้เลิกจ้างทั้ง 224 คนแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวนายจ้างแต่อย่างใด เพราะไม่มีฐานะเป็นนายจ้างแล้ว เอกสารรับเงินที่ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ย่อมมีผลผูกพันลูกจ้างนั้น การทำเอกสารดังกล่าวย่อมไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่เรียกร้องได้”

#### 1.2.2 ได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

นอกจากสิทธิลาคลอดแล้ว พระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระยะเวลาระหว่างที่ลาคลอดด้วย โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา เช่น ลูกจ้างลาคลอด 60 วัน ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานจำนวน 60 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ลาจริง แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดเกิน 45 วันขึ้นไป นายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานเพียง 45 วันเท่านั้น เหตุเพราะกฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายไม่เกิน 45 วัน แต่ทั้งนี้ไม่เป็นการบังคับนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเกินกว่าจำนวนวันลา 45 วัน ที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดเกิน 45 วันขึ้นไป และในระหว่างระยะเวลาที่เกินนั้นมีวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีรวมอยู่ด้วยลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ในวันที่ลาเกิน ทั้งนี้เพราะ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ขาดรายได้ที่จะใช้จ่ายในการดำรงชีพที่ต้องหยุดงานในขณะที่มีการทำงานกันตามปกติ ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงวันหยุด ระหว่างวันลา ที่มีได้ค่าจ้าง หรือ ระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานด้วย<sup>23</sup> ซึ่งในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้พิพากษาคดีไว้เป็นบรรทัดฐาน ได้แก่

<sup>23</sup> วิชัย โถสุวรรณจินดา คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1612/2530 วินิจฉัยว่า “ลูกจ้างคลอดบุตรในระหว่างที่ นายจ้างปิดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ลูกจ้างนั้น ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างคลอดบุตร เพราะอยู่ในระหว่างที่นายจ้างปิดงาน ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง”

### 1.3 การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์

ตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพิ่มขึ้นจากลูกจ้างหญิงทั่วไป รวม 3 ประการคือ

#### 1.3.1 การกำหนดลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกาย ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นงานตามที่กำหนดในมาตรา 39 ได้แก่

- 1) งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็น ของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

งานเหล่านี้ถือเป็นงานอันตรายที่กฎหมายบัญญัติไว้ บังคับมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติงาน แต่หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นเพียงหัวหน้าคนงานควบคุมดูแล ให้คนงานอื่น ทำกิจการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ก็ไม่เป็นการต้องห้ามแต่ประการใด<sup>24</sup> นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ ยังกำหนดโทษแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานที่มีลักษณะตามมาตรา 39 ให้ต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากการฝ่าฝืน นั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ<sup>25</sup>

#### 1.3.2 เวลาต้องห้ามทำงาน

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดระยะเวลาที่ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ช่วงเวลาตั้งแต่ 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา
- 2) ทำงานล่วงเวลา

<sup>24</sup> วิชัย โฉมสุวรรณจินดา คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรุงเทพมหานคร นิตยธรรม หน้า 61

<sup>25</sup> มาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

### 3) ทำงานในวันหยุด (มาตรา 39/1 วรรค 1)

ในกรณีที่เป็นการทำงานล่วงเวลานั้น กฎหมายได้กำหนดยกเว้นให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ เฉพาะการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการงานธุรการ งานที่เกี่ยวกับการเงิน หรืองานบัญชี และจะต้องเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเท่านั้น ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ ทั้งนี้งานนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง และจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป (มาตรา 39/1 วรรค 2) หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดห้ามตามมาตรา 39/1 ย่อมถือเป็นความผิด และต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับและหากการฝ่าฝืนนั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>26</sup> ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เพราะโดยธรรมชาติแล้วหญิงมีครรภ์ย่อมมีสภาพร่างกายที่อ่อนแอกว่าบุคคลทั่วไป การพักผ่อนที่เพียงพอย่อมส่งผลดีต่อสุขภาพ อารมณ์ และร่างกายของหญิง และทารกในครรภ์ ในทางตรงกันข้ามหากหญิงนั้นไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอก็ย่อมก่อให้เกิดผลเสียหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกายของหญิง และทารกในครรภ์ได้เช่นเดียวกัน กฎหมายจึงได้กำหนดระยะเวลาที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้

#### 1.3.3 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราว

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการขอเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ในมาตรา 42 โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องนำไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ตนไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ และให้ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้าง เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราว ก่อนหรือหลังคลอดได้ และนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

นอกจากมาตรา 39 และมาตรา 39/1 แล้ว บทบัญญัติตามมาตรา 42 ยังเป็นอีกมาตราหนึ่งที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องและรองรับกับบทบัญญัติในมาตรา 39 และมาตรา 39/1 กล่าวคือ โดยปกติหากเป็นงานที่มีลักษณะที่อาจเป็นอันตรายตามมาตรา 39 หรืองานที่ต้องทำในช่วงเวลาตามมาตรา 39/1 แล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือในช่วงเวลาดังกล่าวอยู่แล้ว แต่หากงานนั้นเป็นงานตามปกติ

<sup>26</sup> เรื่องเดียวกัน



ที่ไม่มีลักษณะอันตรายต้องห้ามตามมาตรา 39 หรือมิใช่งานที่ ปฏิบัติในช่วงเวลาตามมาตรา 39/1 แต่หากลูกจ้างไม่สามารถที่จะทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิที่จะขอให้นายจ้าง เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ อันถือได้ว่าเป็นมาตราที่มีผลทำให้การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์ มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่มีความ ประสงค์จะขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิม ต้องแสดงใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งต่อนายจ้าง ว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ การขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมนี้นี้เป็นการขอเปลี่ยนงานที่ เป็นการชั่วคราวเท่านั้น และจะขอเปลี่ยนงานในช่วงเวลาก่อนหรือภายหลังการคลอดบุตรแล้วก็ได้ เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้วนายจ้างก็มีหน้าที่ ที่จะต้องพิจารณา เปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น เพราะมาตรานี้ถือเป็นบทบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนย่อมเป็นความผิด และต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับและหากการฝ่าฝืนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>27</sup>

อย่างไรก็ตามมาตรานี้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เพียงพิจารณาเปลี่ยนงานที่ เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิได้บังคับให้นายจ้างต้องรับลูกจ้างเข้าทำงานเสมอไป ดังนั้นหาก เป็นกรณีที่เกิดการของนายจ้างไม่มีงานใดที่เหมาะสมที่ลูกจ้างนั้นจะปฏิบัติงานได้ นายจ้างก็ไม่มี หน้าที่ตามกฎหมายที่จะรับลูกจ้างนั้นเข้าทำงานต่อไป ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดงาน เป็นการชั่วคราวแต่จะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ และเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มี สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เพราะไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างในกรณีนี้ ซึ่งแตกต่างกับการที่ไม่ได้ทำงานในระหว่างลาคลอดที่มีกฎหมายกำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอดตามมาตรา 59

#### 1.4 การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

พระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความคุ้มครองการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ใน มาตรา 43 โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

บทบัญญัติมาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกเลือก ปฏิบัติในการใช้แรงงาน และถูกเลิกจ้างอันมีสาเหตุมาจากการมีครรภ์ ทั้งนี้เพราะโดยสภาพแล้วลูกจ้าง หญิงมีครรภ์ย่อมมีสภาพร่างกายที่อ่อนแกว่าลูกจ้างทั่วไป อันเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการได้แก่ ปัจจัยทางด้านสรีระร่างกาย เช่นการมีน้ำหนักตัวที่เพิ่มขึ้นประกอบกับ กฎหมายยังได้ให้ความคุ้มครอง

<sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน



ลูกจ้างประเภทนี้ไว้เป็นพิเศษหลายประการดังได้กล่าวแล้ว ทำให้นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อกิจการของนายจ้างด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงได้บัญญัติคุ้มครองป้องกันลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์ ไว้ในมาตรานี้ หากฝ่าฝืนย่อมมีความผิดและต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>28</sup>

อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองตามมาตรานี้หมายถึง การคุ้มครองเฉพาะกรณีการถูกเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น ไม่รวมถึงการถูกเลิกจ้างในกรณีอื่นด้วย ดังนั้นหากเป็นการเลิกจ้างในกรณีอื่น เช่น การกระทำผิดข้อบังคับ หรือครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง เหล่านี้ นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ แม้ว่าลูกจ้างจะเป็นหญิงมีครรภ์ก็ตาม ไม่อยู่ในบังคับของมาตรานี้ ดังปรากฏตามคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 1956/2548 วินิจฉัยว่า “แม้ในระหว่างการลาคลอดบุตรนายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นได้ หากไม่ปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นเพราะเหตุมีครรภ์ การเลิกจ้างนั้นก็ไม่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 การบอกกล่าวเลิกจ้างเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้รับหนังสือเลิกจ้างและทำให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง”

นอกจากนี้ การทำสัญญาหรือข้อตกลงให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อมีการตั้งครรถ์นั้น ถือเป็นสัญญาหรือข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและมีผลเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 ดังปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1394/2549 วินิจฉัยว่า “ข้อตกลงตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่กำหนดว่าภายในระยะเวลาสองปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หากพนักงานตั้งครรถ์ให้ถือว่าพนักงานได้บอกเลิกสัญญาจ้างโดยให้สัญญาสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งวินิจฉัย หรือเมื่อเห็นได้ชัดว่าตั้งครรถ์ เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรถ์ ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยจึงเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150”

<sup>28</sup> เรื่องเดียวกัน

## 2. สวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการวางข้อบัญญัติเกี่ยวกับการเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมีเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อมุ่งคุ้มครองให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิต ความอยู่ดีกินดี มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่างๆ อาทิ เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนนโยบายของประเทศนั้นๆ

สำหรับประเทศไทยได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้าง หรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตน ได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพลภาพ หรืออันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร<sup>29</sup> มีผลใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ยกเว้น

- 1) ราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- 2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
- 3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- 4) ครู หรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- 6) กิจการ หรือลูกจ้างอื่น ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา<sup>30</sup>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

### 2.1 สิทธิที่จะได้รับบริการทางการแพทย์

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสิทธิในการได้รับบริการทางการแพทย์ไว้ในมาตรา 59 โดยกำหนดให้ต้องมีการประกาศเขตท้องที่ และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ไว้ในราชกิจจานุเบกษา และให้ผู้ประกันตน หรือคู่สมรส มีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้น ไม่มี

<sup>29</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ *กฎหมายแรงงาน* กรุงเทพมหานคร วิญญูชน 2552 หน้า 447

<sup>30</sup> มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สถานพยาบาลตามประกาศ หรือมี แต่ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสมีเหตุอันสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้มีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นตามประกาศได้

บทบัญญัติมาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตนด้วย จึงได้กำหนดให้เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่ที่จะต้องประกาศกำหนดเขตท้องที่ และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะไปรับบริการทางการแพทย์ไว้ในราชกิจจานุเบกษา ในทางปฏิบัติเมื่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการทางการแพทย์เพื่อการคลอดบุตร ก็จะไปรับบริการจากสถานพยาบาลในเขตท้องที่ที่ตนทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ตามประกาศของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม แต่ถ้าในเขตท้องที่นั้น ไม่มีสถานพยาบาล หรือมีเหตุผลอื่น ที่ทำให้ไม่สามารถไปรับบริการจากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็จะไปรับบริการจากสถานพยาบาลตามประกาศของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นแทน ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง โดยสถานพยาบาลจะได้รับค่าใช้จ่ายจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรง

## 2.2 สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรได้ ไม่เกิน 2 ครั้ง เมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์ (มาตรา 65) ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้เนื่องจากไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา 59 ก็ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ (มาตรา 68) มีสาระสำคัญทางกฎหมาย ดังนี้

### 2.2.1 เป็นสิทธิของผู้ประกันตน

กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิของผู้ประกันตนผู้จ่ายเงินสมทบ อันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้<sup>31</sup> ดังนั้นลูกจ้างหญิงมีครรภ์ผู้ประกันตนจึงมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรได้เสมอ และไม่ต้องพิจารณาว่าการตั้งครรภ์นั้นเกิดจากสาเหตุใด เช่นเดียวกับสิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ทำการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย หรืออยู่กินกับชายฉันสามีภริยาโดย

<sup>31</sup> มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

เปิดเผย สามีและชายซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 66 ด้วย

### 2.2.2 เป็นสิทธิที่จะได้รับในกรณีคลอดบุตร

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความหมายของคำว่า “การคลอดบุตร” ไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัตินี้ว่า “หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่” ดังนั้นถ้าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตั้งครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ หากต่อมาถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะแท้งบุตรก็ยังถือได้ว่าเป็นการคลอดบุตรตามพระราชบัญญัตินี้ จึงมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 66

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิจะได้รับ ได้แก่ ค่าตรวจ และรับฝากครรภ์, ค่าบำบัดทางการแพทย์, ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์, ค่าทำคลอด, ค่ากินอยู่ และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล, ค่าบริบาล และค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด, ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย, ค่าบริการอื่นที่จำเป็น<sup>32</sup>

### 2.2.3 เงื่อนไขการใช้สิทธิ

ตามบทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรของผู้ประกันตน จะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ และให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสามี หรืออยู่กินกับชายโดยเปิดเผยกัน สามีภริยา และทั้งคู่เป็นผู้ประกันตนด้วยนั้น สิทธิในการได้รับเงินทดแทนกรณีคลอดบุตรจะต้องพิจารณาเป็นการเฉพาะตัว และถ้าทั้งคู่สามารถใช้สิทธิตามมาตรา 66 ได้ ก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรรวมกันได้ไม่เกิน 4 ครั้ง<sup>33</sup>

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไปรับบริการทางการแพทย์ กรณีคลอดบุตรจากสถานพยาบาลอื่นที่ไม่ใช่สถานพยาบาลตามสิทธิ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องสำรองจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ไปก่อนแล้วจึงจะสามารถมาเบิกค่าคลอดบุตรได้ในภายหลัง ในอัตราเหมาจ่าย<sup>34</sup>

<sup>32</sup> มาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

<sup>33</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ กฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร วิญญูชน 2552 หน้า 457

<sup>34</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ กฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร วิญญูชน 2552 หน้า 458

### 2.3 สิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้ไม่เกิน 2 ครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วัน (มาตรา 67) ซึ่งเป็นสิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ผู้ประกันตนเท่านั้น มิได้บัญญัติให้สิทธิแก่สามี หรือชายซึ่งอยู่กินโดยเปิดเผยอันสามีภริยากับลูกจ้างด้วยแต่อย่างใด จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ผู้ประกันตนเท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ นอกจากนี้เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรา 67 ยังเป็นเงินคนละประเภท และมีเหตุผลในการจ่ายแตกต่างจากเงินประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 66 การพิจารณาถึงสิทธิที่จะได้รับจึงแยกต่างหากจากกันด้วย กล่าวคือ ถึงแม้ผู้ประกันตนจะได้จ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 7 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ อันเป็นเงื่อนไขการได้สิทธิรับเงินประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรก็ตาม ผู้ประกันตนก็ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ ดังนั้นลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ต้องหยุดงานเพื่อคลอดบุตรจึงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้แม้ว่าตนจะได้จ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 7 เดือน ในระหว่างระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ก็ตาม โดยกฎหมายกำหนดให้มีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน



## บทที่ 4

# มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิง มีครรภ์ของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย

ตามที่ได้ศึกษาถึงการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย ในบทที่ 3 แล้วนั้น ในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย โดยในส่วนแรกจะเป็นการศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในส่วนที่สอง จะเป็นการศึกษาถึงการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และลาว ตามลำดับ และในส่วนที่สาม จะเป็นส่วนของการเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย

### 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมในการใช้แรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นแนวทางให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมในประเทศของตน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับรองอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขึ้นหลายฉบับเพื่อให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้างและ ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญ โดยมีอนุสัญญา และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้



### 1.1 อนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 (C183 - Maternity Protection Convention, 2000)

อนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 (C 183- Maternity Protection Convention, 2000) เกิดขึ้นจากการประชุมสมัชชาใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 โดยมีวัตถุประสงค์ในการประชุมเพื่อแก้ไขปรับปรุงอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.1952 (C 103 Maternity Protection Convention, 1952) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 1952 (R 95 Maternity Protection Recommendation, 1952) ให้เกิดการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้หญิงทุกคนในแรงงาน และสุขภาพความปลอดภัยของแม่ และเด็ก และเพื่อที่จะให้ตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ประกอบการ และการพัฒนาในการคุ้มครองความเป็นมารดาในกฎหมายแห่งชาติ<sup>35</sup> และให้มีผลใช้บังคับในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545

อนุสัญญาฉบับนี้ให้ใช้บังคับแก่คนงานสตรีทุกคนที่ทำงานโดยการว่าจ้าง รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ (มาตรา 2) โดยสตรี หมายถึง บุคคลเพศหญิงทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ (มาตรา 1) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 1.1.1 สิทธิในการลาหยุด

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิก ต้องประกาศให้สตรีได้รับสิทธิในการลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ โดยใช้ใบรับรองแพทย์ หรือใบรับรองอื่นที่เหมาะสมตามที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือ แนวปฏิบัติของรัฐ และเพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็ก ระยะเวลาที่ให้สิทธิลาคลอดให้ครอบคลุมนับรวมถึง 6 สัปดาห์หลังการคลอดบุตรด้วย และให้ถือเป็นเกณฑ์บังคับห้ามให้น้อยกว่านี้เว้นแต่เป็นไปตามข้อตกลงระดับชาติระหว่างรัฐบาล กับผู้แทนองค์กรของนายจ้าง และคนงาน การลาคลอดในส่วนที่เป็นวันลาก่อนคลอดนั้น อาจขยายได้ตามระยะเวลาที่เหลื่อมกันจริง ระหว่างเวลาที่คาดว่าจะเป็นวันคลอด กับวันที่คลอดจริง ทั้งนี้ต้องไม่ไปกระทบจำนวนวันลาคลอดของเกณฑ์บังคับหลังการคลอด (มาตรา 4) ในกรณีที่เจ็บป่วย หรือ มีโรคแทรกซ้อนที่เสี่ยงต่อการมีครรภ์ หรือ การลาคลอดบุตรให้ลาได้ ทั้งก่อน และ หลังระยะเวลาคลอดบุตร ระยะเวลาของการลาดังกล่าว อาจกำหนดตามบทบัญญัติหรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ (มาตรา 5)

<sup>35</sup> International Labour Organization. "C 183- Maternity Protection Convention, 2000". Retrieved May 29, 2014 from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:>

### 1.1.2 การคุ้มครองการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกภายหลังการปรึกษากับผู้แทนองค์การนายจ้าง และผู้แทนองค์การคนงานแล้ว ต้องกำหนด หรือ ออกมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองไม่ให้สตรีตั้งครรภ์ หรืออยู่ในช่วงการให้นมบุตร ต้องทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของแม่ และเด็ก หรือเป็นงานที่จะก่อให้เกิดการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ของคนงานสตรี และบุตร (มาตรา 3)

### 1.1.3 สิทธิประโยชน์

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิก ต้องกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดให้อยู่ในระดับที่สตรีนั้น สามารถดูแลตนเอง และลูก โดยมีอนามัยในระดับที่พอเหมาะ และมีมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม โดยนารายได้ที่เคยได้รับเป็นฐานในการคำนวณ โดยให้ได้รับไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ที่เคยได้รับ หรือ รายได้ที่น่ามาใช้คำนวณผลประโยชน์ตอบแทน ในกรณีที่ประเทศสมาชิกมิได้ใช้วิธีการคำนวณเช่นว่านี้ จำนวนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ จะต้องเท่ากับอัตราเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ ในการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดนั้น ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดให้คนงานสตรีส่วนใหญ่ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้มีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขดังกล่าว หากเกิดกรณีที่สตรีคนใดขาดเงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินสดตามหลักเกณฑ์ หรือกฎหมายของประเทศนั้นๆ หรือในรูปแบบอื่นตามแนวที่ถือปฏิบัติอยู่ในประเทศนั้นๆ ให้คนงานสตรีนั้นได้รับสิทธิประโยชน์อย่าง พอเพียงจากกองทุนช่วยเหลือทางสังคมตามระเบียบการให้ความช่วยเหลือที่กำหนดไว้ นอกจากสิทธิประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินสดแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้สิทธิทางการแพทย์ที่สตรี และบุตรได้รับตามกฎหมายของประเทศ หรือกฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ให้รวมถึงระยะก่อนคลอด ช่วงการคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลภายหลังคลอด โดยให้นับรวมถึงในกรณีที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลด้วย (มาตรา 6)

### 1.1.4 สิทธิในการดูแลบุตร

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้สตรีต้องรับสิทธิในการพักเพื่อให้นมทารกไม่น้อยกว่าวันละ 1 ครั้ง หรือในการลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อให้นมทารกระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก หรือการลดจำนวนชั่วโมงในแต่ละวันนั้น การกำหนดจำนวนครั้ง และระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารกตลอดจน กระบวนการในการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานนั้นให้กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ระยะเวลาพักและการลดชั่วโมงเหล่านี้ ให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน และได้รับค่าจ้าง (มาตรา 10)

### 1.1.5 การคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อมิให้การตั้งครุฑ เป็นเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งนับรวมถึงการห้ามมิให้มีการตรวจการตั้งครุฑ หรือการแสดงใบรับรองแพทย์ของผลการตรวจดังกล่าว ในการยื่นสมัครงานของสตรีใดๆ เว้นแต่มีกฎหมาย หรือ กฎระเบียบของประเทศนั้นๆ กำหนดประเภทของงานไว้เป็นการเฉพาะ กล่าวคือ

- 1) การห้าม หรือ จำกัด สตรีมีครุฑ หรือระหว่างให้นมบุตร นั้น เป็น ไปภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ
- 2) ในกรณีที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นงานเสี่ยง หรืองานอันตราย ต่ออนามัยของแม่และเด็ก แม่ในระยะให้นมทารก (มาตรา 9)

### 1.1.6 การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้การเลิกจ้างคนงานสตรีในระหว่างการตั้งครุฑ ลาหยุด หรือในระหว่างที่เข้ากลับมาทำงาน เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ทั้งนี้ให้กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบของประเทศนั้นๆ ยกเว้นที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับการตั้งครุฑ หรือการคลอด หรือสืบเนื่องจากการคลอด หรือการให้นมบุตร ค่าใช้จ่ายภาระในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงเหล่านี้ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง นอกจากนี้ คนงานสตรีทุกคนต้องได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือเทียบเท่า และได้รับอัตราค่าจ้างเท่าเดิมภายหลังเสร็จสิ้นระยะเวลาการลาคลอด (มาตรา 8)

## 1.2 อนุสัญญา ฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (C171-Night Work Convention, 1990)

อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (C 171-Night Work Convention, 1990) เกิดขึ้นจากการประชุมสมัชชาใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อวันที่ 6 มิถุนายนพ.ศ. 2533 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2538<sup>36</sup> อนุสัญญาฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานแก่คนทำงานทุกคน ยกเว้นการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม การปศุสัตว์ การประมง การขนส่งทางทะเล และการเดินเรือทะเล<sup>37</sup> โดยได้นิยามความหมายของคำว่า “งานกลางคืน” ว่าหมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกัน

<sup>36</sup> International Labour Organization. “C 171- Night Work Convention, 1990”. Retrieved May 29, 2014 from : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C171](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171)

<sup>37</sup> C 171- Night Work Convention, 1990 Article 21.

รวมทั้ง ช่วงเวลาตั้งแต่ 24.00-05.00 นาฬิกา<sup>38</sup> ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

### 1.2.1 สิทธิในการเลือกงานอื่นที่มีความเหมาะสม

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้โอกาสแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในเวลาวิกาล ในการเลือกงานอื่นที่มีความเหมาะสมจาก งานในเวลาวิกาลที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ โดยกำหนดให้ลูกจ้างสามารถเลือกงานอื่นที่มีความเหมาะสม ในระยะเวลาก่อนและหลังคลอดบุตรรวมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 16 สัปดาห์ โดยให้มีระยะเวลาก่อนคลอดอย่างน้อย 8 สัปดาห์ และหากปรากฏตามใบรับรองแพทย์ ว่ามีความจำเป็นต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และเด็กในระหว่างตั้งครรภ์ และระหว่างเวลาที่กำหนดคนนอกเหนือจากระยะเวลา 16 สัปดาห์ดังกล่าวแล้ว ผู้ทรงอำนาจอาจเพิ่ม กำหนดระยะเวลาในการทำงานอื่นได้ หลังจากหารือกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและคนงานแล้ว<sup>39</sup> ทั้งนี้ หากเป็นไปได้อาจรวมถึงการเปลี่ยนไปทำงานในเวลากลางวัน<sup>40</sup>

### 1.2.2 สิทธิในประกันสังคม และการคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากประกันสังคม และการลาคลอดบุตร ซึ่งระหว่างเวลา ก่อน และหลังคลอดบุตรลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องไม่ถูกให้ออกจากงาน หรือได้รับข้อเสนอให้ออกจากงาน เว้นแต่มีเหตุอันสมควรที่ไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร นอกจากนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องไม่สูญเสียประโยชน์ เกี่ยวกับสถานะอาวุโส และการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานกลางคืนตามปกติของตน<sup>41</sup>

สำหรับข้อเสนอ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ คือ ข้อเสนอฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (R178-Night Work Recommendation, 1990) ข้อเสนอฉบับนี้ ได้เสนอแนะแนวปฏิบัติข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 171 โดยให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ว่า หากลูกจ้างหญิงซึ่งอยู่ในระยะเวลาตั้งครรภ์ร้องขอ ก็ควรให้ลูกจ้างดังกล่าว เปลี่ยนไปทำงานในเวลากลางวันได้ ตามความเหมาะสม<sup>42</sup>

<sup>38</sup> C 171- Night Work Convention, 1990 Article 1(a).

<sup>39</sup> C 171- Night Work Convention, 1990 Article 7 1.

<sup>40</sup> C 171- Night Work Convention, 1990 Article 7 2.

<sup>41</sup> C 171- Night Work Convention, 1990 Article 7 3.

<sup>42</sup> R178- Night Work Recommendation,1990 Part VI Article 19

### 1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม

#### ค.ศ.1967 (C127-Maximum Weight Convention, 1967)

อนุสัญญาฉบับ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ. 1967 (C127-Maximum Weight Convention, 1967) เกิดขึ้นจากการประชุมสมัชชาใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2510 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2513<sup>43</sup> อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะ แบก หาม ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงาน และต้องมีการตรวจสอบสภาพการทำงาน รวมถึงการฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง ดังนี้

1.3.1 จะต้องมิข้อยกเว้น เกี่ยวกับการกำหนดให้คนงานหญิง และเด็ก ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงงานคน ซึ่งไม่ใช่สิ่งของน้ำหนักเบา<sup>44</sup>

1.3.2 ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานหญิง และเด็กให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงงานคน จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่จะให้แบกหาม ไว้ให้แน่นอนว่าจะต้องต่ำกว่าที่อนุญาตให้คนงานชาย ที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ<sup>45</sup>

สำหรับข้อแนะ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ คือ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ.1967 (R128-Maximum Weight Recommendation, 1967) ข้อเสนอแนะฉบับนี้ได้เสนอแนะแนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อแนะนำต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 127 โดยให้ข้อแนะนำในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ว่า ไม่ควรมอบหมายให้คนงานหญิงทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงงานคนในระหว่างที่หญิงนั้นกำลังตั้งครรภ์ ซึ่งมีการรับรองทางแพทย์แล้ว หรือ ระหว่าง 10 สัปดาห์ หลังจากการคลอดบุตร โดยมีรายงานทางการแพทย์ว่า งานดังกล่าวนั้นจะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานหญิงนั้น หรือมีผลเสียต่อสุขภาพของบุตรของหญิงนั้นได้<sup>46</sup>

<sup>43</sup> International Labour Organization. “C 127- Maximum Weight Convention, 1967”. Retrieved May 30, 2014 from : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C127](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C127)

<sup>44</sup> C 127- Maximum Weight Convention, 1967 Article 7 1.

<sup>45</sup> C 127- Maximum Weight Convention, 1967 Article 7 2.

<sup>46</sup> R128- Maximum Weight Recommendation ,1967 Part VI B. 18.



## 2. การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ

ตามที่ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแล้วนั้น ในส่วนนี้จะเป็นการศึกษาถึงการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และลาว ทั้งนี้เพราะประเทศดังกล่าวเป็นประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC) เช่นเดียวกับประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอุตสาหกรรมการผลิต ประเทศสิงคโปร์ และญี่ปุ่น ถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีขีดความสามารถในการผลิตสูง เห็นได้จากค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ที่อยู่ในระดับสูง อันสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ และความสามารถของผู้ใช้แรงงานในประเทศ ซึ่งกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ภายในประเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการส่งผลที่ดีนั้น นอกจากนี้ด้านอุตสาหกรรมการผลิตแล้ว ในด้านวัฒนธรรม ประเทศลาวในฐานะที่เป็นประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมคล้ายประเทศไทยมากที่สุด เห็นได้จากการนับถือศาสนา และภาษาของประชากรในประเทศ อีกทั้งยังเป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรม และกฎหมายมาจากประเทศฝรั่งเศสซึ่งเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับอย่างมากจากสังคมนานาชาติ ด้วยเหตุนี้ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และลาว จึงเป็นกลุ่มประเทศที่มีความน่าสนใจ และควรนำมาศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยต่อไป ซึ่งผู้เขียนขอแยกอธิบาย ดังนี้

### 2.1 การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศสิงคโปร์

การคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศสิงคโปร์ เป็นไปตามกฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 (The Employment of Singapore 1981) และกฎหมาย The Children Development Co-savings Act. ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

#### 2.1.1 การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ตามกฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1981 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

##### 1) สิทธิลาคลอด

กฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 ส่วนที่ 1 มาตรา 76 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการอนุญาตให้ลาหยุดงาน เพื่อคลอดบุตรได้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และอีก 8 สัปดาห์ หลังจากคลอดบุตร รวมระยะเวลาในการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้เป็น 12 สัปดาห์



## 2) สิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

กฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 77 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ทุกวันที่ได้ใช้สิทธิในการลาคลอด โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวด้วย

โดยอัตราการจ่ายค่าจ้างระหว่างช่วงเวลาที่ลาคลอด คือ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายเดือนจะได้รับค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ ส่วนลูกจ้างที่ทำงานรายวันก็จะได้รับค่าจ้างระหว่างระยะในการใช้สิทธิพิเศษนี้เช่นกัน

อัตราค่าจ้างได้มีกำหนดให้จ่ายเป็นสองงวด ดังนี้<sup>47</sup>

ก. ในช่วงระยะเวลาก่อนและรวมถึงวันคลอดบุตรให้จ่ายภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้คลอดบุตร

ข. ในช่วงระยะเวลาหลังการคลอดบุตรให้จ่ายภายใน 7 วัน นับจากวันที่สิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างหญิงหลังจากยื่นหนังสือบอกกล่าวและได้รับอนุญาตให้หยุดงานในกำหนดของการลาคลอดบุตรและได้ตายจากเหตุใดๆ ก่อนที่จะคลอดบุตร นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลที่หญิงได้แต่งตั้งไว้ ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวให้จ่ายยังผู้สืบสันดานของหญิงโดยอัตราค่าจ้างที่จ่ายนั้น ให้นับจากวันสุดท้ายที่ลูกจ้างได้ทำงานจนถึงวันก่อนที่ลูกจ้างหญิงตาย หรือ ถ้าลูกจ้างหญิงตายเนื่องจากเหตุใดๆ หรือหลังจากวันที่คลอดบุตร และก่อนที่จะได้จ่ายค่าใช้จ่ายซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิที่จะได้รับ นายจ้างจะต้องจ่ายให้ยังบุคคลที่หญิงได้แต่งตั้ง หรือถ้าไม่มีบุคคลเช่นนั้นให้จ่ายยังผู้สืบสันดาน โดยอัตราที่จ่ายนั้น ให้นับระยะเวลาเริ่มลาจนถึงวันที่คลอดบุตร และระยะเวลาหลังจากคลอดบุตร จนถึงวันก่อนที่ลูกจ้างหญิงตาย<sup>48</sup> และถ้าปรากฏว่าลูกจ้างหญิงทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นหลังจากที่ได้รับอนุญาตให้หยุดงานในระหว่างลาคลอด ลูกจ้างหญิงคนดังกล่าวจะถูกตัดสิทธิเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิจะได้รับ และอาจจะถูกไล่ออกจากงานได้<sup>49</sup>

3) การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์

<sup>47</sup> Ibid, Article 78

<sup>48</sup> The Employment Act..Part IX Article 79

<sup>49</sup> The Employment Act. Part IX Article 83

ตามกฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 มิได้กำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ อีกทั้งยังไม่ได้กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดด้วย แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ได้ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน (23.00-06.00 นาฬิกา ในตอนเช้าของวันถัดมา) นอกจากจะได้รับความยินยอมโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรจากแพทย์<sup>50</sup>

นอกจากนี้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังได้รับความคุ้มครองภายหลังจากการคลอดบุตร โดยกฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 82 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างที่รู้อยู่แล้ว จ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงานในช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังจากการคลอดบุตร

#### 4) การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

ตามกฎหมายการจ้างงานประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.1981 ส่วนที่ 9 มาตรา 81 กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิง ว่านายจ้างไม่สามารถสิ้นสุดการทำงานของลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างช่วงเวลาของการลาคลอดได้

### 2.1.2 สวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

#### 1) สิทธิในการดูแลบุตร

ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 3 เดือนมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ 2 วันต่อปี สำหรับบุตรที่มีอายุไม่เกิน 7 ปี ไม่ว่าบุตรนั้นจะเป็นบุตรบุญธรรม หรือบุตรของคู่สมรส ทั้งนี้เมื่อนับรวมวันลาทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 14 วัน สำหรับบุตรแต่ละคน วันลาดังกล่าวนี้มีให้ถือเป็นวันหยุด วันลาประจำปี และการลาป่วยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้<sup>51</sup>

#### 2) สิทธิได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาล

สิทธิได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลนี้เป็นไปตามกฎหมาย The Children Development Co-Savings Act ของประเทศสิงคโปร์ กฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ก่อนการคลอดบุตรและมีบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นพลเมืองสิงคโปร์ โดยการเกิดจำนวน 4 คนแรกติดต่อกัน โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะได้รับเงินเพื่อช่วยเหลือการตั้งครรภ์และเลี้ยงดูบุตรจากรัฐบาล สำหรับการลาคลอดในสัปดาห์ ที่ 9 ถึงสัปดาห์ที่ 12 แต่ไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ต่อการคลอดบุตรสำหรับการคลอดบุตรคนที่ 1 และ 2 และสำหรับการคลอดบุตรคนที่ 3 และ 4 เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 30,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

<sup>50</sup> The Employment Act. Part IV Article 37

<sup>51</sup> The Employment Act. Part IX Article 87A

## 2.2 การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศญี่ปุ่น

การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศญี่ปุ่น เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานประเทศญี่ปุ่น ค.ศ.1947 (The Labour Standards Law of Japan 1947) และกฎหมายเพื่อการดูแลเด็ก และการลาเพื่อครอบครัว (The Child Care and Family care Leave Act) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครอง และสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

### 2.2.1 การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ค.ศ.1947 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ดังนี้

#### 1) สิทธิลาคลอด

กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ค.ศ.1947 หมวด 6-2 มาตรา 65 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร หรือ 14 สัปดาห์ในกรณีตั้งครรภ์บุตรแฝด และมีให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว

นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลา 8 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร เว้นแต่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ร้องขอกลับเข้าทำงานหลังคลอดบุตรมาแล้ว 6 สัปดาห์ ซึ่งแพทย์ได้ให้การรับรองว่าจะไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้น

#### 2) การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรภายใน 1 ปี ทำงานที่มีลักษณะอันตราย เช่น เข้าทำงานควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักรวมมาก หรือทำงานในที่ซึ่งเสี่ยงต่ออันตรายจากก๊าซ หรือ การทำงานอื่นใดที่เกิดอันตราย หรือ ได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร หรือ การให้นมบุตร และในกรณีที่มีการร้องขอจากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นายจ้างต้องเปลี่ยนหน้าที่ให้หญิงนั้นทำงานที่ใช้แรงงานน้อยลง ประเภทงานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือเพิ่งให้กำเนิดบุตร (หญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร) มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือมีชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือที่เพิ่งให้กำเนิดบุตร ทำงานล่วงเวลา หรือ ทำงานในวันหยุด รวมทั้งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว

### 3) สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ค.ศ.1947 หมวดที่ 6-2 มาตรา 65 (3) ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่การงานได้ และนายจ้างต้องเปลี่ยนหน้าที่ การงานให้แก่ลูกจ้างนั้นต่อไป

### 4) การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างลา ก่อนและหลังคลอดบุตร และภายใน 30 วัน หลังจากนั้น<sup>52</sup>

## 2.2.2 สวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

### 1) สิทธิในการดูแลบุตร

สิทธิในการดูแลบุตรเป็นไปตามกฎหมายเพื่อการดูแลเด็ก และการลาเพื่อครอบครัวของประเทศญี่ปุ่น (The child Care and Family Care Leave Act) กฎหมายฉบับนี้ได้ให้สิทธิลูกจ้างในการดูแลบุตร และครอบครัว ไว้หลายประการ ดังนี้

ก. ลูกจ้างหญิงที่ต้องเลี้ยงดูบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรได้วันละ 2 ครั้ง อย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ในเวลาทำงาน<sup>53</sup>

ข. คนทำงานมีสิทธิลา 5 วัน ต่อปี เพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ

ค. ในกรณีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี คนงานชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างด้วย

2) สิทธิได้รับประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อย่างอื่นนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ

ภายใต้กฎหมาย The Health Insurance Law ของญี่ปุ่น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างพื้นฐานรายวันเฉลี่ยตามระดับขั้นของค่าจ้าง จำนวน 42 วันของการลาคลอด (98 วันสำหรับกรณีเด็กแฝด) และ 56 วันสำหรับการลาหลังคลอด นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การเลี้ยงดูบุตรจากรัฐบาลผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน สำหรับการลาคลอดในแต่ละครั้งด้วย

<sup>52</sup> Sugeno,op.cit.,pp310-312

<sup>53</sup> Labour Standard Law of Japan 1947,Chapter VI-2 Article 65(3)

### 2.3 การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย

การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย เป็นไปตามกฎหมายแรงงานประเทศไทย ค.ศ.1994 (The Labour Law of Lao 1994) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

#### 2.3.1 การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ตามกฎหมายแรงงานประเทศไทย ค.ศ.1994 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนี้

##### 1) สิทธิลาคลอด

กฎหมายแรงงานประเทศไทย ค.ศ.1994 หมวด 6 มาตรา 35 ได้กำหนดสิทธิลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ 2 กรณี ดังนี้

##### ก. กรณีลาคลอดตามปกติ

ในกรณีลาคลอดตามปกติ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดบุตรอย่างน้อย 90 วัน แต่ต้องมีเวลาหยุดงาน 42 วัน ภายหลังจากคลอดบุตร

##### ข. กรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร

ในกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยมีใบรับรองจากแพทย์ นอกจากนี้กรณีแท้งบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิหยุดงานได้ตามกำหนดของแพทย์<sup>54</sup>

##### 2) สิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

กฎหมายแรงงานประเทศไทย ค.ศ.1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 ได้กำหนดสิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ 2 กรณี ดังนี้

##### ก. กรณีลาคลอดตามปกติ

ในกรณีลาคลอดตามปกติ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับค่าแรงหรือเงินเดือน ตามปกติ จากนายจ้างหรือกองทุนประกันสังคมหากได้ส่งเบาะประกันครบถ้วนแล้ว

ข. กรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตรในกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตรลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับค่าแรงงานเงินเดือน ร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

3) การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์

<sup>54</sup> The Labour Law of LAO 1994, Part 6 Article 36

กฎหมายแรงงานประเทศลาว ค.ศ.1994 หมวดที่ 6 มาตรา 34 ได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงเพิ่งตั้งครรภ์ หรือภายหลังจากการคลอดบุตร ต่ำกว่า 6 เดือน ทำงาน ยกถ่าย หรือแบกหามของหนัก รวมถึงงานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานานๆ และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นชั่วคราว โดยให้ได้รับค่าแรง หรือ เงินเดือน ตามปกติ แต่หากต้องทำเกิน 3 เดือน ให้ลูกจ้างได้รับค่าแรง หรือเงินเดือน ในอัตราการทำงานใหม่ที่ทำนั้น

นอกจากนี้ยังได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือในระยะเวลาเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุไม่เกิน 12 เดือน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดด้วย

#### 4) การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

การคุ้มครองการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานประเทศลาว ค.ศ.1994 หมวด ที่ 3 มาตรา 17 โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือบังคับให้ลูกจ้างหยุดเข้าทำงานในกรณีที่ถูกจ้างมีครรภ์ หรือคลอดบุตรแล้ว แต่ยังไม่ถึง 9 เดือน

### 2.3.2 สวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

1) สิทธิได้รับประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอย่างอื่นนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ

ภายใต้กฎหมายประกันสังคม ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร นอกจากนี้กฎหมายแรงงานประเทศลาว ค.ศ.1994 หมวด 6 มาตรา 36 ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนในการลาคลอดบุตรจากนายจ้าง หรือจากกองทุนประกันสังคม หากได้ส่งเบาะประกันครบถ้วนแล้ว เป็นจำนวนอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของเงินเดือนต่ำสุดที่รัฐประกาศ และหากเป็นการคลอดบุตรสองคนขึ้นไปพร้อมกันจะมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มเติมอีกร้อยละ 50 ของเงินอุดหนุนเวลาคลอด ในกรณีแท้งบุตร ก็มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนเช่นว่านี้ด้วยเช่นกัน หากได้รับการรับรองจากแพทย์

#### 2) สิทธิในการดูแลบุตร

ตามกฎหมายแรงงานประเทศลาว ค.ศ.1994 หมวดที่ 6 มาตรา 35 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิพักผ่อนวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้ นม หรือ ดูแลบุตร ในระยะเวลา 12 เดือน ลงมาภายหลังจากการคลอดบุตรได้ ในกรณีที่ลูกจ้างนำบุตรไปฝากเลี้ยง หรือสถานที่ทำงานตนเอง



### 3. วิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เปรียบเทียบกับกฎหมาย ของต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย

ตามที่ได้ศึกษา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์รวมถึงการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศแล้วนั้น ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศสิงคโปร์ ญีปุ่น และลาว กับ การคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย โดยแยกพิจารณาเป็นลำดับหัวข้อ ดังนี้

#### 3.1 การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

##### 3.1.1 สิทธิลาคลอด

ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทั้งของประเทศสิงคโปร์ ญีปุ่น ลาวและ ประเทศไทย ต่างก็มีบทบัญญัติที่กำหนดคุ้มครองให้สิทธิในการลาคลอดบุตรของลูกจ้างไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศเป็นการเฉพาะแตกต่างหากจากการลาทั่วไป คงแตกต่างกันที่จำนวนวันในการลาคลอดบุตรที่แต่ละประเทศกำหนดไว้

ในประเด็นจำนวนวันลาคลอดบุตรนี้ มีเพียงประเทศญีปุ่น ประเทศเดียวที่ให้สิทธิในการลาคลอดบุตรแก่ลูกจ้างไว้ เป็นจำนวนถึง 14 สัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตาม มาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ.2000 รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับกรณีการตั้งครรภ์บุตรแฝดโดยได้มีการขยายระยะเวลาการลาก่อนคลอดเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ จากกรณี การตั้งครรภ์ปกติ ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์ ลาว และประเทศไทย ได้กำหนดจำนวนวันลาคลอดบุตร ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ และมีได้ขยายระยะเวลาการลาคลอดบุตรเพิ่มในกรณีการตั้งครรภ์บุตรแฝดไว้ เป็นการเฉพาะ

นอกจากนี้ ประเทศไทยเป็นเพียงประเทศเดียวที่มีได้มีการกำหนดระยะเวลา ที่บังคับให้เป็นระยะเวลาในการลาหลังคลอด ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการตาม มาตรา 4 แห่ง อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ.2000 ในขณะที่ประเทศ สิงคโปร์ ญีปุ่น และ ประเทศลาว ได้กำหนดระยะเวลาที่บังคับให้เป็นระยะเวลาในการลาหลังคลอดไว้

สำหรับกรณีการลาที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตร ประเทศลาว เป็นเพียง ประเทศเดียวที่มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษ ได้แก่ การลากรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการ

คลอดบุตร และ กรณีแท้งบุตรซึ่งแตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศไทย ที่มีได้มีการกำหนดกรณีเช่นนี้ไว้เป็นกรณีพิเศษ

### 3.1.2 สิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

ในประเด็นสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดนี้ ประเทศญี่ปุ่นเป็นเพียงประเทศเดียวที่มีได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาคลอด ซึ่งขัดกับหลักการในมาตรา 6 แห่งอนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 และแตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ ลาว และประเทศไทยที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด นอกจากนี้ประเทศลาวยังเป็นประเทศเดียวที่ได้มีการแยกสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดออกเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีลาคลอดตามปกติ และกรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร ซึ่งประเทศ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศไทย มีได้มีการแยกเป็นกรณีเช่นว่านี้

สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดนี้ ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศเดียวที่ได้กำหนดแบ่งการจ่ายออกเป็น 2 งวด และได้กำหนดเงื่อนไขในการใช้สิทธิของลูกจ้างไว้ได้แก่ การห้ามทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นในระหว่างการลาคลอด รวมถึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างคนอื่น ๆ ในระหว่างใช้สิทธิลาคลอด สำหรับการลาคลอดในครั้งเดียวกันนั้น ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่น ลาว และประเทศไทย มีได้มีการกำหนดวิธีการจ่าย และเงื่อนไขการใช้สิทธิของลูกจ้างไว้แต่อย่างใด

### 3.1.3 การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และทารกในครรภ์

1) การกำหนดลักษณะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ประเทศญี่ปุ่น ลาว และประเทศไทย ได้มีการกำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ โดยเป็นบทบัญญัติบังคับห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะอันตราย ตามที่กำหนดไว้ คงมีเพียงประเทศสิงคโปร์เพียงประเทศเดียวเท่านั้นที่มีได้กำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ อนามัย และร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ประเทศลาวยังเป็นประเทศเดียวที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องเปลี่ยนงานอื่นที่เหมาะสมเป็นการชั่วคราว แก่ลูกจ้างทันทีโดยที่ไม่ต้องรอให้ลูกจ้างร้องขอก่อน

สำหรับระยะเวลาการคุ้มครองการทำงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตรายนี้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศลาว ได้กำหนดให้ความคุ้มครองล่วงเลยไปถึงระยะเวลาภายหลังคลอดบุตรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในมาตรา 3 แห่งอนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 ในขณะที่ประเทศไทยกำหนดระยะเวลาคุ้มครองเพียงช่วงระยะเวลาที่ตั้งครรภ์เท่านั้น

## 2) เวลาต้องห้ามทำงาน

ประเทศญี่ปุ่น ลาว และประเทศไทย ได้มีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด คงมีเพียงประเทศ สิงคโปร์ประเทศเดียวเท่านั้น ที่มีได้มีการกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดไว้

นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้กำหนดกรณีที่เป็นข้อยกเว้นมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไว้ ซึ่งประเทศญี่ปุ่นและประเทศลาวมิได้กำหนดกรณียกเว้นไว้

สำหรับการทำงานในเวลากลางคืนนั้นประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศไทย ต่างก็มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 ที่มุ่งคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัย แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ทำงานในเวลากลางคืน คงมีเพียงประเทศลาวเพียงประเทศเดียวเท่านั้น ที่มีได้มีบทบัญญัติกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนไว้

อย่างไรก็ตามในการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนนี้ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำงานกลางคืนได้ หากได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแพทย์ ซึ่งแตกต่างกับประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยที่มีได้มีการกำหนดข้อยกเว้นในการทำงานเวลากลางคืนของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้

สำหรับระยะเวลาการคุ้มครองการทำงานในกำหนดเวลาต้องห้ามนี้ ในกรณีการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ความคุ้มครองล่วงเลยไปถึงระยะเวลาภายหลังจากการคลอดบุตร เช่นเดียวกับประเทศลาวที่ให้ความคุ้มครองการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดล่วงเลยไปถึงระยะเวลา ภายหลังจากการคลอดบุตร ในขณะที่ประเทศไทยได้กำหนดระยะเวลาคุ้มครองการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน เพียงช่วงระยะเวลาที่ตั้งครรภ์ เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ที่ได้กำหนดระยะเวลาคุ้มครองการทำงานในเวลากลางคืนเพียงช่วงระยะเวลาที่ตั้งครรภ์เท่านั้น

### 3.1.4 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว โดย กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องหางานอื่นที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างนั้น ส่วนประเทศสิงคโปร์และประเทศลาวไม่ได้มีการกำหนดสิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศลาวจะมีได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ แต่กฎหมายแรงงานของประเทศลาวในกรณีเป็นงาน ยก ถ้าย แบก หาม ของหนัก งานที่ต้องยืน

ติดต่อกันเป็นเวลานานๆ กฎหมายได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างไปทำงาน  
อื่นที่เหมาะสม โดยลูกจ้างไม่จำเป็นต้องร้องขอก่อนแต่อย่างใด

### 3.1.5 การคุ้มครองภายหลังการคลอดบุตร

ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาว ต่างก็มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครอง  
แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ภายหลังจากการคลอดบุตรไว้ ดังนี้

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดห้ามนายจ้างที่รู้อยู่แล้ว จ้างลูกจ้างหญิงให้ทำงาน  
ในช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังการคลอดบุตร

ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่เพิ่งให้  
กำเนิดบุตร ภายใน 1 ปี ทำงานที่มีลักษณะอันตราย และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่อยู่  
ในระหว่างให้นมบุตร มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือมีชั่วโมงการทำงาน  
ในหนึ่งวันเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมถึงการห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงาน  
ในเวลากลางคืนด้วย

ประเทศลาว ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ภายหลังจาก  
การคลอดบุตรต่ำกว่า 6 เดือน ทำงาน ยกถ่าย แบกหาม ของหนัก งานที่ต้องยืนติดต่อกันเป็นเวลานานๆ  
รวมถึงการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในระยะเลี้ยงบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงาน  
ในวันหยุด

สำหรับประเทศไทยเป็นเพียงประเทศเดียวเท่านั้นที่มีได้มีบทบัญญัติให้  
ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ภายหลังคลอดบุตรไว้

### 3.1.6 การคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง

ในเรื่องการให้ความคุ้มครองการถูกเลิกจ้างนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศ  
สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ลาว และประเทศไทยต่างก็ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้  
ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 8 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000  
คงมีความแตกต่างกันที่ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาวต่างให้ความคุ้มครองโดยให้  
ความสำคัญกับระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือประเทศสิงคโปร์ให้ความคุ้มครองมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง  
ลูกจ้างซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ ประเทศญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองมิ  
ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาการลา ก่อนและหลังคลอด และภายใน 30 วันหลังจากนั้น  
และประเทศลาวให้ความคุ้มครองมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างมีครรภ์หรือคลอดบุตร  
แล้วแต่ยังไม่ถึง 9 เดือน เห็นได้ชัดว่า ในระหว่างประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาวนั้น ประเทศลาว  
เป็นประเทศที่ให้ความคุ้มครองการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่มีระยะเวลาการคุ้มครอง  
นานที่สุด ในขณะที่ประเทศไทยมิได้ให้ความคุ้มครองการถูกเลิกจ้าง โดยอาศัยระยะเวลาเป็นสำคัญ

แต่ให้ความสำคัญกับเหตุที่อาศัยในการบอกเลิกสัญญาของนายจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยอาศัยเหตุที่ลูกจ้างมีครรภ์ไม่ได้ ซึ่งเป็นไปตามถ้อยคำที่ปรากฏในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

### 3.2 สวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

#### 3.2.1 สิทธิได้รับประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอย่างอื่นนอกเหนือจากค่าจ้าง ที่ได้รับตามปกติ

นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติแล้ว ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น ลาว และประเทศไทย ต่างก็กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นอีก ได้แก่ เงินประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร เงินสงเคราะห์การคลอดบุตร เงินอุดหนุนช่วยเหลือในการลาคลอดบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสิงคโปร์ถือได้ว่าเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากที่สุด โดยได้กำหนดให้มีกฎหมาย The children Development Co-Savings Act ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ที่กำหนดให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ

#### 3.2.2 สิทธิในการดูแลบุตร

ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาว ต่างได้กำหนดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ภายหลังจากคลอดบุตรเพื่อดูแลบุตรไว้หลายประการซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 10 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ.2000 ดังนี้

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ 2 วันต่อปี สำหรับบุตรที่มีอายุไม่เกิน 7 ปี ซึ่งรวมระยะเวลาทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 14 วัน สำหรับบุตรแต่ละคน

ประเทศญี่ปุ่น ได้จัดสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ต้องเลี้ยงบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี บริบูรณ์มีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรได้ วันละ 2 ครั้ง อย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ในเวลาทำงาน และคนทำงานมีสิทธิลา 5 วันต่อปี เพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ รวมทั้งในกรณีที่บุตรมีอายุไม่เกิน 1 ปี คนงานชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงบุตรของลูกจ้างด้วย

ประเทศลาว ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิพักผ่อนวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อให้นมหรือดูแลบุตรในระยะเวลา 12 เดือน ลงมา หลังจากการคลอด

เห็นได้ชัดว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อดูแลบุตรมากที่สุด โดยได้ให้สิทธิแก่คนงานชายในการลาเพื่อดูแลบุตรได้ในขณะที่ประเทศไทยเป็นเพียงประเทศเดียวที่มีได้จัดให้มีสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อดูแลบุตร ไว้แต่ประการใดเลย



## บทที่ 5

### สรุปผล และข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผล

แรงงานหญิงนับเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตต่างๆ ภายในประเทศ และมีส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งนับวันแรงงานหญิงมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ด้วยเหตุที่หญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างจากชายหลายประการ ซึ่งข้อแตกต่างที่เห็นเด่นชัดและสำคัญที่สุด คือ โอกาสในการตั้งครรภ์เพื่อให้กำเนิดบุตร หญิงที่อยู่ในช่วงของระยะเวลาการตั้งครรภ์จะมีร่างกายที่อ่อนแอกว่าหญิงทั่วไป ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ นานาประเทศต่างได้ตระหนักถึงความแตกต่างในด้านนี้ และได้บัญญัติหลักเกณฑ์เพื่อให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ตลอดจนจัดสวัสดิการต่างๆ ไว้เป็นพิเศษต่างไปจากแรงงานประเภทอื่นๆ ขึ้นบังคับใช้ภายในประเทศของตน ตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ ด้วยเหตุนี้เอง เพื่อให้การใช้แรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความเหมาะสมและเป็นธรรม และเกิดเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้มีมติรับรองอนุสัญญา (Convention) และ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้หลายฉบับเพื่อเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ และเป็นแนวทางให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมในประเทศของตน

สำหรับประเทศไทยนั้น การให้ความคุ้มครองและการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ได้มีวิวัฒนาการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมในแต่ละยุคสมัย นับตั้งแต่การออกกฎหมายควบคุมแรงงานคน ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวสืบต่อมาจนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ใน พ.ศ.2500 ซึ่งถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรก การประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ใน พ.ศ.2501 การประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ใน พ.ศ.2515 จนกระทั่งใน พ.ศ.2533 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ และมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และใน พ.ศ.2541 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และล่าสุด



ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นการแก้ไขครั้งล่าสุด

อย่างไรก็ตามแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับล่าสุดที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้วถึง 3 ครั้งก็ตาม แต่เมื่อได้ทำการศึกษาอย่างละเอียดเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาวแล้ว พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังคงมีความบกพร่องของตัวบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครอง และสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามมาตรา 41 กรณีเช่นนี้ย่อมเกิดเป็นปัญหาขึ้นจริง หากลูกจ้างไม่สามารถทำการคลอดบุตรออกมาในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ กรณีเช่นนี้จะถือว่าเป็นการคลอดบุตรที่สามารถใช้สิทธิลาคลอดตามมาตรา 41 ได้หรือไม่ จากการศึกษาพบว่าในประเด็นนี้มีความเห็นของนักวิชาการออกเป็น 2 แนวทาง โดยแนวทางที่ 1 เห็นว่า การลาคลอด หมายถึง การลาเพื่อให้กำเนิดบุตร คือ เมื่อคลอดออกมาแล้ว ทารกต้องมีชีวิตรอดอยู่โดยไม่คำนึงถึงว่าต่อมาบุตรนั้นจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ และแนวทางที่ 2 เห็นว่าหากลูกจ้างตั้งครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ ซึ่งอยู่ในภาวะที่พร้อมจะคลอดได้ ไม่ว่าจะทารกที่คลอดมานั้นจะมีชีวิตอยู่หรือไม่ก็ตามถือว่าเป็นการคลอดบุตร และสามารถใช้อัตราลาคลอดได้ โดยปรับใช้ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในฐานะที่เป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามความเห็นของนักวิชาการนี้เป็นเพียงแนวทางเพื่อประโยชน์ในการตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมายเท่านั้น ตราบใดที่ยังมิได้บัญญัตินิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไว้อย่างชัดเจนแล้ว ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการตีความ และความไม่แน่นอนในการปรับใช้กฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นปัญหาโดยตรงในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งควรได้รับการแก้ไขต่อไป นอกจากนี้จะมีได้มีการบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้โดยชัดเจนแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 ยังได้บัญญัติให้สิทธิลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์น้อยกว่า 14 สัปดาห์ อีกทั้งยังมีได้มีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่บังคับให้ลูกจ้างต้องเหลือระยะเวลาไว้สำหรับใช้สิทธิลาคลอดภายหลังจากการคลอดบุตรแล้ว ซึ่งขัดกับหลักของอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 (C183- Maternity Protection Convention 2000) มาตรา 4 ที่กำหนดให้สิทธิลาคลอดต้องไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ และกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำจำนวน 6 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการลาหลังคลอดไว้ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศ สิงคโปร์

ญี่ปุ่น และประเทศลาวแล้ว พบว่าทุกประเทศล้วนแล้วแต่มีการบัญญัติกำหนดระยะเวลาที่บังคับให้เป็นระยะเวลาในการลาหลังคลอดไว้ คงมีเพียงประเทศไทยเพียงประเทศเดียวเท่านั้น ที่มีได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อบกพร่องอย่างยิ่งในการบัญญัติกฎหมาย และย่อมเกิดเป็นปัญหาขึ้นจริงหากลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดบุตรเกินความจำเป็นในช่วงระยะเวลาก่อนคลอดจนเป็นเหตุให้ไม่เหลือระยะเวลาที่จะนำมาใช้สิทธิลาคลอดภายหลังคลอดบุตรแล้วได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ ลูกจ้างนั้นก็จำเป็นต้องขอมทกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยที่สภาพร่างกายยังไม่มีความพร้อมภายหลังจากการคลอดบุตร ซึ่งเป็นอันตรายอย่างมากกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และถึงแม้ว่าลูกจ้างอาจใช้สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ แต่หากกิจการของนายจ้างไม่มีงานประเภทใดที่เหมาะสมที่ลูกจ้างจะปฏิบัติงานได้ ซึ่งตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องรับลูกจ้างเข้าทำงานเสมอไป โดยนายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว และไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 59 เมื่อเป็นเช่นนี้ลูกจ้างที่ต้องการได้รับค่าจ้างอาจไม่ใช้สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว และสุดท้ายก็จำเป็นต้องขอมทกลับเข้าทำงานตามเดิมอยู่ดี ทั้งนี้เป็นเพราะการบัญญัติกฎหมายยังไม่มีมารอบครอบ และรัดกุมเพียงพอซึ่งถือเป็นข้อบกพร่องของตัวบทกฎหมายที่ควรได้รับการแก้ไขต่อไป นอกจากนี้บทบัญญัติในเรื่องสิทธิลาคลอดตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดในลักษณะที่แคบเกินไป กล่าวคือ มิได้ให้ความสำคัญกับลักษณะทางกายภาพของการตั้งครรภ์ไว้โดยละเอียดเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้จากถ้อยคำในตัวบทกฎหมายใช้คำว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน” แต่ในความเป็นจริง การตั้งครรภ์อาจเป็นกรณีการตั้งครรภ์บุตรแฝดได้ ดังนั้น หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ทำการตั้งครรภ์บุตรแฝดซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพักผ่อนมากกว่าการตั้งครรภ์บุตรตามปกติทั่วไป การได้รับสิทธิลาคลอดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ตามปกติทั่วไป อาจไม่เพียงพอและอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง และบุตรในครรภ์ได้ในประเด็นเรื่องนี้ จากการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการขยายระยะเวลาการลาก่อนคลอดเพิ่มให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ตั้งครรภ์บุตรแฝดไว้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่ามีเหมาะสม และควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องสิทธิลาคลอดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีได้มีการกำหนดให้สิทธิในการลา ในกรณีที่ลูกจ้างมีกิจธุระจำเป็น หรือเกิดการเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรไว้ อาทิ เช่น การลาเพื่อทำการฝากครรภ์ หรือพบแพทย์ ตามนัดตรวจครรภ์ตามปกติ การลาเพราะอาการครรภ์เป็นพิษ เหล่านี้เป็นต้น ไว้เป็นกรณีพิเศษแยกต่างหากจากสิทธิการลาคลอด สิทธิลาป่วย และสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามที่บัญญัติไว้แล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าการเช่นนี้

มิใช่การลาคลอด ลาป่วย และ การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแต่ประการใด แต่เป็นกรณีการลาในกรณีที่มีกิจธุระจำเป็น หรือเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรโดยตรง ซึ่งควรมีการบัญญัติให้สิทธิในการลากรณีเช่นนี้ไว้เป็นกรณีพิเศษ มิเช่นนั้นแล้วหากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องพบแพทย์ในวันนัดตรวจครรภ์ตามปกติ หรือเกิดอาการครรภ์เป็นพิษอย่างรุนแรง แต่ไม่สามารถใช้สิทธิลากิจ หรือ ลาป่วยได้ เนื่องจากได้ใช้สิทธิลากิจหรือ ลาป่วย ครบจำนวนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว อีกทั้งยังไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ เนื่องจากมิใช่กรณีการลาเพื่อคลอดบุตร เมื่อเป็นกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างย่อมไม่สามารถใช้สิทธิลาใดได้เลย ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายและเป็นผลเสียแก่ลูกจ้างและบุตรในครรภ์อย่างมาก และถือได้ว่าเป็นปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ พบว่าประเทศลาว ได้มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการกรณีการลา ที่เกี่ยวเนื่องกับการคลอดบุตรไว้เป็นการเฉพาะแยกต่างหากไปจากการลาคลอด ลาป่วย และ ลากิจ ทัวไป ซึ่ง สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีความเหมาะสมเพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวได้

นอกจากความบกพร่องของบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิลาคลอดแล้ว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังคงพบความบกพร่องของบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกาย ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ กล่าวคือ มิได้ให้ความคุ้มครองล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังการคลอดบุตรด้วย ซึ่งเป็นผลเสียอย่างยิ่งแก่ลูกจ้างและบุตร ทั้งนี้เพราะตามสภาพความเป็นจริงร่างกายของหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรย่อมมีความอ่อนแอและต้องการระยะเวลาเพื่อประโยชน์ในการพักผ่อนร่างกายและความสมบูรณ์ในน้ำนมเพื่อเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นการที่มาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้บัญญัติคุ้มครองล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังคลอด และหาก ลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตราย หรือต้องทำงานในเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดตามคำสั่งของนายจ้าง ภายหลังจากเพิ่งคลอดบุตรแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายของลูกจ้าง และมีผลกระทบต่อบุตรที่อาจได้รับสารอาหารจากน้ำนมที่ไม่มีคุณภาพเพียงพอ

ซึ่งจากการศึกษาโดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศญี่ปุ่น และ ประเทศลาว ต่างก็มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองการทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังการคลอดบุตรไว้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและบุตร ในการทำงานที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตรายได้

อย่างไรก็ตาม การกำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน และในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แม้จะมีความสอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ว่าด้วย

การทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (C171- Night Work Convention, 1990) ที่กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืน แต่บทบัญญัติในส่วนนี้มีลักษณะที่เคร่งครัดมากจนเกินไป โดยมีได้กำหนดข้อยกเว้นที่ให้ลูกจ้างสามารถทำงานในเวลากลางคืนและในวันหยุดได้ไว้ ซึ่งอาจเป็นผลเสียแก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อลูกจ้างตั้งครรภ์ขึ้นก็ย่อมต้องมีภาระต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝากครรภ์ ค่ายา ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดูแลบุตร ฯลฯ หากลูกจ้างไม่สามารถทำงานในเวลากลางคืนและในวันหยุดได้ ย่อมเป็นการขาดรายได้ และเป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจของครอบครัวของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง ที่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อันส่งผลโดยตรงต่อการบริหารกิจการของนายจ้าง ดังนั้นจึงควรแก้ไข ปรับปรุงบทบัญญัติในส่วนนี้ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การจ้างงานมีความเหมาะสม และเกิดความสมประโยชน์ระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้าง

สำหรับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้แต่ประการใดเลย ซึ่งตามธรรมชาติแล้ว ทารกที่เพิ่งคลอดจากครรภ์ ย่อมมีสภาพร่างกายที่ยังไม่แข็งแรงเพียงพอ และจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษอย่างใกล้ชิดจากมารดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้นมบุตรซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญมาก ดังนั้น เมื่อไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดมาตรการพิเศษให้ลูกจ้างที่เพิ่งคลอดบุตรมีโอกาสดูแลบุตรภายหลังคลอดอย่างใกล้ชิดแล้ว การที่ลูกจ้างต้องทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่เพื่อทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง โดยที่ไม่มีระยะเวลาในช่วงภายหลังคลอดที่เพียงพอเพื่อเลี้ยงดูบุตรย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้าง และบุตรย่ำแย่ และไม่มีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาว ต่างก็มีบทบัญญัติในเรื่องสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างไว้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยได้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง และบุตรซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เติบโตมาอย่างมีคุณภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังคงมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการดังกล่าวแล้ว ซึ่งเป็นปัญหาทางกฎหมายที่ส่งผลโดยตรงต่อการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ และเป็นเหตุให้การคุ้มครอง และการจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย ยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ดังนั้นผู้เขียนจึงประสงค์ที่จะเสนอแนวทางแก้ไข โดย



อาศัยความรู้ที่ได้จากการศึกษาอนุสัญญา และกฎหมายต่างประเทศในบทที่ 4 มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคม และวัฒนธรรมของประเทศไทย เพื่อให้การคุ้มครอง และการจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีความเหมาะสม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

## 2.1 ควรกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ให้มีความชัดเจน

ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้นิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ จึงทำให้เกิดข้อถกเถียงกันว่า หญิงที่คลอดบุตรออกมาในขณะที่บุตร ไม่มีชีวิตอยู่แล้วนั้นจะใช้สิทธิลาคลอดได้หรือไม่ ความเห็นของนักวิชาการบางฝ่ายเห็นว่าไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้เพราะบุตรไม่มีสภาพบุคคล ซึ่งเป็นการตีความโดยยึดหลักสภาพบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ บางฝ่ายเห็นว่าสามารถใช้สิทธิลาคลอดได้หากตั้งครรถ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการตีความตามความหมายของคำว่า “การคลอดบุตร” ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความ และการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีความแน่นอน เพื่อป้องกันปัญหาการตีความที่หลากหลาย และเพื่อความแน่นอนในการบังคับใช้กฎหมาย จึงควรนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีความชัดเจน ในประเด็นนี้ด้วยความเคารพในความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าความเห็นของนักวิชาการทั้งสองฝ่ายเป็นการตีความ ความหมายของการใช้สิทธิลาคลอดโดยอาศัยความหมายของ คำอื่นๆ ในกฎหมายอื่นซึ่งมีเจตนารมณ์ของบทบัญญัติต่างจาก บทบัญญัติในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มีเจตนารมณ์ของบทบัญญัติเพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีโอกาสในการเตรียมตัวเพื่อคลอดบุตร ทำการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด กล่าวคือ ฝ่ายที่เห็นว่าไม่สามารถใช้สิทธิได้ เป็นการนำความหมายของคำว่า “บุคคล” ในประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ที่มีเจตนารมณ์ของบทบัญญัติในการหาความหมาย และการเริ่มต้นของสภาพบุคคล เท่านั้น ส่วนฝ่ายที่เห็นว่าสามารถใช้สิทธิได้นั้น ก็เป็นการนำความหมายของคำว่า “การคลอดบุตร” ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีเจตนารมณ์ของบทบัญญัติเพียงเพื่อหาความหมายของคำว่า “การคลอดบุตร” ว่าคืออะไรเท่านั้น ดังนั้นการตีความ ความหมายของการใช้สิทธิลาคลอด โดยอาศัยแต่เพียงความหมายของคำว่า “บุคคล” และคำว่า “การคลอดบุตร” โดยไม่อาศัยเหตุผลอื่นใดประกอบนั้น ย่อมไม่ถูกต้อง และเป็นการตีความที่คับแคบจนเกินไป ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของบทบัญญัติในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ยกตัวอย่างเช่น หากตีความ โดยยึดหลักสภาพบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์แล้ว ลูกจ้างที่ลางานโดยมีเจตนาเพื่อคลอดบุตร แต่ไม่สามารถคลอดบุตรออกมาในขณะที่มีชีวิตอยู่รอดเป็นทารกได้ ซึ่งเป็นเหตุสุดวิสัย และไม่ใช่ว่าความผิดของตน ย่อมไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ ซึ่งไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งต่อลูกจ้างผู้นั้น แต่หากตีความ

โดยยึดตามความหมายของคำว่า “การคลอดบุตร” ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว ลูกจ้างที่มีเจตนาต้องการเอาบุตรออก (ทำแท้ง) ซึ่งมีอายุครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ หากผลของการกระทำนั้นไม่ว่าบุตรที่คลอดออกมาจากครรภ์นั้นจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ ลูกจ้างในกรณีนี้ก็สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องผิดศีลธรรม ซึ่งไม่ควรได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย ดังนั้นการพิจารณาให้สิทธิลาคลอดจึงต้องพิจารณาถึงเจตนาของลูกจ้างผู้ตั้งครรภ์เป็นสำคัญว่ามีเจตนาที่จะกระทำเพื่อให้กำเนิดบุตรหรือไม่ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างมีเจตนาที่จะทำการคลอดเพื่อให้กำเนิดบุตรแล้ว แม้ว่าผลของการคลอดจะสามารถคลอดบุตรออกมาในขณะที่มีชีวิตรอดเป็นทารกหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างผู้คลอดก็ย่อมสามารถใช้สิทธิลาคลอดได้อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์หลักของการลาคลอดคือการลาเพื่อให้กำเนิดบุตร ดังนั้น นอกเหนือจากเจตนาของลูกจ้างที่จะต้องพิจารณาแล้ว ในการพิจารณาให้สิทธิลาคลอด จึงต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการให้กำเนิดบุตรด้วย ซึ่งพิจารณาได้จากสภาพร่างกาย และความสมบูรณ์ของครรภ์ โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญจากแพทย์ผู้มีประสบการณ์ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าสภาพร่างกายและครรภ์ของลูกจ้างไม่มีความสมบูรณ์ และความพร้อมเพียงพอที่จะให้กำเนิดบุตรได้อย่างแน่แท้ ลูกจ้างก็ไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ ในทางกลับกันหาก ร่างกาย และครรภ์ของลูกจ้างมีความสมบูรณ์ และมีความพร้อมเพียงพอต่อการให้กำเนิดบุตรได้ ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ ผู้เขียนเห็นว่าการพิจารณาให้สิทธิลาคลอดโดยยึดหลักเจตนา และความเป็นไปได้ของการให้กำเนิดบุตรนี้ มีความเหมาะสม และเป็นธรรมอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างผู้มีความพร้อมทางร่างกาย และความสมบูรณ์ของครรภ์เพียงพอต่อการให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นผู้มีเจตนาที่ดีที่จะให้กำเนิดบุตรของตน มีโอกาสได้ใช้สิทธิลาคลอดตามที่กฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองไว้ โดยไม่ต้องคำนึงว่าบุตรที่คลอดออกมานั้นจะมีชีวิตรอดเป็นทารกหรือไม่ ซึ่งเหมาะสม และเป็นธรรมมากกว่าการนำสภาพบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และระยะเวลา 28 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ต่างจากบทบัญญัติในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้สิทธิลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของบทบัญญัติในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มุ่งคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีโอกาสในการเตรียมตัวเพื่อคลอดบุตร ทำการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด การลาคลอดจึงควรมีความหมายรวมไปถึงการลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดด้วย ดังนั้นในการนิยามความหมายของคำว่า “ลาคลอด” ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงต้องนิยามว่า “ลาคลอด หมายความว่า การลาเพื่อให้กำเนิดบุตร ของลูกจ้างซึ่งมีสภาพร่างกายและความสมบูรณ์ของครรภ์เพียงพอต่อการให้กำเนิดบุตร โดยไม่คำนึงถึงบุตรที่คลอดออกมานั้นจะมีชีวิตรอดเป็น



ทารกหรือไม่ และให้หมายความรวมถึง การลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดด้วย”

## 2.2 ควรแก้ไขบทบัญญัติในเรื่อง สิทธิลาคลอด ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ด้วยเหตุที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ สิทธิลาคลอดแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์น้อยกว่า 14 สัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมิได้กำหนดระยะเวลาที่เป็นเกณฑ์บังคับการลาหลังคลอดไว้ เป็นผลให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อให้กำเนิดบุตร พักฟื้นร่างกาย และดูแลบุตรภายหลังคลอด อีกทั้งส่งผลให้ไม่มีหลักประกันสำหรับการลาคลอดในช่วงระยะเวลาภายหลังคลอดบุตรที่แน่นอน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีได้กำหนด สิทธิลาคลอดสำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์บุตรแฝดไว้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการขยายระยะเวลาการลาก่อนคลอดเพิ่มให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ตั้งครรภ์บุตรแฝดไว้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่ามีเหมาะสม และควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องสิทธิลาคลอด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 41 เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงควรแก้ไขมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยการกำหนดให้สิทธิลาคลอดต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีโอกาสได้พักผ่อนเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตร พักฟื้นร่างกาย และเลี้ยงดูบุตรภายหลังคลอดได้อย่างเต็มที่ และต้องมีการกำหนดจำนวนระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นวันลาภายหลังคลอดไว้ด้วย ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อเป็นประกันความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างภายหลังคลอดบุตร รวมถึงต้องกำหนดให้กรณีการตั้งครรภ์บุตรแฝดสามารถใช้สิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้นได้จากกรณีการตั้งครรภ์ปกติ ดังนี้

“มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 8 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และไม่เกิน 6 สัปดาห์ ภายหลังคลอดบุตร

ในกรณีการตั้งครรภ์บุตรแฝดให้มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 10 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และไม่เกิน 8 สัปดาห์ ภายหลังคลอดบุตร”

## 2.3 ควรกำหนดให้มี สิทธิในการลา อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือ การคลอดบุตร

ด้วยเหตุที่ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องมีการะหน้าที่บางอย่างเพิ่มขึ้น เช่น ภาระที่ต้องฝากครรภ์ หรือ พบแพทย์ตามนัดเพื่อตรวจครรภ์ตามปกติ และมีโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย หรือ บาดเจ็บมากกว่าลูกจ้างทั่วไป เช่น อากาศครรภ์เป็นพิษ ตลอดจนการบาดเจ็บต่างๆ อันเกิดจากการ

คลอดบุตร ภาวะ และการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นนี้ ล้วนเป็นผลโดยตรงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือ การคลอดบุตร การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดสิทธิในการลาภักิจธุระ จำเป็น และสิทธิลาป่วย อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพิ่มเติมจาก สิทธิลาภักิจ และสิทธิลาป่วยทั่วไป หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องพบแพทย์เพื่อฝากครรภ์ ตรวจครรภ์ หรือเพื่อรักษา อาการครรภ์เป็นพิษ รวมถึงอาการบาดเจ็บต่างๆ อันเกิดจากการคลอดบุตร แต่ไม่สามารถใช้สิทธิลาภักิจ หรือ ลาป่วยได้ เนื่องจากได้ใช้สิทธิลาภักิจ หรือ ลาป่วย ครบจำนวนตามที่ กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว อีกทั้งยังไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ เนื่องจากไม่ใช่กรณีการลาเพื่อคลอดบุตร เมื่อเป็นกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะใช้สิทธิลางานได้เลย ซึ่งก่อให้เกิดอันตราย และเป็นผลเสียแก่ลูกจ้าง และบุตรในครรภ์อย่างมาก และถือได้ว่าเป็นปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย ที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ พบว่าประเทศลาว ได้มีการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในกรณีการลา ที่เกี่ยวเนื่องกับการคลอดบุตรไว้เป็นการเฉพาะแยก ต่างหากไปจากการลาคลอด ลาป่วย และ ลาภักิจ ทั่วไป ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีเหมาะสม และสามารถ นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อกำหนดสิทธิในการลา อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือ การคลอดบุตรได้ ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลา เพื่อทำภักิจธุระ หรือพบแพทย์ในกรณีเจ็บป่วย อันเนื่อง มาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรเพิ่มเติมไว้เป็นกรณีพิเศษ แยกต่างหากจาก สิทธิลาป่วย ลาภักิจ และสิทธิลาคลอดทั่วไปโดยบัญญัติเป็นมาตรา 41/1 เพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

“มาตรา 41/1 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่มีความจำเป็นต้องทำภักิจธุระ หรือ พบแพทย์ในกรณี เจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร ให้มีสิทธิลาเพื่อทำภักิจธุระ หรือพบแพทย์ได้ โดยมีหลักฐาน หรือใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อนายจ้าง

วันลาตามวรรคหนึ่ง มิให้ถือเป็นวันลาป่วย วันลาภักิจ และวันลาคลอด ตามที่บัญญัติไว้ ในพระราชบัญญัตินี้”

#### 2.4 ควรกำหนดให้มี การคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ในช่วงระยะเวลาภายหลัง คลอดบุตร

ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ให้ความคุ้มครองการทำงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และร่างกาย ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลา ภายหลังจากการคลอดบุตร เป็นผลให้ลูกจ้างที่เพิ่งคลอดบุตรต้องกลับเข้าทำงานที่มีลักษณะอันอาจ เป็นอันตราย หรือทำงานในเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งตามธรรมชาติแล้วร่างกายของหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรย่อมมีความอ่อนแอ และต้องการระยะเวลา เพื่อประโยชน์ในการพักผ่อนร่างกาย และความสมบูรณ์ของน้ำนมสำหรับเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นการที่ลูกจ้าง

ต้องกลับเข้าทำงานในลักษณะดังกล่าวโดยที่ไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ย่อมส่งผลต่อสภาพร่างกายของลูกจ้าง และมีผลกระทบต่อบุตรที่อาจได้รับสารอาหารจากน้ำนมที่ไม่มีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งจากการศึกษาโดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาว ต่างก็มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองการทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังการคลอดบุตรไว้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในมาตรา 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ ในเรื่องการคุ้มครองการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ความคุ้มครองล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังคลอดบุตรได้ ดังนั้นจึงควรแก้ไขมาตรา 39 และมาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ความคุ้มครองล่วงเลยไปถึงช่วงระยะเวลาภายหลังคลอดบุตร โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความสมประโยชน์ระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างเป็นสำคัญ ดังนี้

“มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรภายใน 1 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 1) งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร หรือ เครื่องยนต์ มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือ เซ็น ของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง หากมีใบรับรองแพทย์ จากลูกจ้างมา แสดงว่าการทำงานในลักษณะดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ของลูกจ้างและบุตรในครรภ์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวไป”

“มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรภายใน 1 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง เวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างหากมีใบรับรองแพทย์ จากลูกจ้างมา แสดงว่าการทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง และบุตรในครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวไป”

## 2.5 ควรกำหนดให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สวัสดิการภายหลังคลอด

ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้แต่ประการใดเลย ในขณะที่ระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดให้สิทธิแก่ข้าราชการที่เพิ่งคลอดบุตร สามารถใช้สิทธิลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ข้อ 22) รวมทั้งกำหนดให้สิทธิแก่ข้าราชการที่ประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร สามารถใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ (ข้อ 20) ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายหลังคลอดของข้าราชการไว้ เช่นเดียวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่ได้กำหนดข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไว้เช่นกัน โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา (ข้อ 25) นอกจากนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ.2556 เห็นชอบด้วยตามมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจยังมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรได้ 1 ครั้งติดต่อกันไม่เกิน 15 วันทำงาน และได้รับเงินเดือนในระหว่างลามาไม่เกิน 15 วันทำงาน แต่หากเป็นการลามาเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรให้ได้รับตามที่คณะผู้บริหารสูงสุดเห็นชอบ เห็นได้ชัดว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในภาคเอกชนที่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้ถูกให้ความใส่ใจในเรื่องสวัสดิการภายหลังคลอดบุตรแต่ประการใดเลยเมื่อเทียบกับข้าราชการ และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วหญิงมีครรภ์ที่เพิ่งคลอดบุตรไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ข้าราชการ หรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ต่างก็มีภาระหน้าที่สำคัญในฐานะแม่ที่จะต้องเลี้ยงดูบุตรซึ่งเป็นการที่สภาพร่างกายยังไม่แข็งแรงเพียงพอ และจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษอย่างใกล้ชิดจากมารดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้นมบุตรซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้เป็นแม่ทุกคน ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อเป็นมาตรการพิเศษแก่ลูกจ้างที่เพิ่งคลอดบุตรให้มีโอกาสได้ดูแลบุตรภายหลังคลอดอย่างใกล้ชิดไว้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมของสภาพการจ้าง และการจัดสวัสดิการของแรงงานในประเทศไทย และหากลูกจ้างในภาคเอกชนต้องทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่เพื่อทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง โดยที่ไม่มีระยะเวลาในช่วงภายหลังคลอดที่เพียงพอเพื่อเลี้ยงดูบุตร ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง และบุตรที่ย่ำแย่ และไม่มีคุณภาพ รวมถึงส่งผลเสียต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างอันอาจส่งผลร้ายต่อการประกอบกิจการของนายจ้างได้ ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศลาวต่างก็มีบทบัญญัติในเรื่องสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างไว้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของสภาพการจ้าง และการจัดสวัสดิการ

ของแรงงานในประเทศไทย รวมทั้งเพื่อให้ลูกจ้างในภาคเอกชนได้มีโอกาสในการเลี้ยงดูบุตรของตนได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง และบุตร ตลอดจนขวัญ และกำลังใจที่ดีของลูกจ้างในการทำงานเพื่อประโยชน์แก่กิจการของนายจ้าง จึงควรกำหนดมาตรการที่เกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งต้องมีสาระสำคัญในเรื่อง สิทธิในการดูแลบุตร โดยจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างที่เพิ่งคลอดบุตรมีอายุไม่เกิน 1 ปีบริบูรณ์มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ ทั้งนี้เพราะช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่บุตรเพิ่งคลอดออกมาจากครรภ์ (เด็กแรกเกิด) ซึ่งมีสภาพร่างกายที่บอบบางและจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมารดาผู้ให้กำเนิด สำหรับจำนวนวันที่อนุญาตให้ลา นั้นควรกำหนดให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ระหว่างการประกอบกิจการของนายจ้าง กับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง และบุตร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าจำนวน 2 วันต่อ 1 ปีตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ เป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม และสามารถนำมากำหนดเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างในประเทศไทยได้แม้ว่าจะเป็นจำนวนที่ต่ำกว่าที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ตาม ทั้งนี้เพราะหากให้สิทธิแก่ลูกจ้างในจำนวนวันเท่ากับ หรือมากกว่าสิทธิของข้าราชการ และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเพราะนายจ้างอาจไม่กล้าจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์เข้าทำงานในกิจการของตน ซึ่งตามสภาพการจ้างแล้วสามารถเกิดขึ้นได้เพราะนายจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจรับลูกจ้างเข้าทำงานในกิจการของตน และอาจส่งผลเสียต่อการแข่งขันทางธุรกิจของนายจ้างที่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่กินระยะเวลายาวนาน ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่มีการกำหนดระเบียบในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานไว้เช่น การสอบแข่งขัน ฯลฯ อีกทั้งสภาพขององค์กรยังมีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรจำนวนมากซึ่งมีความมั่นคงทางแรงงานมากกว่านายจ้างที่เป็นเอกชนทั่วไป จึงไม่เกิดปัญหาในส่วนนี้ นอกจากนี้จะต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรที่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บไว้เป็นกรณีพิเศษแยกต่างหากจากสิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรในกรณีปกติ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดให้คนงานมีสิทธิลา 5 วันต่อปีเพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสม และสามารถนำมากำหนดเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างในประเทศไทยได้

สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรนี้จะต้องกำหนดให้มีแก่ลูกจ้างชายด้วย ทั้งนี้เพราะครอบครัวที่สมบูรณ์ย่อมประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก ดังนั้น พ่อจึงเป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวที่ต้องแบ่งเบาระยะต่างๆ ในครอบครัวด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาระในการเลี้ยงดูบุตร การที่ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรต้องรับภาระหน้าที่เลี้ยงดูบุตรเพียงลำพังนั้นอาจมีอันตรายเกิดขึ้นกับลูกจ้างหญิง และบุตรที่อยู่กันตามลำพังได้ และหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างหญิงต้องเสียชีวิตไปในระหว่าง หรือหลังจากการคลอดบุตร



แล้ว บุตรซึ่งปราศจากแม่ผู้ให้กำเนิด ย่อมมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพ่อ ดังนั้นจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรของตน เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่แม่ และบุตร และเพื่อให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว ในประเด็นนี้พบว่าประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้คนงานชายมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่มีอายุไม่เกิน 1 ปีได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสม และสามารถนำมากำหนดเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายในประเทศไทยได้

นอกจากสิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรแล้ว จะต้องกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการให้นมบุตรมีเวลาพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตรของตนด้วย ทั้งนี้เพราะน้ำนมจากมารดามีสารอาหารที่มีคุณค่าอย่างมากสำหรับบุตรที่เพิ่งคลอด และยังเป็นตัวช่วยสร้างสายใยแห่งความรัก ความผูกพันระหว่างแม่ กับลูก ซึ่งไม่มีอาหารชนิดใดทดแทนได้ บุตรที่เพิ่งคลอดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับน้ำนมจากมารดาของตนเพื่อใช้ในการเจริญเติบโตของร่างกาย ซึ่งหากมิได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีเวลาพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตรของตนแล้ว ย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของบุตร และความผูกพันระหว่างแม่ กับลูก ดังนั้นจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการให้นมบุตรมีเวลาพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตรของตน ในประเด็นนี้พบว่าประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่ต้องเลี้ยงดูบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี บริบูรณ์ มีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรได้วันละ 2 ครั้ง อย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ในเวลาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในมาตรา 10 ของอนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ.2000 และผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสม และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในประเทศไทยได้

นอกจากนี้ นายจ้างซึ่งเป็นผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับลูกจ้าง โดยเป็นทั้งผู้รับ และผู้ให้ประโยชน์จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เช่นในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ลูกจ้าง และบุตร หากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสถานที่เพื่อประโยชน์ในการดูแลบุตรของลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะตามสภาพความเป็นจริงของสังคมไทยโดยทั่วไปในปัจจุบัน สามี และภรรยาต่างก็มีภาระหน้าที่ในการทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เป็นเหตุให้ไม่มีเวลาในการเลี้ยงดูบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุตรที่เพิ่งคลอดที่ต้องการ การดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ และต้องการนมของมารดาในการเจริญเติบโตทางออกของหลายๆ ครอบครัวคือการนำบุตรไปฝากเลี้ยงกับสถานรับเลี้ยงเด็กทั่วไป ซึ่งเป็นการเพิ่มรายจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งโดยส่วนใหญ่มิใช่ผู้ที่มียารายได้สูงเท่าที่ควร และเกิดเป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจในครอบครัวของลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรกำหนดให้นายจ้างที่มีสถานประกอบการต้องจัดให้



มีสถานที่เพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นม และดูแลบุตรของตนได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งจะส่งผลดีต่อความผูกพันในครอบครัวระหว่างลูกจ้าง และบุตร อีกทั้งยังเป็นการลดรายจ่ายในครอบครัว ที่ไม่ต้องจ่ายแก่สถานรับเลี้ยงเด็ก ตลอดจนนำมาซึ่งขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่กิจการของนายจ้าง

มาตรการที่เกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังคลอดของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ได้กล่าวมาทั้งหมด นี้ต้องบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยบัญญัติเพิ่มเติมเป็นบทบัญญัติ มาตรา 41/2 และมาตรา 41/3 ดังนี้

“มาตรา 41/2 ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่เพิ่งคลอดบุตรมีอายุไม่เกิน 1 ปี บริบูรณ์ มีสิทธิลา เพื่อดูแลบุตรได้ ไม่เกิน 2 วัน และไม่เกิน 5 วันต่อปี สำหรับดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ สิทธิตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้มีแก่ลูกจ้างชายที่มีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี บริบูรณ์ หรือมีบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บด้วย”

“มาตรา 41/3 ให้ลูกจ้างที่เพิ่งคลอดบุตรและยังอยู่ในช่วงระยะเวลาการให้นมบุตรมีสิทธิ พักงานวันละ 2 ครั้ง อย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ในเวลาทำงาน เพื่อให้นม หรือดูแลบุตร

นายจ้างมีสถานประกอบการ มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ที่จะต้องจัดสถานที่เพื่อให้ ลูกจ้างสามารถนำบุตรมาเลี้ยง ณ.สถานประกอบการได้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสุขลักษณะอนามัยที่ดี และความปลอดภัยของลูกจ้าง และบุตร รวมทั้งต้องอำนวยความสะดวกอย่างใดๆ แก่ลูกจ้างในการ ดำเนินการตามมาตรานี้”





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชมน ทรงพิทักษ์กุล (2551) *ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิง  
มีครรภ์* วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- กฎกระทรวง (2500) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในหยุด แสงอุทัย  
คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน 2500 (2500) หน้า 73-78 กรุงเทพมหานคร
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2552) *กฎหมายแรงงาน* กรุงเทพมหานคร วิญญูชน
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2550) *รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา  
สมัย 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยายครั้งที่ 2* ม.ป.ท.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2552) “แรงงานหญิงและเด็ก” ในประมวล สาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและ  
อุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชานิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (2543) *วิเคราะห์ปัญหาสำคัญในสังคมไทย* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิคม จันทรวีฑูร (2517) *กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และแรงงาน* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิคม จันทรวีฑูร (2530) *กฎหมายแรงงานแนวคิด และปัญหา* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย (2523) การคุ้มครองแรงงาน ในวสันต์ ธีรานุรักษ์ รวมกฎหมาย  
แรงงาน หน้า 77-81 กรุงเทพมหานคร
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย (2501) เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงาน  
หญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง”  
(20 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 75 ตอน 112
- ประกาศคณะปฏิวัติ (2501) ฉบับที่ 19 (31 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 75 ตอน 87
- ประกาศคณะปฏิวัติ (2523) ฉบับที่ 103 ในวสันต์ ธีรานุรักษ์ รวมกฎหมายแรงงาน  
หน้า 75-76 กรุงเทพมหานคร
- ปิยมาศ รัตนะบดี *ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541* วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น (2546) คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
กรุงเทพมหานคร นิตยธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) (12 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอน 8 ก

พระราชบัญญัติแรงงาน (2499) (1 พฤศจิกายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 73 ตอน 92

พระราชบัญญัติประกันสังคม (2533) ในเกษมสันต์ วิลาวรรณ คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (2552)  
หน้า 447-468 กรุงเทพมหานคร

พระราชกฤษฎีกา กำหนดประเภทงานตามมาตรา 13 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน (2499)  
(2500, 9 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 74 ตอน 17

พิทยา เขียวดอกน้อย (2544) การคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่ง  
เป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วิทยานิพนธ์  
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มณี สุขผล (2543) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช (2550) 24 สิงหาคม ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอน 47 ก

วิจิตร วิเชียรชม (2544) ย่อหลักกฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร นิตยธรรม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545) คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541 กรุงเทพมหานคร นิตยธรรม

สุดาศิริ วดวงศ์ (2545) คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร นิตยธรรมการ

สุดาศิริ เสงพุลธนา (2526) คำบรรยายกฎหมายแรงงาน และอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร  
นิตยธรรมการ

C127-Maximum Weight Convention, 1967

C171-Night Work Convention, 1990

C183-Maternity Protection Convention, 2000

International Labour Organization (2014) "C 127- Maximum Weight Convention, 1967"

Retrieved May 30, 2014 from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f>

?p=NORMLEXPUB: 12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C127

International Labour Organization. (2014) "C 171- Night Work Convention, 1990" Retrieved May

29, 2014 from : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:>

12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C171

International Labour Organization (2014) “C 183- Maternity Protection Convention, 2000”

Retrieved May 29, 2014 from : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

[?p=NORMLEXPUB: 12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

International Labour Organization (2014) “Maternity Protection”. Retrieved May 28, 2014 from :

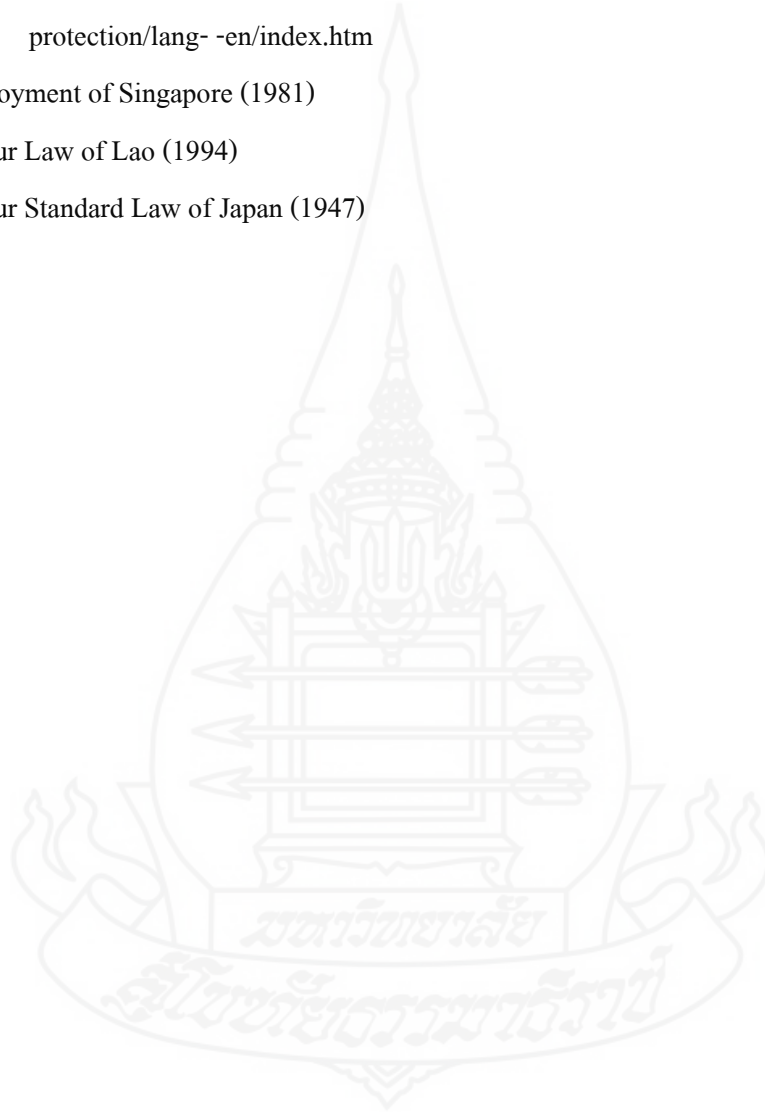
[http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-en/index.htm)

[protection/lang- -en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-en/index.htm)

The Employment of Singapore (1981)

The Labour Law of Lao (1994)

The Labour Standard Law of Japan (1947)



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายชญา เรืองปราชญ์
วัน เดือน ปีเกิด	5 มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	-
ตำแหน่ง	-

