

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 :  
ศึกษาเฉพาะการใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช  
Legal Issues Concerning the Enforcement of the Labor Protection Act BE 2541 : Study on the Use  
of Female Workers in Amphoe Mueang Nakhon Si Thammarat Nakhon Sri Thammarat

ณิชชา ยิ่งนคร\*

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,

Nichsha Yingnakorn \*

Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการใช้แรงงานหญิงว่าได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างแท้จริงหรือไม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางการให้ความคุ้มครองขั้นต่ำในการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 3) เพื่อศึกษาหาแนวทางพิจารณาแก้ไขกฎหมายและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานหญิง

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยครั้งนี้บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลของข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแสวงหาข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการใช้แรงงานหญิง

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ 1.ควรแก้ไขหลักเกณฑ์ในเรื่องของการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานให้ชัดเจนในความหมายของการจ้างงานว่าครอบคลุมในเรื่องใดบ้าง 2.ควรแก้ไขบัญญัติในมาตรา 15 และมาตรา 53 ที่ทับซ้อนกันอยู่ในกฎหมายฉบับเดียวกันให้รวมเป็นบทบัญญัติเดียวกันโดยบัญญัติให้มาตรา 15 ในเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงานให้ครอบคลุมถึงในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิงในงานที่มีลักษณะและคุณภาพเท่ากันรวมถึงในงานที่ปริมาณเท่ากันตามมาตรา 53 ด้วย 3.ควรมีการบัญญัติให้ชัดเจนในหลักเกณฑ์ของมาตรา 15 ที่บัญญัติว่า “เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” ควรจะกำหนดว่าลักษณะหรือสภาพของงานประเภทใดที่ไม่สามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียม 4.ควรแก้ไขและกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องของข้อยกเว้นในงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำงาน

หมายถึงงานประเภทใด 5.ควรมีการแก้ไขในเรื่องของการให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานกำหนดให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานโดยตรงในการมีอำนาจพิจารณาและออกคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงาน โดยไม่ต้องรายงานไปยังอธิบดีเพื่อรอคำสั่งเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง 6.ควรมีการกำหนดความหมายในเรื่องของการลาเพื่อการคลอดบุตรบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 7.ควรมีการกำหนดในเรื่องของสิทธิลาคลอดโดยกำหนดให้เป็นการบังคับลาหลังควรมีการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงสามารถลาเพื่อไปดูแลบุตรได้ โดยลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตร หรือหยุดพักเพื่อให้นมบุตรระหว่างเวลาทำงานได้วันละ 2 ครั้งอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ซึ่งรวมแล้วไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยถือว่าการลาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน 8.ในเรื่องของการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในมาตรา 39 ควรมีการบัญญัติในเรื่องของหากได้รับการรับรองจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญว่าลักษณะของงานจะไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อครรภ์ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็สามารถยืดหยุ่นให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำได้ เป็นต้น 9.ควรมีการเผยแพร่ให้ความรู้แก่แรงงานหญิงให้ได้รับความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 10.ควรมีการแก้ไขให้ครอบคลุมรวมถึงการกระทำการล่วงเกินทางเพศระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

**คำสำคัญ :** พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, แรงงานหญิง

### Abstract

This research has three purposes: 1) to investigate the problem of enforcing the Labor Protection Act BE 1998 in the use of female workers that is protected by the Act of Labor Protection Act 1998 The sample of female laborers in Nakhon Si Thammarat. 2) To study the guideline for minimum protection of female workers under the Labor Protection Act, BE 2541 (1998). 3) To study the solutions to the law and appropriate measures to maximize the benefits of female workers.

The research method used was this study. The sample group for data collection were female laborers in Nakhon Si Thammarat. Nakhon Sri Thammarat The instruments used for data collection were, including data from female workers in Nakhon Si Thammarat. Nakhon Sri Thammarat Data were collected from the sample population. The researcher analyzes, synthesizes and processes the data according to the qualitative research method. (Descriptive) using content analysis to seek the findings of the research. This will lead to guidelines for development and solutions to the problem of enforcement of the Labor Protection Act 1998 on the use of female labor.

The findings from this research are as follows: 1.It is important to revise the criteria for employers to treat male and female employees. 2.The provisions of Articles 15 and 53 which overlap in the same law shall be amended to include the same provision by providing for the same. Section 15 on Equal Employment Practices covers coverage of wages. Overtime pay for work. Holiday Overtime The employee shall be equally or equally employed in a work of the same nature and quality, including in the same work in accordance with Section 53. 3.It should be clearly stated in the provisions of Section 15 of the Act. that The nature or condition of the work can not be treated as such. 4.It should be clarified and clarified on the exceptions in the case of the exclusion of female employees from work. 5.There should be a revision of the empowerment of labor inspectors. To have the authority to consider and issue an order to change the employer's

working time. Or reduced working hours They do not report to the Director-General to await orders for the ease and speed of providing female workers protection. 6. The meaning of the maternity leave should be defined in the Labor Protection Act BE 2541 (1998). 7. It should be possible for a female employee to leave for childcare. Female employees have the right to leave for childcare. Or take a break for breastfeeding during working time 2 times a day at least 30 minutes, which is a total of not more than 1 hour, which is considered part of the working hours. 8. Pregnant women should be able to be flexible in giving pregnant women the opportunity to do so. 9. Women should be educated and educated about their benefits under the Labor Protection Act BE 2541 (1998). The definition of sexual harassment should be clearly defined. 10. It should be addressed to include, among other things, the conduct of sexual harassment among employees.

**Keyword :** Labor Protection Act 1998, female workers

## บทนำ

การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ผ่านมาของประเทศไทยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างมาก การที่ประเทศไทยกำลังจะเข้าไปสู่การแข่งขันด้านการค้าในระดับโลกการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การเพิ่มจำนวนประชากรอย่างรวดเร็วของแรงงานชายหญิงในการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการควบคู่ไปกับกระแสความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการที่สื่อสารที่รวดเร็ว นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ.2535-2554) ได้ระบุเน้นอย่างชัดเจนว่ามีสตรีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศของประชากรทั้งประเทศและสถิติโดยทั่วไปแล้วสตรีมีอายุขัยเฉลี่ยสูงกว่าบุรุษ ทฤษฎีกรรมมนุษย์ที่มีจำนวนมากนี้สมควรต้องได้รับการพิจารณาให้เป็นทั้งเป้าหมายในการได้รับการพัฒนา และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาสังคมและประเทศได้และสมควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและให้โอกาสสตรีได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมและได้รับการคุ้มครองในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสภาพการทำงานและสภาพความเป็นมารดา

ผู้หญิงมีบทบาทในด้านเศรษฐกิจมากขึ้นเรื่อยๆ นอกเหนือจากงานด้านการผลิตในภาคเกษตรกรรมที่ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการสร้างรายได้มาอย่างยาวนาน ปัจจุบันผู้หญิงมีการทำงานทั้งในระบบการจ้างงานนอกระบบการจ้างงานและเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ในกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยรายได้ของผู้หญิงที่อยู่ในระบบการทำงานทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เป็นตัวเลขที่มีมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจของประเทศ ยกเว้นผู้หญิงที่ทำงานดูแลครอบครัวและทำงานบ้านมักจะไม่ถูกคิดรวมมูลค่างานไว้ในรายได้ของประเทศ

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสตรีพบว่าได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในหลายๆ ส่วน ทั้งที่เป็นการคุ้มครองสตรีโดยตรงและโดยอ้อม คือ

- กฎหมายสำคัญนับตั้งแต่ต้นศตวรรษด้านแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ที่ประเทศไทยร่วมลงนามในปี 2542 ที่กำหนดให้การจ้างงานที่มีลักษณะคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้างหญิงและชายเท่าเทียมกัน

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขฉบับที่ 2 และ 3 พ.ศ. 2551 มีมาตรา สำคัญ ได้แก่

- มาตรา 15 กำหนดให้แรงงานหญิงและชายได้รับความเท่าเทียมกัน มาตรา 16 ห้ามนายจ้างล่วงละเมิดหรือคุกคามต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ปฏิบัติ การเปลี่ยนการทำงานของลูกจ้างหญิงขณะตั้งครรภ์เพื่อสุขภาพ และการลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน รวมทั้งห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์จึงพบได้ว่ากฎหมายเหล่านี้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานหญิงโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่พบว่ามีเนื้อหาอ่อนข้างครบ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันด้านการจ้างงานและการป้องกันเลือกปฏิบัติแรงงานสตรีอื่น

เนื่องมาจากการทำงานหรือความเป็นเพศมารดา ดูเหมือนว่าแรงงานหญิงเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองอย่างดีจากกฎหมายที่มีมาตรฐานสากล แต่แรงงานหญิงเหล่านี้ก็ยังคงต้องประสบปัญหาในเรื่องดังกล่าวอยู่เช่นเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการเลือกปฏิบัติ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย สิทธิลาคลอด การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน จึงทำให้การคุ้มครองสิทธิของแรงงานหญิงนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เป็นจริงซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้การศึกษาถึงปัญหาการใช้แรงงานหญิงก็เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นปัญหามาช้านานและหาแนวทางการแก้ไขในการปรับปรุงกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิง และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานหญิง เพราะนับวันปัญหาของแรงงานหญิงยิ่งมากมายและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ถูกละเลยให้การดูแลคุ้มครองอย่างจริงจัง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในการใช้แรงงานหญิงว่าได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างแท้จริงหรือไม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางการให้ความคุ้มครองขั้นต่ำในการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางพิจารณาแก้ไขกฎหมายและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานหญิง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้แรงงานหญิงในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งภายในแบบสอบถาม 1 ชุดจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ทรรศนะและพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ตั้งปัญหา หรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบ ทดสอบ และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือวิจัย เตรียมผู้เก็บข้อมูล (โดยผู้วิจัยเอง) ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลจากการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อมูล นำผลไปใช้ ให้ข้อเสนอแนะ และวางแผนแก้ไข

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลของข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแสวงหาข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการใช้แรงงานหญิง

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาทางกฎหมายหากพิจารณาตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการใช้แรงงานหญิง พบว่ามีปัญหาทางกฎหมายสามารถนำมาพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1.1 การเลือกปฏิบัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติในเรื่องของการเลือกปฏิบัติไว้ในมาตรา 15 ซึ่งบัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” บทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่อง การห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งหลักการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้แรงงานหญิงมีความภูมิใจศักดิ์ศรีของตนและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่องของการจ้างงาน เป็นบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ในหลักทั่วไปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ซึ่งน่าจะเป็นการครอบคลุมการปฏิบัติของนายจ้างในทุกกรณี

อย่างไรก็ตาม แม้บทบัญญัติในมาตรา 15 จะบัญญัติสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบก็ตาม แต่กลับไม่ได้กำหนดความหมายของคำว่า ในการจ้างงานไว้ว่าให้ความคุ้มครองครอบคลุมในเรื่องใดบ้างเพียงแต่บัญญัติในมาตรา 15 อย่างกว้างๆ ว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ายังไม่มีความชัดเจน รวมทั้งก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในทางปฏิบัติเพราะต้องมีการตีความกันอีกกว่าการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานนั้นหมายความว่ารวมถึงเรื่องใดบ้างซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดรายละเอียดในความหมายของการจ้างงานให้ชัดเจนทำให้แรงงานหญิงไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและก่อให้เกิดเป็นปัญหาข้อพิพาทแรงงานต่อไปได้ แต่กลับบัญญัติไว้ในมาตรา 15 อย่างกว้าง ๆ แต่ไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนว่าให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานนั้นคือเรื่องใดบ้าง

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในข้อกฎหมาย จึงควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา 15 ให้มีความครอบคลุมชัดเจน และเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้ใช้กฎหมายในทางปฏิบัติต่อไปอีกทั้งยังเป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมให้ชัดเจน เช่นควรกำหนดความหมายของคำว่าในการจ้างงาน ให้หมายความรวมถึงโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกันรวมถึงการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน รวมถึงในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการฝึกอบรมในเรื่องของการเกษียณอายุ และในเรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะและปริมาณเท่ากัน รวมถึงในงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และในเรื่องสถานภาพของการสมรส เป็นต้น

1.2 งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือ ร่างกายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงโดยห้ามทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพไว้ดังนี้ คือ มาตรา 38 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่ หรือ งานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในปล่องภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งต่อสิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิต หรือ ขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่น ตามที่กำหนดในกระทรวงการกำหนดประเภทของงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากำหนดเอาไว้เหมาะสมแล้วอีกทั้งได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

“...ข้อ 4 นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานวิชาชีพ หรือวิชาเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น”

แต่ยังไม่ได้มีการกำหนดให้ชัดเจนว่าลักษณะ หรืองานประเภทใดที่ลูกจ้างหญิงสามารถทำได้ เพราะการบัญญัติข้อยกเว้นไว้เช่นนี้ โดยไม่มีการกำหนดลักษณะของงานให้มีความชัดเจนซึ่งอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคกับลูกจ้างหญิงในอีกหลายอาชีพที่สามารถทำงานในสถานที่ดังกล่าวได้เพราะมีลักษณะของงานในหลายอาชีพที่ไม่ต้องใช้แรงงานโดยตรงหรือมีความจำเป็นหรือมีหน้าที่ต้องทำงานใต้ดินเป็นการชั่วคราว เช่น ลูกจ้างหญิงที่ตำแหน่งเป็นผู้บริหารซึ่งไม่ได้ทำงานที่ต้องใช้แรงงานหรือลูกจ้างหญิงที่ทำงานให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการ เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่กำหนดลักษณะของงานให้ชัดเจนโดยไม่ต้องมาตีความว่างานประเภทใดที่กำหนดอยู่ในข้อยกเว้นในมาตรา 38(1)

ดังนั้น ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องของข้อยกเว้นว่าลักษณะงานประเภทใดที่ลูกจ้างหญิงสามารถทำได้ เช่น กำหนดว่าข้อห้ามดังกล่าวไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างหญิงที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารซึ่งไม่ได้ทำงานที่ต้องใช้แรงงานหรือลูกจ้างหญิงที่ทำงานให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น เพราะลักษณะงานดังกล่าวมีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างหญิง อีกทั้งเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นกับลูกจ้างหญิงที่ทำงานในสถานที่ดังกล่าวได้และนอกจากนั้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ยังได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงในเรื่อง การทำงานกลางคืน ไว้ในมาตรา 40 ดังนี้ คือ “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

และนอกจากนั้น บทบัญญัติในมาตรา 40 ที่ได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ถ้างานนั้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้นให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรในเรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการล่าช้าและอาจต้องใช้เวลานานเกินสมควรซึ่งเป็นอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงได้ และผู้วิจัยเห็นว่าอาจก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้เพราะมีหลายขั้นตอนเริ่มจากพนักงานตรวจแรงงานพบเห็นลูกจ้างหญิงทำงานในเวลากลางคืน ตั้งแต่ 24.00 นาฬิกา ไปจนถึง 06.00 นาฬิกา ถ้างานนั้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงกฎหมายกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อให้พิจารณารายงานหรือมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานลง จะเห็นได้ว่ามีหลายขั้นตอนอาจไม่เท่าทันในการคุ้มครองแรงงานหญิงการที่กฎหมายบัญญัติไว้เช่นนี้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่าในเรื่องนี้ ควรจะให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานโดยตรงในการมีอำนาจพิจารณาและออกคำสั่งทันทีที่มีการร้องเรียนหรือทันทีที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบเห็นให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการพิจารณาและมีคำสั่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง โดยไม่ต้องรายงานให้อธิบดีพิจารณาออกคำสั่งซึ่งอาจต้องใช้เวลานานเกินสมควรและมีหลายขั้นตอนทำให้ไม่เท่าทันในการคุ้มครองแรงงานหญิงได้

1.3 สิทธิลาคลอด การที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรได้เป็นเวลา 90 วัน ก็ควรกำหนดให้เป็นการบังคับการลาหลังคลอดไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์เพื่อเป็นการให้ลูกจ้างหญิงได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ส่วนระยะเวลาที่เหลือก็กำหนดให้เป็นวันลาพักผ่อนก่อนคลอด และควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ชั่วคราวในระหว่างชั่วโมงทำงานเพื่อการให้นมบุตรหรือดูแลบุตรโดยถือว่าการลาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

รวมถึงในเรื่องของการให้สิทธิ บิดา หรือ มารดา สามารถลาเนื่องจากการเป็นบิดา หรือ มารดา เพื่อไปดูแลบุตรได้ในเรื่องนี้ ประเทศไทยไม่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าประเทศไทยควรมีการบัญญัติให้สิทธิบิดา หรือ มารดา ลาเพื่อไปดูแลบุตรหลังจากการคลอดบุตรได้ ดังนั้น ควรมีการบัญญัติกฎหมายให้สิทธิบิดาหรือมารดาสามารถขอลาเพื่อไปดูแลบุตรได้และในช่วงเวลาดังกล่าวจะต้องได้รับความคุ้มครองโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ในช่วงเวลาดังกล่าวรวมถึงในเรื่องมีสิทธิกลับเข้าทำงานได้ภายหลังสิ้นสุดการหยุดพักเพื่อลาไปดูแลบุตร เป็นต้น

1.4 การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ บทบัญญัติในมาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง เวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือ เข็นของหนัก เกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบัญญัติในมาตรา 39 เป็นบทบัญญัติที่เคร่งครัดทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนมากที่ตั้งครรภ์ เพราะไม่ได้บัญญัติในเรื่องของข้อยกเว้นไว้ อีกทั้ง เป็นบทบัญญัติที่ไม่มีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์และมีงานหลายประเภทที่ต้องทำงานหลังจาก 22.00 นาฬิกา เช่น งานในกิจการโรงแรม งานร้านอาหารและภัตตาคารหรือสถานพยาบาล งานขายของมินิมาร์ท เป็นต้น อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในงานประเภทดังกล่าวซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการบัญญัติในเรื่องของข้อยกเว้นไว้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในเรื่องการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในมาตรา 39 เช่น ควรกำหนดข้อยกเว้นไว้ว่าหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการรับรองจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญว่าลักษณะของงานจะไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อครรภ์ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็สามารถยืดหยุ่นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ได้

1.5 การล่วงเกินทางเพศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติให้การคุ้มครองลูกจ้างหญิงในเรื่องของการห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิง เพราะแรงงานหญิงตกอยู่ในสภาพล่อแหลมต่อการตกเป็นเหยื่อมากกว่าชายซึ่งได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 16 ดังนี้ คือ “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง...” การที่บทบัญญัติในมาตรา 16 ไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การล่วงเกินทางเพศไว้หากเกิดเป็นปัญหาข้อพิพาทขึ้นทำให้จะต้องไปดูแลหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายอาญาในเรื่องอนาจารซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกระทำอนาจารตามประมวลกฎหมายอาญานั้นไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองในเรื่องของการล่วงเกินทางเพศได้เพียงพอเพราะการล่วงเกินทางเพศในมาตรา 16 นั้นน่าจะมีความหมายกว้างกว่าคำว่า อนาจาร และหากมีการล่วงเกินทางเพศที่เข้าในลักษณะของอนาจาร ผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นนายจ้างผู้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ก็ต้องรับโทษตามประมวลกฎหมายอาญาในความผิดฐานอนาจารอีกทางหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากนายจ้าง ผู้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมทางเพศซึ่งมีความหมายกว้างกว่าอนาจารแต่อาจไม่ถึงขั้นอนาจาร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการตีความว่า การล่วงเกินทางเพศหมายความว่าอย่างไรและมีเขตแค่ไหน ควรมีการบัญญัติความหมายของการล่วงเกินทางเพศให้ชัดเจนและนอกจากนั้น บทบัญญัติในมาตรา 16 ไม่ได้บัญญัติให้ครอบคลุม รวมถึงการห้ามมิการล่วงเกินทางเพศในระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งเป็นช่องว่างของข้อกำหนดที่อาจเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชายสามารถกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงได้ผู้วิจัยเห็นว่า แรงงานหญิงอาจไม่ได้รับความคุ้มครองจากกรณีดังกล่าว

ดังนั้น ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความครอบคลุมและชัดเจน เช่น ควรมีการกำหนดความหมายของการกระทำการล่วงเกินทางเพศว่าหมายถึง การกระทำลักษณะคุกคามทางเพศ การร้องขอให้ปฏิบัติในลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การลูบคลำส่วนของร่างกายที่ส่อไปในทางปลุกเร้าทางเพศ การถูกเนื้อต้องตัวกันโดยไม่มีสาเหตุอันควร การกล่าวหาและโจมตีด้วยวาจาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับทางเพศ เป็นต้น และควรมีการบัญญัติให้ครอบคลุมรวมถึงห้ามการกระทำระหว่างลูกจ้างชายกระทำการล่วงเกินทางเพศว่าจะต้องไม่ส่งผลเสียหายแก่ลูกจ้างที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เช่น ควรบัญญัติห้าม นายจ้าง หรือหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน กระทำการใด ๆ อันจะทำให้ลูกจ้างหญิงที่ได้รับผลจากการถูกล่วงเกินทางเพศเสียประโยชน์หรือสูญเสียโอกาสในการทำงานรวมถึงการเลิกจ้างหรือปลดลูกจ้างหญิงออกจากงาน เป็นต้น

ผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการใช้แรงงานลูกจ้างหญิง

1.6 ผลกระทบต่อลูกจ้าง ความต้องการแรงงานหญิงเกิดขึ้นตามการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาต่ำ หรือขาดการศึกษา ทำให้ขาดความสามารถและความชำนาญจึงเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือจำเป็นต้องยอมรับสภาพการจ้าง และการทำงานตามที่นายจ้างกำหนดให้ ทำให้แรงงานหญิงเหล่านี้ถูกใช้อย่างไม่เป็นธรรมถูกกดขี่และเอาเปรียบจากนายจ้างการขาดการศึกษาหรือการมีการศึกษาในระดับต่ำ ทำให้แรงงานหญิงตกเป็นผู้ที่ถูกเอาเปรียบได้ง่าย และทำให้แรงงานหญิงส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิของตนเองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าสิทธิของตนเองมีอย่างไรบ้างและเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าสิทธิของตนเองมีอย่างไรบ้าง และเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ นายจ้างเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระและต้นทุนการผลิตมากขึ้น โดยตนเองไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ เลย ทำให้นายจ้างต้องการลดต้นทุนการผลิตโดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคนมากขึ้น และหันมาจ้างแรงงานหญิงที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงงานหญิงกลุ่มนี้ทำให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในสิทธิประโยชน์ใด ๆ เลย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะแรงงานหญิงกลุ่มนี้ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงกลุ่มนี้ เพราะไม่มีอำนาจต่อรองในเรื่องค่าจ้างหรือ สวัสดิการใด ๆ กลายเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่ปราศจากการคุ้มครองตามกฎหมายผู้วิจัยเห็นว่า ควรจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้และมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในสถานประกอบการทุกแห่งโดยจัดทำเป็นเอกสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการทราบถึงสิทธิของตนเองในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่าที่จะทำได้ นอกจากนั้น ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยให้ความคุ้มครองกับแรงงานหญิงกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครอง และได้รับการดูแลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เท่าเทียมกับผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

1.7 ผลกระทบต่อนายจ้าง นับตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บังคับใช้นายจ้างเห็นว่าเป็นการยุ่งยากในการปฏิบัติ รวมถึง การเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายอันเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ประกาศบังคับใช้ในช่วงเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ นายจ้างส่วนใหญ่จะต้องประคองตัวให้รอดพ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้นายจ้างยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและบทบัญญัติในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้นายจ้างต้องมีการระมัดระวังมากขึ้นในการปฏิบัติเพราะบทบัญญัติในเรื่องการใช้แรงงานหญิงมุ่งถึงการคุ้มครองมากเกินไปจนในบางเรื่องขาดความยืดหยุ่น ทำให้นายจ้างลำบากใจ เพราะหากไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดนายจ้างก็จะถูกระวางโทษ ซึ่งมีทั้งโทษจำคุกและโทษปรับหรือทั้งจำทั้งปรับและการที่กฎหมายมุ่งถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงทำให้งานบางอย่างลูกจ้าง หญิงทำไม่ได้เพราะกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ทำให้นายจ้างต้องสืบเบ็ดเตล็ดค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นซึ่งก็มีผลกระทบต่อสินค้าทำให้สินค้ามีราคาแพงมากขึ้นหรือทำให้นายจ้างหันมาใช้เทคโนโลยีแทนการใช้แรงงานหญิงซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้มีการจ้างแรงงานหญิงน้อยลง รวมถึงในเรื่องของสิทธิลาคลอด นายจ้างเห็นว่าการให้ลูกจ้างหญิงลา



คลอดได้เป็นเวลา 90 วันนั้น เป็นระยะเวลาที่นานทำให้นายจ้างเป็นผู้รับภาระและ ทำให้นายจ้างเสียประโยชน์ เพราะกระทบต่อต้นทุนการผลิตนายจ้างจึงล็งเลใจมากขึ้นที่จะจ้างแรงงานหญิงเข้าทำงานโดยเฉพาะในกรณีที่มีการคลอดบุตรหลายคนและต่อเนื่องกัน

จากผลกระทบดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการชี้แจงให้นายจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่รวมถึง กฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ ตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติในข้อกฎหมายให้มีความชัดเจนและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่นายจ้างในทางปฏิบัติ รวมถึงควร ให้การศึกษาและความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้างให้เห็นถึงความสำคัญของการให้สิทธิคลอดแก่ลูกจ้างหญิง เพราะหากลูกจ้างหญิงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเหมาะสมแล้วลูกจ้างหญิงก็จะเป็นกำลังสำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิตได้เป็นอย่างดี

1.8 ผลกระทบในบทบัญญัติของกฎหมาย จากการศึกษาพบว่า การใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ คຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บังคับใช้ในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงทำให้ลูกจ้าง หญิงไม่กล้าใช้สิทธิตามกฎหมายเพราะกลัวถูกเลิกจ้าง อีกทั้งบทบัญญัติในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตาม พระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่มีความชัดเจนของบทบัญญัติในบางเรื่องซึ่งเป็นอุปสรรคในการ บังคับใช้กฎหมาย เช่น ในเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงานก็ไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนว่าครอบคลุมถึง ในเรื่องใดบ้างหรือการห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงไม่ได้บัญญัติให้คำนยามไว้ว่าการล่วงเกิน ทางเพศมีขอบเขตแค่ไหน รวมทั้งในเรื่องการทำงานของหญิงมีครรภ์ในงานบางประเภทก็บัญญัติห้ามโดยเด็ดขาด โดยไม่ได้กำหนดให้ชัดเจนว่างานประเภทใดที่กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำและงานประเภทใดที่สามารถ ยืดหยุ่นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้และไม่มีการกำหนดในเรื่องของอายุขั้นต่ำการตั้งครรถ์ไว้ก่อให้เกิดปัญหา กับ แรงงานหญิงเป็นจำนวนมากที่มีครรภ์ และการที่บทบัญญัติของกฎหมายขาดความชัดเจนและไม่มีความยืดหยุ่น ในเรื่องการใช้แรงงานหญิงทำให้ลูกจ้างหญิงไม่สามารถทำงานในงานบางประเภทได้เพราะกฎหมายบัญญัติห้าม ไว้

จากปัญหาดังกล่าว ควรพิจารณากำหนดเงื่อนไขทางกฎหมายให้มีความละเอียดและชัดเจนเพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในทางปฏิบัติและเพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงและควรให้ความรู้และ ทำความเข้าใจแก่นายจ้างให้เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตาม พระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ.2541

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจุบันแรงงานหญิงมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศจะพบว่า มีแรงงานหญิง ทำงานอยู่ในทุกสาขา ทั้งภาคอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม แต่แม้ว่าแรงงานหญิงจะมีบทบาทและสำคัญต่อ การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเพียงใดก็ตามแรงงานหญิงมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอการรักษาสิทธิ ของแรงงานหญิงจึงต้องมีการกำหนดมาตรการขึ้นมาคຸ້ມຄອງแรงงานหญิงเหล่านี้ เพราะหากแรงงานหญิงอยู่ใน สภาพที่ไม่ปลอดภัย หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การใช้แรงงานหญิงจึงจำเป็นต้องได้รับการคຸ້ມຄອງควบคู่ไปกับการส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อให้มีการใช้ แรงงานในลักษณะที่เหมาะสม ทั้งยังเป็นการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และ นอกจากนั้นในระดับ ระหว่างประเทศองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้ให้ ความสำคัญในการคຸ້ມຄອງการใช้แรงงานหญิง โดยถือเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ต้องการให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามพันธกรณีของอนุสัญญาและข้อแนะ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกประเทศ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานหญิงอย่างเหมาะสมซึ่งได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง

ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ เป็นต้น แรงงานหญิงจึงได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากความคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป

ซึ่งก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นในระดับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วยซึ่งในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยเฉพาะและจากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการใช้แรงงานหญิงมีปัญหาทางกฎหมายเกิดขึ้นหลายประการ ได้แก่ ปัญหาการเลือกปฏิบัติงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย สิทธิลาคลอด และการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ การล่วงเกินทางเพศ เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อลูกจ้าง และนายจ้าง ดังนี้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องการใช้แรงงานหญิงให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานหญิง ซึ่งการแก้ไขปรับปรุงจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายรัฐบาล และนายจ้าง เพื่อให้การพัฒนากฎหมายเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานรวมทั้งเพื่อขจัดปัญหาการกีดกันทางการค้า และเพื่อให้แรงงานหญิงมีมาตรฐานการใช้แรงงานที่สูงขึ้นตามเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงประเด็นต่างๆ ในเรื่องการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงขอเสนอแนะแนวทางและแนวปฏิบัติบางประการแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ควรแก้ไขหลักเกณฑ์ในเรื่องของการให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานให้ชัดเจนในความหมายของการจ้างงานว่าครอบคลุมในเรื่องใดบ้าง เช่น ควรจะบัญญัติความหมายของการห้ามเลือกปฏิบัติระหว่างเพศให้ชัดเจนโดยระบุให้ชัดเจนเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชาย หรือหญิงในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน รวมถึงในงานที่ปริมาณเท่ากัน และในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้โอกาสในการฝึกอบรม รวมถึงในเรื่องของการเกษียณอายุโดยบัญญัติให้ชัดเจนและในเรื่องของสถานภาพของการสมรส เป็นต้น

1.2 ควรแก้ไขบัญญัติในมาตรา 15 และมาตรา 53 ที่ทับซ้อนกันอยู่ในกฎหมายฉบับเดียวกันให้รวมเป็นบทบัญญัติเดียวกันโดยบัญญัติให้มาตรา 15 ในเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงานให้ครอบคลุมถึงในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิงในงานที่มีลักษณะและคุณภาพเท่ากันรวมถึงในงานที่ปริมาณเท่ากันตามมาตรา 53 ด้วย

1.3 ควรมีการบัญญัติให้ชัดเจนในหลักเกณฑ์ของมาตรา 15 ที่บัญญัติว่า “เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” ควรจะกำหนดว่าลักษณะหรือสภาพของงานประเภทใดที่ไม่สามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน เช่น กำหนดว่าเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง ซึ่งประเภทของงานกำหนดให้สอดคล้องกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่างานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

1.4 ควรแก้ไขและกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องของข้อยกเว้นในงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานโดยควรกำหนดให้ชัดเจนว่า “เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง” หมายถึงงานประเภทใด เช่น ควรกำหนดว่าข้อห้ามดังกล่าวไม่ใช้บังคับกับงานที่มีความจำเป็นหรือมีหน้าที่ที่ต้องทำงานได้ดินเป็นการชั่วคราวหรือลูกจ้างหญิงที่ทำงานให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น รวมถึง

ไม่ใช่บังคับแก่ลูกจ้างหญิงที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ซึ่งไม่ได้ทำงานที่ต้องใช้แรงงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานของลูกจ้างหญิง เหมือนดังเช่นประเทศญี่ปุ่นที่ได้บัญญัติยกเว้นการทำงานของลูกจ้างหญิงในงานที่ต้องทำได้ดิน หรืองานเหมืองแร่ หรือแม้แต่ในอนุสัญญา ฉบับที่ 45 ว่าด้วยการทำงานได้ดิน (สตรี) ที่เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง ก็ยังบัญญัติข้อยกเว้นในงานประเภท ดังกล่าว

1.5 ควรมีการแก้ไขในเรื่องของการให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานในกรณีที่ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่าง 24.00 นาฬิกา จนถึง 06.00 นาฬิกา ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยของหญิงนั้น ควรกำหนดให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานโดยตรงในการมีอำนาจพิจารณาและออกคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงาน โดยไม่ต้องรายงานไปยังอธิบดีเพื่อรอคำสั่งเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง

1.6 ควรมีการกำหนดความหมายในเรื่องของการลาเพื่อการคลอดบุตรบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ชัดเจน เช่น บัญญัติคำนิยามของการลาเพื่อการคลอดบุตร หมายถึง การคลอดบุตร หรือการแท้งบุตร เป็นต้น บัญญัติให้ความคุ้มครองในเรื่องของการลาเพื่อการคลอดบุตร โดยบัญญัติคุ้มครองรวมถึงการแท้งบุตรด้วย และเพื่อเป็นหลักประกันให้กับลูกจ้างหญิงว่าแม่ลาเพื่อการคลอดบุตรแล้ว ลูกจ้างหญิงนั้นแท้งบุตรนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 59

1.7 ควรมีการกำหนดในเรื่องของสิทธิลาคลอดโดยกำหนดให้เป็นการบังคับลาหลังคลอด เหมือนดังเช่น รวมถึงในอนุสัญญา ฉบับที่ 103 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ที่บัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ซึ่งควรกำหนดให้เป็นการบังคับลาหลังคลอดอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์ และระยะเวลาที่เหลืออาจจะกำหนดให้เป็นวันลาก่อนคลอด ซึ่งการกำหนดให้เป็นการบังคับลาหลังคลอดบุตรก็เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากการคลอดบุตร นอกจากนั้น ควรมีการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงสามารถลาเพื่อไปดูแลบุตรได้ หากลูกจ้างหญิงนั้นต้องเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปีบริบูรณ์ โดยลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตร หรือหยุดพักเพื่อให้นมบุตรระหว่างเวลาทำงานได้วันละ 2 ครั้งอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ซึ่งรวมแล้วไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยถือว่าการลาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน

1.8 ในเรื่องของการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในมาตรา 39 ควรมีการบัญญัติในเรื่องของข้อยกเว้นไว้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เช่น ควรกำหนดข้อยกเว้นว่า หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการรับรองจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญว่าลักษณะของงานจะไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อครรภ์ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็สามารถยืดหยุ่นให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำได้ เป็นต้น

1.9 ควรมีการเผยแพร่ให้ความรู้แก่แรงงานหญิงให้ได้รับความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงเผยแพร่ให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งจัดตรวจสุขภาพให้แก่แรงงานหญิง เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานหญิง

1.10 ควรมีการแก้ไขให้ครอบคลุมรวมถึงการกระทำการล่วงเกินทางเพศระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และควรกำหนดว่าหากนายจ้าง หรือ หัวหน้าแผนก มีการใช้มาตรการที่ไม่เหมาะสม หรือไม่เพียงพอเพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศให้ลูกจ้างหญิงที่ได้รับผลกระทบจากการล่วงละเมิดทางเพศมีสิทธิที่จะหยุดงานโดยไม่ถูกหักรายได้ หรือเงินค่าชดเชย ถ้าการกระทำนั้นเป็นการกระทำขึ้นเพื่อป้องกันตนเองรวมถึงควรกำหนดหานายจ้างหรือหัวหน้าแผนก กระทำการใดๆ อันจะทำให้ลูกจ้างหญิงที่ได้รับผลกระทบจากการล่วงละเมิดทางเพศ เสียประโยชน์ หรือสูญเสียโอกาสในการทำงานรวมถึงเลิกจ้างหรือปลดลูกจ้างหญิงออกจากงานสาเหตุเพราะลูกจ้างหญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ เสียประโยชน์ หรือสูญเสียโอกาสในการทำงานรวมถึงเลิกจ้างหรือปลดลูกจ้างหญิงออกจากงาน สาเหตุเพราะลูกจ้างหญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศทำการป้องกันตนเอง และรักษาตามสิทธิด้วยวิธีการอันถูกต้องเพื่อป้องกันมิให้เกิดการล่วง

ละเมิดทางเพศต่อตนเอง เช่น การที่ถูกจ้างหญิงนั้นทำการร้องเรียน ฟ้องร้อง หรือให้การเป็นพยาน จากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ

## Reference

- Office of Women and Family Affairs. (2009). *Standards and indicators of equality between Women Male*, Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security, Women and Youth Education Project Thammasat University. (In Thai)
- Office of Women and Family Affairs. (2007). *Manual for promoting gender equality Male*. Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security, Kasetsart University, Ladprao. (In Thai)
- Office of Women and Family Affairs. (2010). *100 years International Women's Day from the obligation to rights and Dignity of Thai women. No. 1*. Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security Human security. (In Thai)
- Ratanabodee, P (2001) *Legal Problems in the Use of Female Labor under the Labor Protection Act BE 1998*. Bangkok: Faculty of Law Ramkhamhaeng university. (In Thai)
- Saengkaew, M. (2001). *Study of employment conditions under the Labor Protection Act BE 1998 of female workers in small establishments*. Bangkok: Faculty of Social Welfare Thammasat University. (In Thai)
- Thanapibun, O. (2003). *Report of the study of female labor use in massage parlor services*. Bangkok: Female and Child Labor Division, Department of Labor, Ministry of Interior. (In Thai)
- Vilawan, K. (2008). *Labor law. Part One, Session 61, Lecture 3, Wednesday 11 June 2008*. Bangkok: Legal Training Institute of the Thai Bar Association. (In Thai)

## ผู้เขียน

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงณิชชา ยี่นกร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
1 หมู่ 4 ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280  
e-mail : nichshalaw@hotmail.com