

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย

การพิจารณากำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองสุขภาพเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรการทางกฎหมายนั้น สมควรที่จะได้มีการศึกษาและพิจารณากฎหมายของประเทศต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดกฎหมายที่เหมาะสม เป็นธรรมและสามารถใช้บังคับได้ ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมของประเทศไทยต่อไป

3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

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

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

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

ภายใต้กรอบของอนุสัญญาหรือองค์การระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะมักจะมีเนื้อหาในการกำหนดนโยบาย การออกกฎหมาย และวิธีการนำไปปฏิบัติในรายละเอียดภายใต้เงื่อนไขที่ประเทศสมาชิก จะสามารถปฏิบัติได้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในการให้ความคุ้มครองมารดามีเหตุปัจจัยจากความตั้งใจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่จะให้ความคุ้มครองมารดาที่ทำงานทั้งในระยะก่อนคลอดและหลังคลอด จึงได้เกิดอนุสัญญานับแรกว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา ซึ่งได้รับเอามาใช้ในปี ค.ศ. 1919 ซึ่งขอบเขตของอนุสัญญานับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ กำหนดให้มีการลาพักคลอดได้ 12 สัปดาห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งก่อนคลอด และอีกส่วนหนึ่งหลังคลอด การได้รับค่าจ้างในระหว่างลาพักคลอดโดยผ่านทางกองทุนประกันสังคม การได้รับบริการทางการแพทย์ มีข้อห้ามอย่างชัดเจนในเรื่องการไล่ออกลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ และในระหว่างการลาพักคลอด³⁶ ต่อมาในปี ค.ศ. 1952 ได้มีการนำเอาอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา มาทบทวนใหม่โดยมีการเพิ่มรายละเอียดมากขึ้นไปอีก จึงได้ออกเป็นอนุสัญญานับที่ 103 ว่าด้วยเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา (ทบทวน) อนุสัญญานับนี้ได้เพิ่มรายละเอียดมากขึ้น ในเรื่องขอบเขตของอนุสัญญา ให้ใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและไม่ใช่ภาคอุตสาหกรรม ลูกจ้างหญิงในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งผู้หญิงที่รับงานมาทำที่บ้าน ระยะเวลาในการลาพักคลอดอย่างน้อยที่สุดไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ ข้อห้ามในการไล่ออกในระหว่างการลาพักคลอด ให้มีเวลาพักเพื่อให้นมบุตร³⁷ มาตรฐานเหล่านี้ได้ ถูกใช้มาเป็นเวลากว่า 50 ปี โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต่อมาสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการยอมรับและสนับสนุนผู้หญิงทำงานมากขึ้น และยอมรับว่ามีผู้หญิงจำนวนมาก นอกจากต้องทำงานแล้วยังต้องรับผิดชอบครอบครัวด้วย การยอมรับว่าสิทธิของความเป็นแม่เป็นสิทธิอย่างหนึ่งในสนธิสัญญาระหว่างประเทศอื่นๆ ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตัดสินใจที่จะทบทวนอนุสัญญานับที่ 103 ขึ้นใหม่ จึงได้มีอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาฉบับที่ 183 ขึ้นมาใหม่ ซึ่งได้รับเอามาใช้ในปี ค.ศ. 2000³⁸ ซึ่งรายละเอียดของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับต่างๆ มีดังต่อไปนี้

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

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

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

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

1) ขอบเขตการบังคับใช้

อนุสัญญาฉบับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งชนิดของงานที่เป็นงานอิสระ แต่อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้หลังจากที่ได้มีการปรึกษากับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วพบว่า การนำเอาไปปฏิบัติอาจจะมีปัญหาเนื่องจากธรรมชาติของงานได้ ประเทศสมาชิกสามารถที่จะตั้งข้อสงวนในการจำกัดประเภทของแรงงานหรืองานจากขอบเขตของอนุสัญญาฉบับนี้ได้ และประเทศสมาชิกควรจะได้มีการรายงานถึงเหตุผลในการจำกัดประเภทของแรงงานหรืองานจากขอบเขตอนุสัญญาฉบับนี้ และควรอธิบายถึงมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อที่จะขยายขอบัญญัติของอนุสัญญาต่องานที่ถูกจำกัดเหล่านั้น

2) การลาพักคลอด

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

3) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

สมาชิกแต่ละประเทศหลังจากที่ได้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วควรจะมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจได้ว่า ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานที่ผ่านความเห็นจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญแล้วว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกหรือที่ซึ่งได้ประเมินแล้วว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารก

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

4) การให้นมบุตร

ผู้หญิงหนึ่งคนมีสิทธิหนึ่งครั้งหรือมากกว่าหนึ่งครั้งหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตรของเธอ ระยะเวลาของการพักและการลดชั่วโมงการทำงานจะถูกกำหนดโดยกฎหมายแห่งชาติ เวลาพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานนี้จะถูกนับเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าจ้าง

5) การคุ้มครองการจ้างงาน

ประเทศสมาชิกควรจะออกมาตรการที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างหญิง จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การเลิกจ้างงานในขณะที่ผู้หญิงตั้งครรภ์หรือลาพักคลอด หรือเมื่อผู้หญิงนั้นกลับไปทำงานถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ยกเว้นการเลิกจ้างที่ไม่ได้ มีสาเหตุสัมพันธ์กับการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรและให้นมบุตร ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องพิสูจน์ให้ได้ ว่าเหตุผลในการไล่ออกไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรหรือให้นมบุตร มาตรการที่อ้างถึงนี้อาจจะรวมถึงข้อห้ามในการทดสอบการตั้งครรภ์หรือใบรับรองผลการทดสอบการตั้งครรภ์เมื่อผู้หญิงมาสมัครงาน ยกเว้นงานนั้นมีข้อห้ามหรือข้อจำกัดสำหรับการตั้งครรภ์หรือหญิงที่ให้นมบุตรภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารกได้ ลูกจ้างหญิงควรได้รับการประกันสิทธิที่จะกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราที่ได้รับครั้งสุดท้ายในการลาพักคลอดของลูกจ้างหญิง

6) การทบทวนเป็นระยะ

ประเทศสมาชิกควรจะตรวจสอบเป็นระยะ ปรึกษากับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการขยายเวลาการพักคลอด หรือการเพิ่มอัตราค่าจ้างในช่วงการลาพักคลอด

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

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

1) ควรมีการปรับสภาพการทำงานของแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น

2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ ควรจะย้ายให้เธอไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม

3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรจะให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้ในกรณีที่จำเป็น หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้างของเธอ เธอควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และแรงงานหญิงควรมีสิตีที่ที่จะกลับมาทำงานเดิมของเธอหรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่เธอมีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว

4) มารดาที่พักให้นมบุตร ในใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองอื่นๆ ที่เหมาะสมที่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมายควรมีการระบุถึงความต้องการและระยะเวลาในการพักเพื่อให้นมบุตร ตามความจำเป็น และในหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้ ควรมีสถานที่เลี้ยงเด็กและอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอหรืออาจจะอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกในการไปให้นมบุตร หรือถ้าไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างหญิงที่ได้ตระหนักในเรื่องนี้อาจจะมีการตกลงกัน ในเรื่องของความเป็นไปได้ที่จะรวมเวลาที่ได้แบ่งในแต่ละวันเพื่อพักให้นมบุตร และอนุญาตให้เปลี่ยนเป็นการลดชั่วโมงการทำงานในช่วงเริ่มต้นการทำงานหรือสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก็ได้ เพื่อดูแลบุตร

5) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ แรงงานหญิงที่ลาพักคลอดมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน ระยะเวลาในการลาพักคลอดที่อ้างถึงในมาตรา 4, 5 ของอนุสัญญาฉบับนี้ควรจะได้รับพิจารณาว่าเป็นช่วงเวลาของการบริการที่ได้ถูกกำหนดว่าเป็นสิทธิของแรงงานหญิง

กล่าวโดยสรุป กฎหมายระหว่างประเทศทั้งในอนุสัญญาและข้อเสนอที่กล่าวมาแล้ว ในข้างต้น ได้กำหนดแนวทางสำหรับการคุ้มครองมารดาและการคุ้มครองพยาบาลไว้คล้ายคลึงกัน โดยเนื้อหาส่วนใหญ่จะเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของมารดาและบุตร วิธีการควบคุมเกณฑ์ในการทำงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น นอกจากนี้เนื้อหาอีกส่วนหนึ่งยังป้องกันการเลือกปฏิบัติ (Anti Discrimination) ด้วยสาเหตุจากภาวะการตั้งครรภ์และการเป็นมารดาอีกด้วย

3.2 มาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐตามกฎหมายต่างประเทศ

การให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์มีนานแล้วประเทศที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดาได้นำไปปรับใช้เป็นกฎหมายภายในประเทศของตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยแบ่งเป็นประเทศต่างๆ ดังนี้

3.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศยุโรป

การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐนั้น ได้เริ่มมีการให้ความคุ้มครองในประเทศยุโรป ได้แก่ ประเทศอิตาลี โปแลนด์ โปรตุเกส เยอรมัน เป็นต้น ซึ่งประเทศเหล่านี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ เช่นเดียวกันกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี

ประเทศอิตาลีได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ลูกจ้างหญิงทุกคน รวมถึงผู้หญิงที่ทำงานในหน่วยบริการสาธารณะต่างๆ ข้าราชการทุกระดับองค์การปกครองส่วนจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้หญิงที่รับจ้างทำงานบ้านและผู้รับงานมาทำที่บ้าน เกษตรกร ผู้หญิงในวิชาชีพต่างๆ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร สัตวแพทย์ สถาปนิก ทัศนศิลป์ เป็นต้น⁴⁰

2) ระยะเวลาปกติ

ลูกจ้างหญิงทุกคนมีสิทธิลาพักคลอดเป็นเวลาทั้งหมด 47 สัปดาห์ โดยแบ่งเป็น วันลาพักก่อนคลอด และลาพักหลังคลอด ลูกจ้างหญิงต้องนำใบรับรองแพทย์ ที่บอกถึงการตั้งครรภ์ของเธอและวันที่คาดว่าจะมาคลอดมาแจ้งต่อนายจ้างของเธอ

ในกรณีที่มารดาเสียชีวิต หรือเจ็บป่วยรุนแรง หรือด้วยสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่สามารถดูแลบุตรของเธอได้ บิดาของเด็กมีสิทธิที่จะได้วันลาพักหลังคลอด 3 เดือนแทน

3) การขยายเวลาพักคลอด

ในกรณีที่การคลอดล่าช้ากว่าที่กำหนด การลาพักผ่อนก่อนคลอดถูกขยายออกไปได้ถ้าผู้หญิงทำงานที่ซึ่งถูกพิจารณาหรือได้รับการตัดสินโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมหลังจากที่ได้ปรึกษากับองค์กรสหภาพแรงงานแล้วว่า งานนั้นเป็นผลเสียต่อสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ หรือสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์นั้น และลูกจ้างหญิงนั้นไม่สามารถย้ายไปทำงานอื่นได้ ลูกจ้างหญิงนั้นมีสิทธิได้ขยายวันลาพักก่อนคลอดเพิ่ม 1 เดือน

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

4) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ในช่วงเวลา 24.00 – 06.00 น. เป็นข้อห้ามโดยทั่วไปสำหรับผู้หญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ข้อยกเว้นของกฎหมายนี้ถูกนำมาใช้กับผู้หญิงตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งเด็กอายุได้ 7 เดือน

5) เวลาพักให้นมบุตร

ลูกจ้างหญิงควรมีเวลาพัก 2 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับให้นมบุตร เวลาพัก 2 ครั้งนี้สามารถรวมเป็น 1 ครั้งได้ ถ้าลูกจ้างหญิงทำงานน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน เธอได้รับอนุญาตลาพักนี้ถูกนับเป็นชั่วโมงการทำงาน ในกรณีที่มารดาเสียชีวิตหรือเจ็บป่วยอย่างรุนแรงไม่สามารถดูแลเด็กได้ บิดาของเขอาาจจะได้รับสิทธิในการหยุดพักแทน

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

หญิงตั้งครรภ์หรือหญิงหลังคลอดจนกระทั่ง 7 เดือน ถูกห้ามไม่ให้ทำงานที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยก แบกหรือถือของที่มีน้ำหนักมาก ถ้าผู้ตรวจแรงงานเห็นว่าสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพลูกจ้างหญิงต้องย้ายไปทำงานอื่นในระยะนี้ด้วย ลูกจ้างหญิงที่ถูกย้ายไปทำงานอื่นต้องได้รับค่าจ้างเดิมอย่างต่อเนื่อง

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

การให้ลูกจ้างหญิงตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งเด็กอายุ 1 ปีออกจากงาน ถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นกระทำความผิดหรือละทิ้งหน้าที่ ที่เป็นความผิดร้ายแรง บริษัทนั้นถูกปิด งานที่จ้างลูกจ้างหญิงนั้นสำเร็จลง หรือสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง

3.2.1.2 ประเทศสาธารณรัฐออสเตรีย

ประเทศออสเตรียได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

กฎหมายคุ้มครองมารดาครอบคลุมลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งลูกจ้างหญิงที่ถูกจ้าง โดยรัฐบาล เช่น ข้าราชการ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าพวกเขาถูกจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายการจ้างงานของเอกชน ของรัฐบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างหญิงของหน่วยงานอื่น⁴¹

2) ระยะเวลาปกติ

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

⁴¹ แหล่งเดิม.

ให้ถือเอาวันที่แพทย์คาดว่าจะคลอดเป็นพื้นฐาน ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ต้องแจ้งต่อนายจ้างทันทีเมื่อรู้ว่าตั้งครรภ์ และต้องบอกถึงวันที่คาดว่าจะคลอดด้วย ลูกจ้างหญิงที่ต้องการลาพักก่อนคลอด 8 สัปดาห์ ต้องนำไปรับรองแพทย์ที่ระบุวันที่คาดว่าจะคลอด มาแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่มลาพักคลอด

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักก่อนคลอด เมื่อวันที่คลอดจริงเลยจากวันที่คาดว่าจะคลอด การลาพักงาน ก่อนคลอดจึงถูกขยายออกไป การลาพักก่อนคลอดถูกขยายเมื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์หรือทารก โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแจ้งต่อผู้ตรวจแรงงาน

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

4) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน การทำงานกลางคืน ในช่วงเวลาระหว่าง 20.00 - 06.00 น. เป็นข้อห้ามสำหรับลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตร ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

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

(2) ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรทำงานกลางคืน เนื่องจากเป็นความจำเป็นของงานและสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้นแข็งแรง ผู้ตรวจแรงงานต้องอนุญาตเป็นรายบุคคลลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรที่ทำงานในโรงแรมให้ทำงานได้จนกระทั่งเวลา 22.00 น. งานคนตรีงานในโรงภาพยนตร์ งานบันเทิงให้ทำได้จนกระทั่งเวลา 23.00น.

5) การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรต้องไม่ถูกจ้างให้ทำงานนานกว่าระยะเวลาการทำงานปกติ คือ ไม่ควรทำงานเกิน 9 ชั่วโมง/วัน และไม่ควรทำงานเกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์



การทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรต้องไม่ถูกจ้างให้ทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ยกเว้น งานคนตรี งานในโรงภาพยนตร์ งานบันเทิง งานโรงแรม งานบ้าน หรืองานที่ต้องทำเป็นระบบกะต่อเนื่อง

6) การพักให้นมบุตร

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

7) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ข้อห้ามในการจ้างงานระหว่างตั้งครรภ์ มีดังนี้

(1) งานที่หนัก และวิธีการ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นอันตรายต่อหญิงตั้งครรภ์ และทารกที่อยู่ในครรภ์และรวมถึงงานดังต่อไปนี้

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

ข. งานที่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน โดยไม่ได้จัดที่ไว้ให้นั่งพักในช่วงสั้นหลังจาก 20 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์ งานที่ต้องยืนทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมง ต้องจัดหาที่นั่งไว้นั่งพักในช่วงสั้นๆ

ค. งานที่ทำให้เกิดโรคจากการประกอบอาชีพตามกฎหมายในกฎหมายประกันสังคมทั่วไป

ง. งานที่ต้องสัมผัสกับสารที่อาจจะอยู่ในรูปของของแข็งหรือรูปของน้ำ หรือฝุ่น ก๊าซ หรือไอ รังสี หรือความร้อน ความเย็น หรือความชื้น ที่ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

จ. การทำงานต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรหลายชนิด รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ต้องขับเคลื่อนด้วยเท้า ที่ซึ่งพิจารณาแล้วว่าต้องใช้แรงเท้าในการทำงาน

ฉ. งานที่อยู่ในความหมายของการขนส่ง

ข. งานที่ต้องนั่งทำงานเป็นเวลานานโดยไม่มีโอกาสพักเป็นช่วงสั้นๆ

(2) งานที่หญิงตั้งครรภ์มีโอกาสเสี่ยงเป็นพิเศษต่อการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากการตั้งครรภ์ ในกรณีที่ปัญหาในการตัดสินใจให้พนักงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ตรวจแรงงานเป็นผู้พิจารณา

(3) งานที่หญิงตั้งครรภ์ต้องเอื้อมหรือโน้มตัวบ่อยๆ อย่างเกินขีดจำกัดในการทำงาน หรืองานที่ต้องย่อตัวลงหรือก้มลงทำงานที่ต่ำกว่าระดับเข่าเป็นประจำ งานที่ทำให้ร่างกายมีความสั่นสะเทือนมากเกินไป หรืองานที่ต้องสัมผัสกับกลิ่นไม่ดีหรืองานที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทางกายและผู้หญิงตรวจแรงงานได้ตัดสินใจว่างานนั้นก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกที่อยู่ในครรภ์

(4) หญิงตั้งครรภ์ที่ไม่สูบบุหรี่ แต่อาจจะต้องทำงานสัมผัสกับควันบุหรี่ได้ นายจ้างต้องหามาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันไม่ให้หญิงตั้งครรภ์ต้องสัมผัสกับควันบุหรี่นั้น ถ้าไม่สามารถแยกพวกเธอออกจากลูกจ้างหญิงคนอื่นๆ ได้

ข้อห้ามในการจ้างงานหลังจากคลอดบุตร

มารดาที่ต้องให้นมบุตรในช่วง 12 สัปดาห์หลังจากคลอดจะถูกห้ามไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนัก การทำงานที่ต้องยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน งานที่ก่อให้เกิดโรคจากการประกอบอาชีพ งานที่ต้องสัมผัสกับสารที่เป็นอันตรายหรือรังสี เป็นต้น

8) การคุ้มครองการจ้างงาน

การไล่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ จนกระทั่งหลังคลอด 4 เดือนถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย

3.2.1.3 ประเทศสาธารณรัฐโปรตุเกส

ประเทศโปรตุเกสได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

หน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงทุกคนที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างงาน รวมไปถึงภาคเกษตรกรรมและคนทำงานบ้าน ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในส่วนบริการสาธารณะ ที่อยู่ในส่วนกลาง ระดับเขตและระดับท้องถิ่น บริการสาธารณะด้านการเงินและการบริหารงานที่เป็นอิสระในการปกครองตนเอง และงานสาธารณะอื่นๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าพวกเขาทำงานประจำหรือทำงานบางเวลาหรือไม่ระบุชัดหรือจำกัดระยะเวลาการทำงาน⁴²

⁴² แหล่งเดิม.

2) ระยะเวลาปกติ

มีสิทธิลาพักคลอด 90 วัน อย่างน้อย 60 วัน ต้องได้ลาพักหลังคลอด ที่เหลือ 30 วัน อาจจะลาพักก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ ลูกจ้างหญิงที่มีความประสงค์จะลาพักก่อนคลอดควรจะนำไปรับรองแพทย์มาแสดงถึงความจำเป็น และในใบรับรองแพทย์ควรจะบอกถึงวันที่คาดว่าจะคลอดไว้ด้วย

ในกรณีที่มารดาหรือทารกต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในระหว่างการลาพักหลังคลอด การลาพักหลังคลอดอาจถูกเลื่อนออกไป

ในกรณีที่ทารกตายคลอด การลาพักคลอดอาจจะขยายจาก 10 วันเป็น 30 วัน ขึ้นอยู่กับใบรับรองแพทย์ที่ได้ให้การรับรองความพร้อมของร่างกายของลูกจ้างหญิงที่จะกลับไปทำงาน

ถ้าการลาพักคลอดได้เริ่มต้นเมื่อลูกจ้างหญิงได้ลาพักผ่อนประจำปี ให้การลาพักผ่อนประจำปีระงับไว้ก่อนจนกระทั่งครบกำหนดลาพักคลอดแล้วค่อยต่อเนื่องหลังจากนั้น

3) การลาพักภาคบังคับ

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงต้องได้สิทธิลาพักหลังคลอด 60 วัน

4) การขยายวันลาพักคลอด

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ด้วยเหตุผลทางการแพทย์ที่ต้องการให้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การลาพักก่อนคลอดอาจขยายออกไปอีก 30 วัน โดยไม่มีผลต่อ 60 วัน ของการลาพักหลังคลอด

5) การให้ความคุ้มครองสุขภาพ

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

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์

ในหน่วยงานภาคเอกชนและงานบริการสาธารณะ ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิในการหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการดูแลก่อนคลอด โดยปราศจากการจ่ายเงินเดือน

6) การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และมีบุตรอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่ควรถูกบังคับให้ทำงาน
ล่วงเวลา

7) การพักให้นมบุตร

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักระหว่างทำงาน 2 ครั้ง เป็นเวลา 1 ชั่วโมง จนกระทั่ง
เด็กอายุได้ 1 ปี โดยไม่มีการหักเงินเดือน

8) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

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

ในระหว่างที่ให้นมบุตร ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ทำงานที่ซึ่งต้องสัมผัส สารที่เป็น
อันตราย ที่อาจถูกดูดซึมเข้าสู่ร่างกายแล้วผ่านออกทางนมแม่ไปสู่ทารกได้

9) การคุ้มครองการจ้างงาน

หน่วยงานภาคเอกชน ประเทศโปรตุเกสไม่มีบทบัญญัติที่เฉพาะเจาะจงในการ
ให้ความคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตร เนื่องจากว่าสมาชิกสภานิติบัญญัติไม่ได้
พิจารณาว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องตราเป็นกฎหมายพิเศษในการประกันสิทธิของผู้หญิงที่จะไม่ถูก
ไล่ออกในระหว่างการลาพักคลอด รัฐบาลได้อ้างถึงบทบัญญัติที่เป็นข้อห้ามการเลือกปฏิบัติสำหรับ
ผู้หญิงและผู้ชายในการทำงานและการจ้างงาน

3.2.1.4 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศเยอรมันได้ออกกฎระเบียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงทุกคนทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่ซึ่งอยู่ในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้ง
ลูกจ้างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา และลูกจ้างทำงานบ้านหรือลูกจ้างอื่นๆ ที่ถูกรอบคลุมโดย
กฎหมายงานบ้าน⁴³

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

2) ระยะเวลาปกติ

ลูกจ้างหญิงรู้ว่าตั้งครรภ์ต้องแจ้งต่อนายจ้างถึงเรื่องการตั้งครรภ์และวันที่คาดว่าจะคลอดทันทีที่เป็นไปได้ และต้องนำใบรับรองแพทย์ที่มีการกำหนดวันที่คาดว่าจะคลอดมาแสดงด้วย การแจ้งเรื่องดังกล่าวจะต้องถูกเก็บไว้เป็นความลับ ถ้าเธอต้องการ และลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาพักคลอด 14 สัปดาห์โดยแบ่งเป็น 6 สัปดาห์ให้พักก่อนคลอด และ 8 สัปดาห์ให้ลาพักหลังคลอด การลาพักก่อนคลอดอาจจะลดลงได้ ถ้าลูกจ้างหญิงได้แสดงความสามารถที่จะทำงานต่อแต่อย่างไรก็ตามเธออาจจะถอนคำบอกกล่าวของเธอเวลาใดก็ได้⁴⁴

(1) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักคลอดอาจจะถูกขยายออกได้ในเหตุการณ์ที่มีการให้กำหนดล่าช้ากว่าวันที่คาดว่าจะคลอด และแพทย์ได้ให้ความเห็นว่า ถ้าให้กลับไปทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของมารดาและทารกได้ การลาพักคลอดอาจถูกขยายได้ถึง 4 สัปดาห์ในกรณีที่มีการคลอดก่อนกำหนดหรือเป็นครรภ์แฝด

(2) การคุ้มครองสุขภาพ

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

(3) การทำงานล่วงเวลา

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

การทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และหญิงที่ให้ นมบุตรอาจจะไม่ถูกจ้างให้ทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ยกเว้นลูกจ้างหญิงที่ทำงานบ้าน งานขนส่ง งานในโรงแรม

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

งานในร้านเหล้า หรืองาน โรงแรมที่อยู่ในรูปแบบอื่นๆ งานการพยาบาล นักดนตรี นักแสดง หรืองานบันเทิงอื่นๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน พวกเขาได้รับอนุญาตให้ในแต่ละสัปดาห์ต้องมีเวลาพักหนึ่งครั้งที่ไม่ต่อเนื่องกัน อย่างน้อยที่สุด 24 ชั่วโมงหลังจากระยะเวลาพักในช่วงกลางคืน ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลอาจจะอนุญาตให้มีข้อยกเว้นจากกฎดังกล่าวข้างต้นตามความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป

(4) การพักให้นมบุตร

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

(5) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

โดยทั่วไปลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์จะไม่ได้ทำงานที่แพทย์ได้ลงความเห็นเห็นว่า ถ้าเธอยังคงทำงานนี้ต่อไปอาจจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพทั้งของมารดาและทารกหญิงตั้งครรภ์ และให้นมบุตรอาจจะไม่ถูกจ้างให้ทำงานต่อไปนี้

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

ข. งานที่พวกเขาต้องยึดหรือโค้งตัวทำงานบ่อยๆ หรืออยู่ในท่าโน้มตัวหรือนั่งขัดสมาธิเป็นเวลานาน

ค. งานที่ต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรชนิดที่ต้องใช้เท้าในการขับเคลื่อน

ง. งานที่ต้องปลดกнопปล่อยไม้จากท่อนไม้

จ. งานที่พวกเขาต้องสัมผัสกับโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ในบทบัญญัติของแผนการประกันอุบัติเหตุ เช่น โรคที่พวกเขามีโอกาสสัมผัสในระหว่างทำงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคในขณะตั้งครรภ์ได้

ฉ. งานที่พวกเขาต้องสัมผัสกับความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเสี่ยงต่อการลื่นไถล การตกหรือหกล้ม

ช. งานที่ต้องสัมผัสกับฝุ่น ก๊าซไอหรือควัน ความเย็น ความร้อน ความชื้น ความสั่นสะเทือนหรือเสียงดังที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรอาจจะไม่ให้ทำงานที่กำหนด อัตราความเร็วในการทำงานโดยได้ค่าจ้างที่สูงกว่า หรืองานในแผนกประกอบชิ้นส่วนที่มีการกำหนด อัตราการทำงานไว้วงหน้า เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องนี้อาจจะมีการอนุญาตถ้า ลักษณะการทำงาน และอัตราการทำงานไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพทั้งของมารดาและทารก

หลังจากอายุครรภ์ได้ 5 เดือน ลูกจ้างหญิงไม่ควรทำงานที่ต้องยืนมากกว่า 4 ชั่วโมง/วัน และหลังจากอายุครรภ์ได้ 3 เดือน ไม่ควรให้ทำงานเกี่ยวกับการขนส่ง ลูกจ้างหญิงที่ให้ นมบุตรในช่วงเดือนแรกหลังจากคลอดบุตรยังไม่สมควรทำงาน ถ้าแพทย์ให้ความเห็นว่ายังไม่ สมควรทำงานเต็มที่ในช่วงนี้

ในภาพรวมของกฎที่อ้างถึงข้างบนนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสุขภาพ มีอำนาจที่จะประกาศใช้พระราชบัญญัติข้อห้ามของหญิงตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตร เจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องนี้อาจจะพิจารณาเป็นรายๆ ไปไม่ว่าการจ้างงานนั้นอยู่ภายใต้ข้อ ห้ามที่กล่าวถึงในขั้นต้น หรือข้อห้ามในการจ้างงานในแต่ละชนิดหรือไม่

การทำงานเกี่ยวกับสารที่เป็นพิษ

ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรถูกห้ามไม่ให้ทำงานที่ต้องสัมผัส กับสารที่เป็นพิษ สารก่อมะเร็ง สารที่ทำให้เกิดอันตรายต่อทารกในครรภ์ หรือทำให้เกิดความผิดปกติ ของยีนได้

การทำงานเกี่ยวกับรังสี

ผู้หญิงที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์เป็นหญิงที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี ที่ต้องสัมผัส กับรังสี ควรมีการจำกัดขนาดของรังสีที่ต้องสัมผัส

ผู้หญิงบางส่วนหรือทั้งหมดถูกห้ามจากการทำงานเพราะกฎข้างต้นโดย ไม่ได้คำนึงถึงว่าเธอถูกย้ายไปทำงานอื่นหรือหยุดงานหรือไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน อย่างน้อยที่สุด เท่าเทียมกับรายได้เฉลี่ยของเธอก่อน 15 สัปดาห์สุดท้ายหรือ 3 เดือนสุดท้ายก่อนเดือนที่เธอเริ่ม ตั้งครรภ์ กฎนี้ไม่ได้นำมาใช้กับหญิงที่ทำงานรับใช้ในบ้านชั่วคราว

(6) การคุ้มครองการจ้างงาน

การไล่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ จนกระทั่งหลังคลอด 4 เดือน ถือ ว่าเป็นการผิดกฎหมาย

3.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศเอเชีย

กลุ่มประเทศในเอเชียได้เห็นถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง มีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จึงได้มีการออกกฎหมายมาให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ซึ่งกฎหมายในเรื่องนี้ได้รับอิทธิพลและแนวคิดมาจากประเทศยุโรป โดยแบ่งเป็นประเทศต่างๆ ดังนี้

3.2.2.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ แต่กฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรในภาครัฐหรือข้าราชการแต่อย่างใด เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมาให้ความคุ้มครองแรงงานในส่วน of ภาครัฐ ซึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่นมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ยกเว้น ข้าราชการผู้หญิง ที่ทำงานบ้าน หรือรับงานมาทำที่บ้าน ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้⁴⁵

2) ระยะเวลาปกติ

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

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักก่อนคลอดสามารถขยายได้ 4 สัปดาห์ในกรณีที่เป็นการคลอดแฝด ถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีการกำหนดเจาะจงไว้ในกฎหมาย การลาพักก่อนคลอดที่ขยายหรือลดลง ถ้าวันที่คลอดเร็วขึ้นหรือช้ากว่าที่กำหนดไว้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการลาพักหลังคลอด 8 สัปดาห์⁴⁶

4) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน

การทำงานกลางคืน ถ้าเป็นความต้องการของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร นายจ้างจะไม่ให้เธอทำงานในช่วงกลางคืนตั้งแต่เวลา 22.00 – 05.00 น. ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้

⁴⁵ แหล่งเดิม.

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

การทำงานล่วงเวลา ถ้าเป็นความต้องการลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรอาจจะไม่ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ทำงานมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่มากที่สุด (40 ชั่วโมง/สัปดาห์และ 8 ชั่วโมง/วัน)⁴⁷

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์

นายจ้างต้องพยายามจัดการให้ลูกจ้างหญิงที่มีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อไปตรวจสุขภาพและรับบริการทางการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องสุขภาพของมารดาและทารก นายจ้างต้องมีมาตรการที่จำเป็นรวมทั้งมีการปรับชั่วโมงการทำงานและงาน เพื่อว่าลูกจ้างหญิงสามารถทำตามคำแนะนำที่พวกเขาได้รับจากการตรวจสุขภาพและการตรวจทางการแพทย์ แต่ถ้าวันที่ต้องการไปรับการตรวจสุขภาพนั้นมีปัญหาเนื่องจากงาน ลูกจ้างหญิงต้องตัดสินใจไปวันอื่นหลังจากที่ได้ปรึกษากับแพทย์ประจำตัวของเธอแล้ว

วันหยุดพักผ่อน

ถ้าเป็นความต้องการของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรอาจจะไม่ทำงานในวันหยุดพักผ่อน

5) การพักให้นมบุตร

นอกจากระยะเวลาพักตามกฎหมาย ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักงานเพื่อให้นมบุตรได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที เวลาหยุดงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างถ้าการจ่ายค่าจ้างนี้ไม่ได้กำหนดไว้ในการตกลงร่วมกันหรือกฎระเบียบในการทำงาน

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

โดยทั่วไป ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือลูกจ้างหญิงที่หลังจากคลอดบุตรภายใน 1 ปี จะไม่ถูกให้เข้าไปทำงานในการทำงานใต้ดินหรืองานที่ซึ่งอาจจะมียันตรายต่อการตั้งครรภ์ การคลอด หรือการให้นมบุตร เช่น งานที่ต้องยกของที่มีน้ำหนัก 6 - 8 กิโลกรัมเป็นประจำ หรือยกของที่มีน้ำหนักมากกว่า 10 กิโลกรัมเป็นครั้งคราว งานที่ต้องมีการเดินอย่างต่อเนื่อง งานที่ต้องมีการลุกขึ้นนั่งลงจากเก้าอี้บ่อยๆ งานที่ต้องใช้ท่าทางพิเศษ เช่น ใช้ท้องในการผลักหรือดันงานที่มีความสั่นสะเทือน งานที่ซึ่งต้องสัมผัสกับก๊าซที่เป็นอันตราย งานที่ต้องสัมผัสกับรังสีที่เป็นข้อห้ามตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องรังสี ควรมีการจำกัดขนาดของรังสีที่ลูกจ้างขณะตั้งครรภ์ต้องสัมผัส และลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรต้องย้ายไปทำงานที่เบากว่าตามที่พวกเขาต้องการ

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

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

การให้ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครุฑถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมาย

3.2.2.2 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

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

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

กฎหมายแรงงานฉบับนี้มีให้ใช้บังคับกับข้าราชการที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารของรัฐ การให้บริการทางเทคนิค การป้องกันประเทศ และการรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ เช่น ทหาร ตำรวจ

2) ระยะเวลาปกติ

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

3) การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักคลอดสามารถขยายได้ในกรณีเจ็บป่วย อันเกิดจากการคลอดบุตร โดยลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้อีกอย่างน้อย 30 วัน โดยต้องมีใบรับรองจากแพทย์ โดยได้รับค่าแรงงานเป็นเงินเดือน ร้อยละ 50 ของค่าแรงปกติ

4) การจัดการเวลาทำงาน

สำหรับการทำงานกลางคืน สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานของประเทศลาว มิได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องการห้ามมิให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำงานในเวลากลางคืนไว้

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

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

5) การพักให้นมบุตร

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

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

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

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

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

3.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ แต่กฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวก็ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรในภาครัฐหรือข้าราชการแต่อย่างใด ซึ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทยมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ผู้หญิงที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ยกเว้นข้าราชการ ผู้หญิงที่ทำงานบ้านหรือรับงานมาทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้⁴⁹

⁴⁹ Law on Securing. Loc.cit.

2) ระยะเวลาปกติ

ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

การขยายวันลาพักคลอด ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

3) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

4) การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์ ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

5) การพักให้นมบุตร ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

6) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

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

7) การคุ้มครองการจ้างงาน

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์

3.2.3.1 ความคุ้มครองแรงงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ตั้งครรภ์

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

1) ขอบเขตการลาพักคลอด

ระยะเวลาปกติ

ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง ได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน

ระหว่างลา

การขยายวันลาพักคลอด มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้อีก 150 วัน หรือ 5 เดือน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

2) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดการเวลาทำงาน ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

การหยุดงานเพื่อรับการตรวจทางการแพทย์ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

3) การพักให้นมบุตร ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

4) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้

5) การคุ้มครองการจ้างงาน ห้ามมิให้เลิกจ้างเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง เพราะเหตุมีครรภ์

3.2.3.2 เปรียบเทียบกฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ตามกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายในประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

จากการศึกษากฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ นั้น เห็นได้ว่าให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเช่นเดียวกันกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ซึ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ดังกล่าวก่อให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม การมีสุขภาพดีเป็นสิทธิของทุกคน ทุกคนควรมีโอกาสเข้าถึงการมีสุขภาพที่ดีได้อย่างแท้จริง ข้อดีของการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ มีดังต่อไปนี้

1) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในต่างประเทศ

(1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอดบุตร

(2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการขยายเวลาพักคลอด กรณีเจ็บป่วยอันเกิดจากการคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักคลอด

(3) มีบทบัญญัติคุ้มครองการให้ความคุ้มครองสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(4) มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยก แบก หรือถือของที่มีน้ำหนักมาก

(5) มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้มนุตร ในเวลาระหว่างงาน เวลาพักนี้ ถูกรับเป็นเวลาทำงานด้วย และจะไม่ถูกหักเวลาพักอื่นๆ

(6) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ ตั้งครรภ์

2) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทยที่เหมือนกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ

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

(1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอดบุตร

(2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการให้ความคุ้มครองสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิง มีครรภ์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(3) มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้หญิง มีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(4) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ ตั้งครรภ์

3) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

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

(1) มีบทบัญญัติคุ้มครองในการลาพักคลอด

(2) มีบทบัญญัติคุ้มครองการขยายเวลาพักคลอด กรณีเจ็บป่วยอัมยเกิดจาก การคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักคลอด

(3) มีบทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน มิให้ไล่ออกจากงานเนื่องจากการ ตั้งครรภ์



**4) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย
ที่แตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ**

กฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมายต่างประเทศ
นั้น ให้ความคุ้มครองในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความคุ้มครองในการลาคลอดบุตร
คุ้มครองการขยายเวลาพักคลอด คุ้มครองด้านสุขภาพ คุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
คุ้มครองการพักให้นมบุตร คุ้มครองการจ้างงาน เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายการให้ความ
คุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองกับ
แรงงานหญิงที่มีครรภ์ยังไม่ครบทุกด้าน ซึ่งด้านที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง มีดังต่อไปนี้

(1) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครอง การขยายเวลาพักคลอด กรณีเจ็บป่วยอันเกิด
จากการคลอดบุตร โดยไม่มีผลต่อวันลาพักคลอด

(2) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้นมบุตร ในเวลาระหว่างงาน

**5) ข้อดีของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์
ที่แตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ**

กฎหมายการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์
ในประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามกฎหมาย
ต่างประเทศ พบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์แทบจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
ซึ่งด้านที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง มีดังต่อไปนี้

(1) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองด้านสุขภาพ โดยห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์
หญิงมีครรภ์ ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(2) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยห้ามมิให้
เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานที่ต้องยก
แบก หรือถือของที่มีน้ำหนักมาก

(3) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสหรือใกล้ชิดกับ
ผู้ต้องขังป่วย โดยห้ามมิให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสหรือใกล้ชิด
กับผู้ต้องขังป่วย

(4) ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองการพักให้นมบุตร ในเวลาระหว่างงาน

จากการศึกษาและพิจารณากฎหมายของประเทศต่างๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย จะเห็นได้ว่าแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรในประเทศไทยนั้น ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายค่อนข้างน้อย และเมื่อพิจารณาถึงความคุ้มครองแรงงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ แทบจะไม่ได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในด้านใดๆ เลย

กรณีตามปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ดังกล่าว ควรหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานต่อไป