

การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์
(ฉบับสมบูรณ์)

นางสาวอุษณีย์ มหากิจศิริ

เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๖๔

Wage setting for hourly employment In the case of pregnant women

Miss Ausanee Mahagitsiri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Arts Program in Economic Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อเอกัตศึกษา การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์

โดย นางสาวอุษณีย์ มหากิจศิริ

รหัสประจำตัว ๖๓๘๐๐๔๗๖๓๔

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
 คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมวดวิชา กฎหมายธุรกิจทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์

ปีการศึกษา ๒๕๖๔

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

อุษณีย์ มหากิจศิริ : การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์. (Wage setting for hourly employment In the case of pregnant women) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ.ดร.ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์

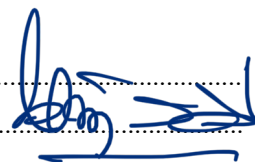
เอกัตศึกษาเล่มนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงแนวทางในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ กล่าวคือ ปัจจุบันพบว่าประเทศไทยยังไม่มีมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมเพียงพอ โดยเอกัตศึกษานี้จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายตามหลักการสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและนำเสนอแนวทางกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ของไทยต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังขาดมาตรการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ในขณะที่บริบทการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปทำให้ไม่สอดคล้องกับวิธีการกำหนดค่าจ้างแบบเดิม กล่าวคือ แรงงานหญิงมีครรภ์ต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสรีระร่างกายประกอบกับอันตรายจากโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตลอดจนวิธีการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี ทำให้รูปแบบการจ้างงานระยะสั้นเป็นที่นิยม ฉะนั้น หากประเทศไทยได้มีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้นมาให้เป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเป็นระบบ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็จะได้รับสิทธิที่แรงงานพึงจะได้รับ ทั้งยังเป็นหลักประกันในชีวิตจากการที่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม อนึ่ง จากการศึกษาและพิจารณาถึงมาตรการทางกฎหมายตามหลักสากลและของต่างประเทศพบว่าได้มีการกำหนดเรื่องค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้อีกด้วย

ตามเหตุที่ได้กล่าวมา ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ประเทศไทยสมควรมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดจากความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงานของหญิงมีครรภ์ พร้อมทั้งนำมาตราทางกฎหมายตามหลักการสากลและของต่างประเทศมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสังคมไทยอย่างเหมาะสม

สาขาวิชา กฎหมายเศรษฐกิจและธุรกิจ
ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก.....



AUSANEE MAHAGITSIRI: WAGE SETTING FOR HOURLY EMPOLYMENT IN THE CASE OF PREGNANT WOMEN. ADVISOR: ASSOC. PROF.SUPHASIT TAWEEJAMSUP, Ph.D.

The purpose of this individualized study is to find the principle of hourly wage setting for the pregnant employees. According to the current situation, there is still no laws or regulations to guarantee the minimum wage and payment for the pregnant employees in Thailand. So, this individualized study aims to study the related laws and regulations which follow the principles set by ILO (International Labour Organization) from the other countries such as Japan, Germany, France, and Australia. Furthermore, this individualized study will analyze and compare the samples from the other countries to find and present the principle of appropriate hourly wage setting for the pregnant employees in Thailand.

This study found that there is still the lack of legal measures to set the appropriate hourly wage for the pregnant employees. Even though the surrounding factors has changed the employment conditions, the principles behind wage setting are still the same regardless of the employees' circumstance. Nowadays, the pregnant employees in Thailand have to work with the physical limitation from pregnancy at their own risk to COVID-๑๙ exposure. Moreover, the short-term employment has become popular due to the development of technologies. As a result, setting the minimum hourly wage for the pregnant employees in Thailand separately can relief the employees' hardship from the current wage structure. This solution will promote the workers' rights regarding pregnancy and will be the guarantee for their appropriate minimum wage. From the study, the author found that the laws and regulations regarding workers' rights according to ILO and the sample countries states the wage rates for pregnant employees separately as well.

Referring to the previous information, the author would like to suggest Ministry of Labour (Thailand) to set the hourly wage rate for the pregnant employees in Thailand separately according to the working time of the pregnant employees as well as applying the laws and regulations which follow the principles set by ILO (International Labour Organization) from the other countries to Thailand's condition accordingly.

Department of Finance and Business Law
Academic Year ๒๐๒๑

Author's Signature.....

Major Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

เอกัตศึกษานับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลต่างๆ ซึ่งผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการเขียน ตลอดจนช่วยตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่อง จนเอกัตศึกษานับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้อันเป็นพื้นฐานและข้อคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการทำเอกัตศึกษาเล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู และคอยสนับสนุน ถามไถ่ ให้กำลังใจและส่งเสริมการศึกษา เป็นอย่างดีโดยตลอดมา

ขอขอบคุณ คุณลอร์ดเรนซ์ ลีโอนีโอ ที่เป็นผู้ทำให้ผู้เขียนมีความคิดริเริ่มในการศึกษาต่อและแนะนำให้ผู้เขียนเข้าศึกษาระดับปริญญาโทที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และยังเป็นผู้ให้คำปรึกษา พุดคุย ให้กำลังใจตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

นอกจากนี้ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมกันศึกษาทุกท่านที่คอยห่วงใยและความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูล และผู้ให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ อีกหลายท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวในที่นี้ได้ทั้งหมด หากมีข้อบกพร่องด้วยประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

สำหรับคุณค่า ความดีและประโยชน์อันพึงมีที่เกิดจากเอกัตศึกษาเล่มนี้ ผู้เขียนขอมอบให้บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่งตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้เขียนตลอดมาจนมีความเจริญก้าวหน้าจนถึงปัจจุบัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา.....	๒
๑.๔ สมมติฐาน.....	๒
๑.๕ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๓
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๓
๑.๗ โครงสร้างของเอกัตศึกษา.....	๓
บทที่ ๒ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๕
๒.๑ ความทั่วไปเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๕
๒.๑.๑ ความสำคัญของค่าจ้าง.....	๕
๒.๑.๒ ความหมายของค่าจ้าง.....	๖
๒.๑.๓ รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง.....	๗
๒.๑.๔ ค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๗
๒.๑.๔.๑ ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๗
๒.๑.๔.๒ ความหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๘
๒.๑.๔.๓ วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๙
๒.๑.๔.๔ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๙
๒.๑.๔.๕ รูปแบบของค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๑๐
๒.๒ ตลาดแรงงานและพลวัตของตลาดแรงงาน.....	๑๑
๒.๒.๑ ตลาดแรงงาน.....	๑๑
๒.๒.๒ โรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙.....	๑๒
๒.๒.๓ นวัตกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง.....	๑๕
๒.๓ หลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๑๙
๒.๓.๑ หลักการสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๑๙

๒.๓.๒ ความหมายของแรงงานหญิง.....	๒๐
๒.๓.๓ ความทั่วไปเกี่ยวกับสรีระของหญิงมีครรภ์และข้อแนะนำทางการแพทย์.....	๒๑
บทที่ ๓ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ของ ต่างประเทศ.....	๒๕
๓.๑ หลักสากลว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๕
๓.๑.๑ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๖
๓.๑.๒ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเด็นค่าจ้าง.....	๓๒
๓.๒ มาตรการของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์ราย ชั่วโมง.....	๓๘
๓.๒.๑ บทวิเคราะห์จุดร่วมของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงาน หญิงมีครรภ์รายชั่วโมง.....	๓๘
๓.๒.๒ บทวิเคราะห์ข้อแตกต่างของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงาน หญิงมีครรภ์รายชั่วโมง.....	๔๖
บทที่ ๔ บริบทและความเหมาะสมสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานหญิงมีครรภ์ ประเทศไทย.....	๕๒
๔.๑ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันของประเทศไทย.....	๕๒
๔.๑.๑ กรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบรายวันโดยใช้บังคับต่อแรงงานทั่วไป.....	๕๒
๔.๑.๒ กรณีอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง.....	๕๔
๔.๒ ความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๕๘
๔.๒.๑ ปัจจัยสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๕๙
๔.๒.๒ ข้อเสนอสนับสนุนสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์.....	๖๕
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	๗๑
๕.๑ บทสรุป.....	๗๑
๕.๒ ข้อเสนอแนะ.....	๗๔
บรรณานุกรม.....	๘๐

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑	เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นสิทธิลาคลอดตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศ.....	๔๗
ตารางที่ ๒	เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นประโยชน์ทดแทนตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศ.....	๔๘
ตารางที่ ๓	เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นสภาพการจ้างตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศ.....	๔๙
ตารางที่ ๔	แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันของประเทศไทย (บาท /วัน).....	๕๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรวัยแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ปัจจุบันพบว่า ประชากรวัยแรงงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงจาก ๔๓.๒๖ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็น ๓๖.๕ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๘๓^๑ ขณะที่อัตราส่วนของวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุก็ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มขึ้น^๒ แสดงให้เห็นว่า หากอัตราการเกิดลดลง อนาคตประเทศไทยจะประสบปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ดังนั้นการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานเพิ่มการตั้งครรรค์ ถือเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศไทยได้ และประการต่อมา เนื่องจากสรีระร่างกายของหญิงมีครรภ์เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มักทำให้หญิงมีครรภ์ได้รับผลกระทบ เช่น อาการปวดหลัง อาการปวดเกร็งต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อทารกในครรภ์ การทำงานอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพด้านร่างกายของหญิงมีครรภ์ ดังนั้น การจ้างงานในรูปแบบเดิมคือแบบรายเดือนและรายวัน อาจจะไม่เหมาะสมต่อหญิงมีครรภ์เหมือนการจ้างงานแบบรายชั่วโมง ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่า ฉะนั้น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ และนำมาใช้เป็นมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานเพิ่มการตั้งครรรค์ จึงเป็นการสร้างหลักประกัน พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงแก่แรงงานหญิงมีครรภ์นั้นได้ทางหนึ่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด-๑๙ ที่เกิดแพร่ระบาดอย่างหนัก ทำให้เกิดความเสียหายอย่างยิ่งต่อหญิงมีครรภ์ที่จะเกิดการติดเชื้อ และส่งผลกระทบต่อทารกในครรภ์ ดังนั้น หากมีมาตรการการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศไทย และยังเป็นมาตรการที่สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีแรงงานเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาและกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง และได้รับความคุ้มครองจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ส่วนแรงงานประเภทการจ้างรายชั่วโมงทั่วไป รวมถึงแรงงานหญิงมีครรภ์ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามภายใต้มาตรการดังกล่าว จากการพิจารณาบทบัญญัติตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยพบว่า กฎหมายได้มีการบัญญัติมาตรการคุ้มครองแรงงานประเภทรายวันและรายเดือนไว้เท่านั้น ส่วนมาตรการคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ ยังไม่มีการบัญญัติไว้ ดังนั้น เพื่อเป็น

^๑ สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง, ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

^๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, “ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร,” แก้ไขครั้งล่าสุด ๒๕๖๔, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, สืบค้นเมื่อ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๔, <https://www.boi.go.th/index.php?page=demographic&language=th>

สร้างมาตรการสิทธิของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ได้รับความคุ้มครองมากขึ้น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำราย ชั่วโมงให้กับลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป จึงนับเป็นอีกหนึ่งมาตรการ สำคัญที่ช่วยให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับสิทธิที่แรงงานพึงจะได้รับ อันจะส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมต่อ แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานรายชั่วโมงอย่างเป็นรูปธรรม ประเทศไทยจึงควรมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รายชั่วโมงให้กับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานรายชั่วโมงมีหลักประกันในชีวิต โดยได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามความจำเป็นเหมาะสม

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักการกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์
- ๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานหญิงมีครรภ์ ในประเทศไทย

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

เอกัตศึกษานี้ มุ่งศึกษาและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมาย หรือมาตรการอื่นของประเทศไทยและ ต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย โดยจะ ทำการศึกษาจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงไปของ ตลาดแรงงาน มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในปัจจุบัน ตลอดจน มาตรการทางกฎหมายในต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง มาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการอื่น เพื่อให้เกิดแนวทางการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงาน หญิงมีครรภ์ในประเทศไทยอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๔ สมมติฐาน

ปัจจุบันการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากความเจริญของเทคโนโลยีนวัตกรรม และ สถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้สังคมเกิดการใช้ชีวิตแบบนิวนอร์มัล (New Normal)^๓ การจ้างงาน ระยะสั้นแบบการจ้างงานรายชั่วโมงจึงเป็นที่นิยมของตลาดแรงงาน แต่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการ รองรับการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง ซึ่งไม่สอดคล้องตามกลไกของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน เนื่องจากวิธีการจ้างงานในปัจจุบันเปลี่ยนไปมากจากอดีต การจ้างงานที่มั่นคงไม่ใช้การจ้างงานวันละแปด ชั่วโมงอย่างเช่นที่ผ่านมา แต่เป็นการจ้างงานที่มีคุณค่า และได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการยังชีพ การ

^๓ ศ.นพ.สุรพล อิศโรกรศีล นายกราชบัณฑิตยสภา

คุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์จึงจำเป็นต้องนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อความเป็นปัจจุบัน ดังนั้น การมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นกลุ่มกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๕ วิธีดำเนินการวิจัย

เอกัตศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ คำพิพากษา ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
- ๑.๖.๒ ทำให้ทราบถึงหลักการกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์
- ๑.๖.๓ ทำให้ทราบถึงแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง
- ๑.๖.๔ ทำให้สามารถกำหนดความเป็นไปได้ในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในประเทศไทย

๑.๗ โครงสร้างของเอกัตศึกษา

เอกัตศึกษานี้มุ่งศึกษาหาแนวทางการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ในกรณีนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัย บริบท ตัวชี้วัดเพื่อหาความเหมาะสมสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น ๕ บท โดยมีรายละเอียดและลำดับการนำเสนอเนื้อหาเอกัตศึกษา ดังนี้

บทที่ ๒ ผู้เขียนจะทำการศึกษาถึงความเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ตั้งแต่ความทั่วไปเกี่ยวกับค่าจ้าง ความหมาย และรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง ลำดับต่อมาจะกล่าวถึงเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดและรูปแบบของค่าจ้างขั้นต่ำ อันจะทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงมากยิ่งขึ้น ลำดับต่อมาจึงทำการศึกษาเกี่ยวกับพลวัตของตลาดแรงงาน บริบทตลอดจนปัจจัยต่างๆที่ทำให้แรงงานหญิงมีครรภ์จำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างรายชั่วโมง กล่าวคือ กลไกของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โรคระบาด นวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง และความเหมาะสมของการคุ้มครองแรงงานหญิงในปัจจุบัน

เมื่อได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆที่นำมาสู่การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์แล้วนั้น ผู้เขียนจึงทำการศึกษาในบทที่ ๓ ต่อไปว่ากฎหมายตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ

การกำหนดค่าตอบแทนและค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แรงงานหญิงมีครรภ์นั้น ได้กำหนดหลักการไว้อย่างไรบ้าง อันจะนำไปสู่การพิจารณาความเหมาะสมในการยกมาปรับใช้กำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย

ต่อมาในบทที่ ๔ ผู้เขียนจะพิจารณาถึงบริบทและความเหมาะสมสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย โดยจะวิเคราะห์ความเหมาะสมของค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน ต่อมาจะพิจารณาปัจจัยสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ และบทที่ ๕ ซึ่งเป็นบทสุดท้าย ผู้เขียนจะนำเสนอสรุปสาระสำคัญของบทต่างๆ และเสนอแนวทางการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ที่เหมาะสม

บทที่ ๒

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ในบทนี้ผู้เขียนจะศึกษาถึงแนวคิดของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีกรอบแนวความคิดอย่างไร และหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์นั้นมีแนวคิดให้ความคุ้มครองอย่างไร ทั้งนี้ เนื่องมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการจ้างงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เช่นกัน แต่บางครั้งลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาในเรื่องของค่าจ้างแรงงานอันไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดมาตรการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อันเป็นการบังคับให้ฝ่ายนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ผู้หญิงจำเป็นต้องออกไปทำงานหารายได้ แต่ด้วยข้อจำกัดเรื่องสรีระที่บอบบางกว่าเพศชาย ประกอบกับจะต้องทำหน้าที่ตั้งครรถ์ให้กำเนิดบุตร จึงไม่เหมาะแก่การทำงานบางประเภทที่หนักหรือใช้ระยะเวลาอันยาวนานเกินไป ทำให้เกิดแนวคิดการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์

ดังนั้น บทที่ ๒ ว่าด้วย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ จึงมุ่งเน้นที่จะอธิบายถึงความทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ รายละเอียดกล่าวไว้ในข้อที่ ๒.๑ ตลอดจนการพิจารณาถึงตลาดแรงงานของประเทศไทย และพลวัตของตลาดแรงงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง รายละเอียดกล่าวไว้ในข้อที่ ๒.๒ สุดท้ายคือ พิจารณาหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าแรงงานหญิงมีครรภ์ได้รับการคุ้มครองอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะสามารถนำมาพิจารณาได้ต่อไปว่า การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ยุคปัจจุบันหรือไม่อย่างไร ตลอดจนการศึกษาถึงแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยตามหลักความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับที่มาและแนวความคิดที่ผู้เขียนจะกล่าวต่อไปในบทนี้ด้วย

๒.๑ ความทั่วไปเกี่ยวกับค่าจ้าง

๒.๑.๑ ความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้าง เป็นแหล่งรายได้สำคัญแหล่งหนึ่งในระบบเศรษฐกิจโดยทั่วไป และเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในระบบเศรษฐกิจด้วย ถ้ามองในแง่แรงงาน ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น โดยที่ระดับราคาสินค้าสูงขึ้นช้ากว่าหรือคงที่ อำนาจซื้อของแรงงานจะสูงขึ้น และอาจทำให้อุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจสูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจขยายตัว ในทางตรง

ข้าม ถ้าค่าจ้างลดลง โดยที่ระดับราคาสินค้าไม่ลดลง หรือลดลงน้อยกว่าค่าจ้างที่ลดลง จะทำให้อำนาจซื้อลดลง มีผลทำให้อุปสงค์รวมลดลง จนอาจทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยหรือตกต่ำได้^๔

ถ้ามองในแง่รายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะการผลิตที่ใช้แรงงานมาก (Labor Intensive) การเพิ่มค่าจ้างจะทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ผู้ประกอบการอาจจะต้องไปเพิ่มราคาสินค้า หรือเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้าให้เป็นแบบใช้ทุนมาก (Capital Intensive) และปลดคนงานออก ซึ่งจะทำให้เกิดการว่างงานไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจ ในทางตรงข้าม ค่าจ้างลดลง ก็ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ทำให้นายจ้างมีแนวโน้มจะจ้างงานเพิ่มขึ้น^๕

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเพิ่มค่าจ้างเป็นผลดีต่อตัวแรงงาน และเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม แต่จะเป็นผลเสียในแง่รายจ้าง เพราะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ในขณะที่การลดค่าจ้างเป็นผลเสียต่อตัวแรงงาน แต่เป็นผลดีต่อนายจ้าง ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดที่ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานในประเทศที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี จากความสำคัญของค่าจ้างทำให้นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างมาตั้งแต่ในอดีต และมีการพัฒนามาเรื่อยๆ ในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั่วไป^๖

อย่างไรก็ตาม แม้ปัญหาเรื่องการกำหนดค่าจ้างจะเกิดขึ้นมาตลอดทุกยุคทุกสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม แต่ถ้าหากนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และประกอบกับมาตรการทางกฎหมายที่เป็นธรรมมาปรับใช้ ก็ย่อมเกิดเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างได้อย่างเป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ซึ่งในลำดับถัดไป ผู้เขียนจะอธิบายถึงความหมายของค่าจ้าง อันเป็นพื้นฐานของแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ต่อไป

๒.๑.๒ ความหมายของค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และถ้าไม่มีการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)^๗

^๔ ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง, “เอกสารประกอบการศึกษา วิชา EC๓๐๐,” มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สืบค้นเมื่อ ๓๐ กันยายน, ๒๕๖๔, [http://old-book.ru.ac.th/e-book/e/EC๓๐๐\(๕๑\)/EC๓๐๐-๕.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/e/EC๓๐๐(๕๑)/EC๓๐๐-๕.pdf)

^๕ เรื่องเดียวกัน

^๖ เรื่องเดียวกัน

^๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “การคุ้มครองแรงงาน,” กระทรวงแรงงาน, สืบค้นเมื่อ ๓๐ กันยายน, ๒๕๖๔, <https://lb.mol.go.th>

จากความหมายของค่าจ้างนั้น ทำให้ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” เป็นประเด็นที่ใช้เป็นมาตรการกำหนดค่าจ้างขั้นพื้นฐาน ถือเป็นบ่อเกิดของมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้เขียนจะขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามหัวข้อที่ ๒.๒ ต่อไป

๒.๑.๓ รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ คือ

๑. จ่ายตามระยะเวลา สมมุติว่านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่า จะจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี เป็นต้น นายจ้างก็ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถึงเวลานั้น เช่น สมมุติว่าสัญญาว่าจะจ่ายเป็นรายเดือน นายจ้างจะจ่าย ๒-๓ เดือนครั้งไม่ได้ ตามปกติโดยทั่วไปแล้ว มักนิยมจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างประจำ ส่วนลูกจ้างชั่วคราว เช่นคนงานในการก่อสร้าง การจ่ายมักคิดเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน

การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา มักเหมาะสมกับงานที่ต้องการคุณภาพมากกว่าปริมาณ หรืองานที่ไม่อาจวัดผลได้ เช่น งานสอน หรืองานที่ค่าแรงต่ำเวลาทำงานยาว เป็นต้น

๒. จ่ายตามผลงาน ถ้าเป็นงานเหมาก็จ่ายเมื่องานนั้นเสร็จ ถ้ามีการแบ่งงานออกเป็นงวดๆ ก็จะต้องจ่ายเมื่องานงวดนั้นๆ แล้วเสร็จ ถ้าเป็นงานนับชิ้น ก็จะจ่ายตามจำนวนชิ้นที่ทำออกมาได้ การจ่ายตามผลงานนี้ ต้องไม่ได้ตกลง หรือทำสัญญาอื่นๆ ไว้ นายจ้างจะจ่ายให้เมื่องานแล้วเสร็จ และในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักไม่ได้ และถ้านายจ้างไม่จ่ายตามเวลาที่กำหนดไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี การจ่ายค่าจ้างตามผลงานมักเหมาะสมกับงานที่ต้องการปริมาณผลผลิตเป็นสำคัญ

๒.๑.๔ ค่าจ้างขั้นต่ำ

๒.๑.๔.๑ ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑. อัตราค่าจ้าง (Wage rate) หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างต่อระยะเวลาทำงาน หรือต่อหน่วยของผลผลิตที่ลูกจ้างแต่ละคนทำได้

๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (Minimum Wage Base) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๓. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือคนเดียวเมื่อแรกเข้าทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดเป็นอัตรารายวัน โดยได้คำนวณบนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ๓๐ วันต่อเดือน

๒.๑.๔.๒ ความหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

๒. ลูกจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

๓. ดัชนีราคาผู้บริโภค หมายถึงเป็นการวัดค่าทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายปลีกของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้ในปริมาณคงที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นปกติในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับราคาสินค้าอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนดเรียกว่าปีฐาน

๔. อัตราเงินเฟ้อ หมายถึง สภาวะที่ระดับราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปมีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง

๕. ราคาของสินค้า หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่าราคาของสินค้า ในความหมายของผู้บริโภคหมายถึงราคาซื้อที่เขาหรือเธอจะจ่ายสำหรับสินค้า หรือบริการนั้นแต่สำหรับผู้ผลิตราคาของสินค้าหมายถึงมูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

๖. มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวมและมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ต่อหัว ค่าจ้างเฉลี่ยหรือตัววัดอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นอำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยปรับมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างได้ ถ้าราคาของสินค้าและบริการไม่เปลี่ยนแปลง

๗. ต้นทุนการผลิต หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการซึ่งประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

๘. ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ หมายถึง ความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้างโดยไม่กระทบอย่างรุนแรงต่อความอยู่รอดของกิจการ

๙. ผลิตภัณฑ์ภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลิตภัณฑ์ภาพแรงงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของแรงงานหรือลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลาเช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์

๑๐. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลา ๑ ปี การวัดค่าจะวัดเป็นจำนวน GDP จะมีอัตราเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้น และเพิ่มทั้งการผลิตและราคา

๑๑. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ขนาดการจ้างงาน อัตราการว่างงาน ดุลบัญชีเดินสะพัด ดุลการชำระเงิน ทุนการคลัง ภาระหนี้สาธารณะ ปริมาณการเงินสินเชื่อภายในประเทศอัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน ราคาน้ำมัน

๑๒. การเคลื่อนย้ายแรงงาน หมายถึง การเข้าออกจากตลาดแรงงานการ เปลี่ยนสถานภาพการทำงาน การย้ายอาชีพหรืออุตสาหกรรม และพื้นที่การทำงาน

๑๓. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือผูกพันกับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับของการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง การบริหารเศรษฐกิจและสังคม

๒.๑.๔.๓ วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

๑. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นองค์ประกอบหนึ่งในนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อเอาชนะความยากจน และเพื่อให้มั่นใจว่ามีความพึงพอใจตามความต้องการของคนทำงานทุกคนและครอบครัว

๒. วัตถุประสงค์พื้นฐานของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำควรทำให้ผู้ได้รับค่าจ้างได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่จำเป็นตามระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่อนุญาต

๒.๑.๔.๔ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ต่างก็มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นธรรมขึ้นในสังคม โดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยทั่วไปดังนี้

๑. ความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว หลักเกณฑ์นี้พิจารณาจากความต้องการขั้นพื้นฐานระดับการบริโภคขั้นต่ำสุด ซึ่งจะทำให้คนยังชีพอยู่ได้ในเรื่องปัจจัย ๔ และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าของที่เพิ่มขึ้น

๒. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์นี้มีสาเหตุมาจากการที่ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน การพิจารณาจะต้องนำปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยระดับค่าจ้างโดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ระดับกำไรโดยส่วนรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก และผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการลงทุน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าแรงจะต้องครอบคลุมทั้งมิติของความสามารถของนายจ้าง และขีดความสามารถของอุตสาหกรรมของไทยให้สามารถแข่งขัน

๓. มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจ ประเทศซึ่งพลเมืองมีรายได้แตกต่างกันระหว่างผู้ที่อยู่ในเขตเมืองกับชนบท หรือระหว่างภาคเกษตรกับอุตสาหกรรมจนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองมากขึ้น รัฐมักจะพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานความเป็นอยู่ของกลุ่มคนที่มีแนวโน้มจะอพยพ เพราะมีจุดมุ่งหมายจะให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยผูกพันกับรายได้ของคนในภาคเกษตรกรรมมาก จะทำให้อัตราค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเกินไป จึงไม่ยุติธรรมกับคนงานในเมือง ดังนั้นจึงควรพิจารณาว่าแตกต่างกันเท่าใดจึงจะเหมาะสม ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละประเทศอาจนำหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งหรือมากกว่ามาใช้ และกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความ ต้องการของคนขึ้นใช้

ภายใต้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้มาตรา ๓ โดยจะต้องนำปัจจัยด้านค่าครองชีพและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อการดำรงชีพของคนงานและครอบครัว ขณะเดียวกัน จะต้องนำปัจจัยทางเศรษฐกิจและความจำเป็นของการพัฒนาเศรษฐกิจระดับคุณภาพชีวิต สภาพสังคม และคงไว้ซึ่งระดับการจ้างงานที่สูงมาพิจารณาด้วย^๔

๒.๑.๔.๕ รูปแบบของค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น กำหนดเฉพาะกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือกำหนดเฉพาะท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง หรือกำหนดตามอาชีพหรือเพศเป็นต้น แต่ลักษณะของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ นั้นคือ

๑. กำหนดตามลักษณะท้องถิ่น

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน

๒. กำหนดตามประเภทของกิจการ

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่ง หรือการบริการในกิจการโรงแรม และร้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

๓. กำหนดตามประเภทของแรงงาน

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับ ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไม่มีฝีมือ คนงานกึ่งฝีมือ และคนงานมีฝีมือ

ดังนั้น จากรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้อธิบายตามข้างต้นมา อันถือเป็นส่วนสำคัญของแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงแรงงานหญิงมีครรภ์

^๔ สาทิต วงศ์อนันต์นนท์. “ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท.” บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีที่ ๒. ฉบับที่ ๐๘. (พฤษภาคม ๒๕๕๕)

ของเอกศศึกษา^๑ และในหัวข้อต่อไป ผู้เขียนจะได้บรรยายถึงกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องในประเด็นเรื่อง ตลาดแรงงานและพลวัตของตลาดแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๒.๒ ตลาดแรงงานและพลวัตของตลาดแรงงาน

๒.๒.๑ ตลาดแรงงาน

การขยายตัวของเศรษฐกิจและเมืองขนาดใหญ่ จะเกิดขึ้นในภูมิภาคเอเชียและแอฟริกา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในหลายประเทศที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้หลายประเทศจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจได้ จึงก่อให้เกิดคำถามสำคัญต่อเนื่อง เช่น กำลังแรงงานกลุ่มใหม่ในอนาคตจะอยู่แถบภูมิภาคใด ประเทศอะไร รวมถึงประเทศไทยจะขาดแคลนกำลังแรงงานในปี ๒๐๕๐ หรือไม่

คำว่า กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง ประชากรวัยทำงานทั้งหมด ทั้งที่มีงานทำ และไม่มีงานทำ แต่พร้อมที่จะทำงาน โดยประเทศไทยกำหนดให้กำลังแรงงานคือ ประชากรอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ บางประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้วัยทำงาน อยู่ในช่วงอายุ ๑๕ - ๖๕ ปี ในขณะที่ ประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้กำหนดการสิ้นสุดวัยทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานได้ เมื่อพิจารณาจากรายงาน Population Age Shifts will Reshape Global Work Force โดย Stanford Center on Longevity พบว่า กำลังแรงงานทั่วโลกในปี ๒๐๕๐ จะเพิ่มขึ้นจากปี ๒๐๑๐ ที่ระดับดัชนี เท่ากับ ๑ เป็น ๑.๓ กล่าวคือ กำลังแรงงานจะเพิ่มจาก ๔.๕ พันล้านคน เป็น ๕.๙ พันล้านคนในปี ๒๐๕๐ และจากการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร ทำให้กำลังแรงงานในหลายประเทศทั่วโลกหดตัวลง โดยเฉพาะในปี ๒๐๕๐ ที่หลายประเทศต้องเผชิญกับสภาวะการหดตัวของจำนวนกำลังแรงงานที่ ลดลงอย่างเห็นได้ชัด เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมนี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีประเทศจีน และ ประเทศรัสเซีย ที่กำลังแรงงานจะหดตัวลงเล็กน้อย ขณะเดียวกัน มีอีกกลุ่มประเทศที่จะมีกำลังแรงงาน ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นในปี ๒๐๕๐ อันได้แก่ ประเทศอินเดีย ประเทศไนจีเรีย ประเทศปากีสถาน ประเทศ ตุรกี และประเทศอียิปต์

ข้อมูลจากองค์การสหประชาชาติ ระบุว่า ในปี ๒๐๕๐ กำลังแรงงานของโลกกว่าร้อยละ ๔๐ จะอยู่ในทวีปแอฟริกา โดยที่ทวีปแอฟริกาเป็นทวีปที่มีอัตราการเกิดสูงที่สุดในโลก กล่าวคือ ในปี ๒๐๕๐ จะมีประชากรทั้งสิ้น ๒.๔ พันล้าน เพิ่มขึ้น ๑.๓ พันล้านคนจากปัจจุบัน และจะเป็นประชากร อายุ ๒๕ - ๕๙ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานกว่า ๑ พันล้านคน หรือกล่าวได้ว่า จำนวนสัดส่วนของกำลังแรงงาน ในแอฟริกาเพิ่มขึ้นเป็น ๒ เท่าคือ จากร้อยละ ๑๒ เป็นร้อยละ ๒๓ นอกจากนี้ ยังพบว่า กำลังแรงงาน ในอนาคตอีกร้อยละ ๔๐ จะอยู่ที่ทวีปเอเชีย โดยเฉพาะในประเทศอินเดียและจีน^๑

ประเทศไนจีเรีย ซึ่งอยู่ในทวีปแอฟริกา จะมีประชากรและเศรษฐกิจที่ขยายตัวต่อเนื่อง จนถึงปี ๒๐๕๐ โดย Goldman Sachs ได้คาดว่าในปี ๒๐๕๐ ไนจีเรียจะมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่

^๑ ดร.แดน มองต่างแดน, “แนวโน้มโลก ๒๐๕๐ (๗) : NITE แรงงานของโลกอนาคต,” แก๊ซครั้งล่าสุด ๒๕๕๗, กรุงเทพธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔, <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/๑๐๘๐๐๗>

๑๑ ของโลก ซึ่งสูงกว่าประเทศฝรั่งเศสและเกาหลีใต้ โดยจะมีอัตราการขยายตัว ๓,๗๓๔% จากปี ๒๐๐๖ นอกจากนี้ ยังมีอัตราการเติบโตของดัชนีเปรียบเทียบจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุดในโลก คือ ปี ๒๐๕๐ จะมีจำนวนกำลังแรงงานเพิ่มมากขึ้นจาก ๒๐๑๐ คิดเป็น ๒.๒๓ เท่า หรือจาก ๘๖.๓ ล้านคน เป็น ๑๙๒.๒ ล้านคน^{๑๐}

ประเทศอินเดีย เป็น ๑ ในประเทศ BRICS และจะกลายเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลกแซงหน้าประเทศจีน รวมถึงมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านไอที ทั้งยังมีอัตราการเติบโตของดัชนีเปรียบเทียบจำนวนกำลังแรงงานมากเป็นอันดับ ๓ ของโลก และจะเป็นประเทศที่จะมีจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุดในโลก คือ ในปี ๒๐๕๐ จะมีจำนวนกำลังแรงงานเพิ่มมากขึ้นจากปี ๒๐๑๐ คิดเป็น ๑.๔๑ เท่า หรือจาก ๗๘๐.๖ ล้านคน เป็น ๑๐๙๘ ล้านคน ซึ่งจำนวนดังกล่าวมากกว่าประเทศจีนประมาณ ๒๐๐ ล้านคน^{๑๑}

ประเทศอียิปต์ และประเทศตุรกี เป็น ๒ ในกลุ่มประเทศ Beyond the BRICS จากทั้งหมด ๑๑ ประเทศ ที่จะเผชิญกับการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่องจนถึง ปี ๒๐๕๐ สำหรับประเทศอียิปต์ แบ่งเป็น ๒ ช่วงเวลาคือ ช่วงปี ๒๐๑๐ - ๒๐๓๐ และ ช่วงปี ๒๐๓๐ - ๒๐๕๐ โดยทั้ง ๒ ช่วงเวลา จำนวนแรงงานจะเพิ่มขึ้น คือ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐.๗ และ ๑๑.๘ ตามลำดับ ในขณะที่ประเทศตุรกี ในช่วงปี ๒๐๑๐ - ๒๐๕๐ มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒^{๑๒}

สำหรับประเทศไทยในปี ๒๐๕๐ จะอยู่ในยุคสังคมแห่งผู้สูงอายุ กำลังแรงงานจะหดตัวลง ประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชาชนลดน้อยลง ทำให้ในอีก ๓๐ ปีข้างหน้าจำนวนผู้สูงอายุ ซึ่งถือว่าเป็นวัยพึ่งพิงวัยทำงานจะมีจำนวนมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานมีจำนวนลดลง และจากการวิเคราะห์ของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ภาวะกำลังแรงงานไทยเติบโตช้า รวมถึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ทั้งยังมีแนวโน้มความต้องการกำลังที่จะเพิ่มสูงขึ้นจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ ในขณะที่อุปทานของกำลังแรงงานมีน้อยลง ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร จึงเกิดเป็นอุปสงค์ส่วนเกินในกำลังแรงงานไทย ทำให้ประเทศไทยจะขาดแคลนกำลังแรงงานในอนาคต สิ่งที่ประเทศไทยสามารถทำได้ คือ มองหากำลังแรงงานกลุ่มใหม่จากต่างประเทศ และนำเข้าแรงงานเหล่านั้น เช่นเดียวกับที่ประเทศตะวันตกทำ และร่วมกันพัฒนาแรงงานไทยด้วยการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ถือเป็นสิ่งที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนต้องร่วมมือกัน เพื่ออนาคตที่ดีของประเทศไทย

๒.๒.๒ โรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด-๑๙ ทำให้ระบบเศรษฐกิจทั่วโลกได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นโรคอุบัติใหม่ ที่เกิดจากการติดเชื้อเข้าสู่ระบบ

^{๑๐} ดร.แดน มองต่างแดน, “แนวโน้มโลก ๒๐๕๐ (๗) : NITE แร้งงานของโลกอนาคต,” แก๊ซเซ็ทส์ล่าสุด ๒๕๕๗, กรุงเทพธุรกิจ,สืบค้นเมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔, <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/๑๐๘๐๐๗>

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน

ทางเดินหายใจ จึงทำให้เกิดแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มการระบาดเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่นครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ และประกาศให้เป็นโรคระบาด ในวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓^{๑๓} การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวได้แพร่กระจายไปเป็นวงกว้างอย่างรวดเร็วเริ่มจากภูมิภาคแถบทวีปเอเชีย แพร่ไปยังทวีปอเมริกา ยุโรป จนกระทั่งทั่วโลกต้องเผชิญกับวิกฤตความยากลำบากจากการแพร่ระบาด เนื่องจาก เกิดผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้ระบบสาธารณสุขทั่วโลกไม่อาจรับมือได้ทัน กระทบถึงผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมหาศาล ระบบเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยว การขนส่ง ตลอดจนจนระบบการศึกษาได้รับผลกระทบอย่างถ้วนหน้า ซึ่งไม่อาจประเมินมูลค่าความเสียหายจากสถานการณ์ดังกล่าวได้

ล่าสุดเกิดการระบาดของไวรัสโคโรนาลายพันธุ์ชนิดใหม่ ซึ่ง WHO หรือองค์การอนามัยโลก ประกาศยกระดับให้เป็นสายพันธุ์ระดับที่น่ากังวล (Variants of Concern: VOC) สายพันธุ์ใหม่ล่าสุด โดยมีรหัสที่เรียกว่า โคโรนาลายพันธุ์ B.๑.๑.๕๒๙ หรือ โอไมครอน (Omicron) ถูกรายงานว่าพบครั้งแรก ในตอนใต้ของทวีปแอฟริกาใต้ ที่ประเทศบอตสวานา เพราะฉะนั้นเมื่อมีการกลายพันธุ์ในตำแหน่งดังกล่าว สิ่งที่น่ากังวลก็คือ ทำให้เชื่อกันว่าไวรัสจะสามารถแพร่กระจายได้เร็วกว่าสายพันธุ์เดลตา สามารถเข้าสู่ระบบร่างกายมนุษย์ได้ง่ายขึ้น ซึ่งอาจหลบภูมิคุ้มกันและมีแนวโน้มต้านประสิทธิภาพของวัคซีน^{๑๔} และเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม กระทรวงสาธารณสุข นพ.ศุภกิจ ศิริลักษณ์ อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ แถลงข่าวอัปเดตสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ สายพันธุ์โอไมครอนในไทย ว่า ข้อมูลถึงเมื่อวานนี้ (๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔) พบการติดเชื้อโอไมครอนแพร่กระจายไป ๘๙ ประเทศและอีก ๓๖ รัฐในสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจจะมีการขยายจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากบางประเทศไม่มีขีดความสามารถในการกักตุนหรือคัดกรอง โดยประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อโอไมครอนรายแรกแล้ว ที่จังหวัดปทุมธานี^{๑๕}

ปัจจุบันยอดผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทั้งหมด ๒๒๓ ประเทศทั่วโลก ล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔^{๑๖} จำนวนสะสม ๒๗๓,๙๐๐,๓๓๔ คน มีผู้เสียชีวิตจากโรคระบาดแล้ว จำนวน ๕,๓๕๑,๘๑๒ คน โดยประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีผู้ติดเชื้อสะสมจำนวนมากที่สุดในโลก จำนวน ๕๐,๔๑๕,๔๐๐ คน เสียชีวิตแล้ว จำนวน ๗๙๙,๓๒๖ คน ส่วนประเทศไทยเป็นประเทศที่มีจำนวนผู้ติด

^{๑๓} วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, “การระบาดทั่วของโควิด-๑๙,” วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, สืบค้นเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔,

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%88%E0%B8%A7%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94-๑๙>

^{๑๔} ศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล หนองแขม, “โควิดสายพันธุ์ โอไมครอน คืออะไร,” โรงพยาบาลวิชัยเวช

อินเตอร์เนชั่นแนล หนองแขม, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔, [https://vichaivej-nongkhaem.com/health-](https://vichaivej-nongkhaem.com/health-info/%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%94/)

[info/%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%94/](https://vichaivej-nongkhaem.com/health-info/%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%94/)

^{๑๕} สำนักข่าวมติชน, “สธ.คอนเฟิร์ม พบ ‘โอไมครอน’ รายแรกในไทย จ่อยกระดับคุมเข้ม หวั่นเกิดคลัสเตอร์,” มติชนออนไลน์, สืบค้นเมื่อ

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔, https://www.matichon.co.th/covid๑๙/covid๑๙-alert/news_๓๐๙๕๒๙๔

^{๑๖} สำนักข่าวเวิร์คพอยท์, “เช็กสถานการณ์ Covid-๑๙ ได้ที่นี่,” เวิร์คพอยท์ทีวี, สืบค้นเมื่อ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔,

<https://covid๑๙.workpointnews.com/>

เชื้ออันดับที่ ๒๔ ของโลก ปัจจุบันมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสม ทั้งหมดจำนวน ๒,๑๓๐,๐๒๓ คน เสียชีวิตแล้วจำนวน ๒๑,๓๗๗ คน รักษาหายแล้วจำนวน ๒,๑๒๘,๓๕๘ คน

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผลกระทบครั้งนี้คาดว่าจะมากกว่าในกรณีของการระบาด ๓ ครั้งใหญ่ ได้แก่ โรคนิวโอส ไข้หวัดใหญ่ ๒๐๐๙ และโรคเมอร์ส เนื่องจากเศรษฐกิจจีนมีขนาดใหญ่กว่าเดิม รวมทั้งมีความเชื่อมโยงทั้งการค้า การลงทุน การขนส่งกับโลกมากขึ้น ในปี ๒๕๖๑ เศรษฐกิจจีนมีขนาด ๑๖% ของเศรษฐกิจโลก ใหญ่กว่าช่วงการระบาดของซาร์ส ๔ เท่า และมีขนาดคิดเป็น ๑๓% ของมูลค่าการส่งออกโลก ๓๙% ของการผลิตอุตสาหกรรมโลก และคิดเป็น ๑๘% ของมูลค่าการท่องเที่ยวโลก รวมทั้งปัจจุบันที่มีระดับโลกาภิวัตน์ขั้นสูงที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมวัฒนธรรมมากขึ้นกว่าในอดีต

แม้สถานการณ์จะรุนแรง แต่ในวิกฤตย่อมมีโอกาสและสร้างบทเรียนเสมอ โดยรายงานของ World Economic Forum (๒๐๒๐) นำเสนอกรณีศึกษาของจีน พบว่า การระบาดครั้งนี้ทำให้เห็นพัฒนาการหลายอย่าง อาทิ (๑) ความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและเอกชนในการจัดการวิกฤติ COVID-๑๙ ที่มีความโปร่งใส รับฟังความเห็นของประชาชนผ่าน Social Media ทั้ง WeChat และ Weibo (๒) การดำเนินมาตรการทางเศรษฐกิจการเงินและการคลังที่รวดเร็วเพื่อลดผลกระทบ และ (๓) โอกาสใหม่ๆ ของภาคธุรกิจ วิกฤตครั้งนี้ช่วยให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี มีการให้บริการแก่ผู้บริโภคทางออนไลน์มากขึ้นทั้งการค้า การศึกษา และธุรกิจบันเทิง ในระยะข้างหน้า สิ่งสำคัญที่เราน่าจะได้เห็นจากเหตุการณ์นี้คือ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการยกระดับความร่วมมือทางการแพทย์ทั่วโลกจะมีความสำคัญมากขึ้น การเปิดรับ Social Norms ใหม่ๆ ที่เป็นผลพวงจากการใช้ระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) อาทิ สังคมไร้เงินสด การทำงานทางไกล การทำงานจากที่พักอาศัย (Work Form Home) เกิดการใช้ชีวิตในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

๒.๒.๒.๑ นีวนอร์มัล (New Normal)

สถานการณ์โรคระบาดดังกล่าว แต่ละประเทศรวมถึงประเทศไทยมีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือมาตรการล็อกดาวน์ ซึ่งเป็นการนำกฎหมายข้อบังคับมาใช้ในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ อันรวมถึงการควบคุมการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน การจำกัดการคมนาคมเข้าออกประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การทำกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกจำกัดลงให้เหลือเพียงกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเท่านั้น สถานการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและชะลอตัวของระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้กิจการธุรกิจต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต การทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิด นีวนอร์มัล (New Normal)

โดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา^{๑๗} ได้บัญญัติศัพท์ นีวนอร์มัล (New Normal) แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่มั่นคง

^{๑๗} ศ.นพ.สุรพล อิศโรศิริล นายกราชบัณฑิตยสภา

๒.๒.๒.๒ การทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

วิกฤตโควิด-๑๙ ได้เปลี่ยนแปลงโลกไปอย่างสิ้นเชิง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากโควิด-๑๙ ระยะสั้นยังคงดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงภาพรวมของสิ่งที่จะเกิดขึ้น เช่น สถานการณ์ต่อไปอาจเกิดอะไรขึ้นได้บ้าง ภาวะเศรษฐกิจถดถอยจะรุนแรงขนาดไหน และจะฟื้นตัวได้เมื่อใด จะเกิดพฤติกรรมและทัศนคติที่ส่งผลต่อธุรกิจอย่างไร การเกิดขึ้นของ นิวนอร์มัล (New Normal) ตัวอย่างเช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) กลายเป็นวิธีปฏิบัติใหม่ขององค์กรธุรกิจอย่างถาวร เพราะมีข้อดีที่สำคัญคือ ลดความแออัด ลดโอกาสแพร่เชื้อไวรัส เพิ่มระยะห่าง ช่วยลดต้นทุนได้อย่างมาก ทั้งในด้านค่าเช่าสำนักงาน ค่าจัดซื้อติดตั้ง และดูแลเทคโนโลยีต่างๆ ในที่สำนักงาน รวมถึงสวัสดิการบางอย่างของพนักงาน เช่น ค่าเดินทาง เพราะไม่มีความจำเป็นจะต้องเดินทางมาทำงานที่สำนักงานอีกต่อไป จึงไม่แปลกนัก หากจะพูดว่าหลายบริษัทอาจยึดถือแนวทางนี้มากกว่ากลับไปสู่รูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ

การประเมินสถานการณ์การทำงานขององค์กรไทยจาก ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส หรือ พีดับบลิวซี ประเทศไทย รวมถึงภาพรวมรูปแบบการทำงานยุคนิวนอร์มัลของการทำธุรกิจทั่วโลก พบความน่าสนใจ ดังนี้ ร้อยละ ๒๐ ขององค์กรในประเทศไทย ดันพนักงานให้ทำงานแบบเวิร์กฟรอมโฮมถาวร บริษัท พีดับบลิวซี ประเทศไทย เผยว่าการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป สู่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มากขึ้น จนกลายเป็นความปกติใหม่ของการทำงานโดยสิ้นเชิง ร้อยละ ๗๘ ของบริษัททั่วโลก หันมาใช้นโยบายทำงานจากที่บ้านมากขึ้นในยุคโควิด-๑๙ ส่วนผลสำรวจ CEO Panel Survey ของ พีดับบลิวซี ที่ทำการสำรวจมุมมองของ CEO จำนวน ๖๙๙ ราย ใน ๖๗ ประเทศทั่วโลก ช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เกี่ยวกับรูปแบบของธุรกิจเกิดใหม่ และแนวโน้มสำคัญที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ พบว่า^{๑๔}

๑) ร้อยละ ๗๘ ของผู้นำธุรกิจเชื่อว่า จะหันมาใช้นโยบายการทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) มากขึ้น

๒) ร้อยละ ๗๖ พึ่งพาการใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติ

๓) ร้อยละ ๖๑ ควบคุมความหนาแน่นของสถานที่ทำงาน ลดความแออัด ลดโอกาสแพร่เชื้อไวรัส เพิ่มระยะห่าง

๒.๒.๓ นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลจากสภาเศรษฐกิจโลก ระบุว่าเศรษฐกิจหลังจากเกิดโควิด-๑๙

สถานการณ์เข้าถึงโลกดิจิทัลของประชากรทั่วโลก เดือนเมษายน ๒๕๖๔ มีการเข้าถึงโลกดิจิทัลเป็นจำนวนมาก จากจำนวนประชากร ๗.๘๕ พันล้าน มีผู้ใช้งานมือถือจำนวน ๕.๒๗ ล้านคน ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ต ๔.๗๒ ล้านคน และผู้ใช้งานโซเชียลมีเดีย ๔.๓๓ ล้านคน

^{๑๔} Thamonton Jang, “บริษัท ๗๘% ทั่วโลกใช้นโยบายทำงานจากที่บ้านมากขึ้น รับนิวนอร์มัลยุคโควิด-๑๙,” หนังสือพิมพ์ BLT BANGKOK, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔, <https://www.bltbangkok.com/news/๒๘๑๖๕/>

ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมีจำนวน ๔.๗๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของประชากรโลก ทั้งนี้ เวลาโดยเฉลี่ยที่ผู้ใช้เข้าถึงอินเทอร์เน็ต เฉลี่ยต่อวันประมาณ ๖ ชั่วโมง ๕๖ นาที และ ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเข้าถึงอินเทอร์เน็ตโดยสมาร์ทโฟน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘ ของจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั้งหมด

ผู้ใช้โซเชียลมีเดีย จำนวน ๔.๓๓ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑ ของประชากรโลก เวลาโดยเฉลี่ยที่ผู้ใช้เข้าถึงโซเชียลมีเดีย เฉลี่ยต่อวันประมาณ ๒ ชั่วโมง ๒๒ นาที และ ผู้ใช้เข้าถึงโซเชียลมีเดียโดยสมาร์ทโฟน คิดเป็นร้อยละ ๙๙ ของจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั้งหมด โดย WhatsApp และ Facebook เป็นแอปพลิเคชันที่นิยมมากที่สุด เนื่องจากต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ครอบคลุม เพื่อนฝูง อย่างไรก็ตาม พบว่าพฤติกรรมที่กำลังพัฒนาขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการใช้โซเชียลมีเดีย คือ การติดตามโปรโมชั่นสินค้าบริการต่างๆ ฉะนั้น การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการวิจัยแบรนด์ จึงเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับการปรับตัวของธุรกิจต่างๆในยุคปัจจุบัน

จากข้อมูลดังกล่าว เห็นได้ว่า วิกฤตโควิด-๑๙ เร่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่อุปทานโลกที่มีอยู่แล้วให้ยิ่งรวดเร็วมากขึ้น กล่าวคือ ประเทศต่างๆ จะหันมาพึ่งพาห่วงโซ่อุปทานในประเทศตนเองเพิ่มขึ้นอีก และกระจายความเสี่ยงด้านการผลิตและขายสินค้าโดยไม่พึ่งพาแต่ประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น^{๑๙} เพราะเห็นผลกระทบชัดเจนจากขั้นตอนการผลิตหรือตลาดขายสินค้าเมื่อยามที่ต้องปิดตัวลง ซึ่งเป็นผลจากมาตรการต่างๆ อาทิ การปิดเมืองหรือประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด

ประเด็นต่อมา คือ สังคมจะก้าวเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อให้ทันพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะผู้คนหลีกเลี่ยงการติดเชื้อมาจากพื้นที่สาธารณะ และหันมาสั่งซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้น โดยเป็นการกระตุ้นให้ร้านค้าและห้างสรรพสินค้าแบบดั้งเดิมต้องเร่งพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อช่วงชิงตลาดจากการค้าขายแบบออนไลน์มากขึ้นอีก รวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลหลายประเภทที่มีมานานแล้วแต่ยังไม่มีคนใช้กันมากนัก วิกฤตครั้งนี้กลับบังคับให้คนต้องหันมาใช้เทคโนโลยีเหล่านี้อย่างจริงจัง และสร้างโอกาสต่อยอดให้ผู้เล่นในตลาดมากยิ่งขึ้น อาทิ แพลตฟอร์มที่ช่วยสื่อสารทางไกล จัดประชุม หรืออีเวนท์ ซึ่งผู้บริโภคจะเกิดความคุ้นเคยและเปลี่ยนพฤติกรรมหันมาใช้เทคโนโลยีอย่างถาวร นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อทักษะอาชีพ เช่น อาชีพการบริการทางการแพทย์ เทคโนโลยีต่างๆ หลังจากสถานการณ์ระบาดของโควิด-๑๙ ก็เป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ควรนำมาพิจารณา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยปรับปรุงรูปแบบธุรกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต โดยจากข้อมูล Future of Jobs Report ๒๐๒๐ สภาพเศรษฐกิจโลก รายงานว่า ทักษะอาชีพ ๑๐ อันดับแรก ที่สำคัญ ปี ๒๐๒๕ ได้แก่

- ๑) ความคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม
- ๒) การเรียนรู้เชิงรุกและกลยุทธ์การเรียนรู้
- ๓) ปัญหาที่ซับซ้อน – การแก้ปัญหา

^{๑๙} สุพริศร์ สุวรรณิก, “โลกจะเปลี่ยนไปอย่างไร หลังวิกฤตโควิด-๑๙ จบลง?”, ธนาคารแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔, https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๓๐Mar๒๐๒๐.aspx

- ๔) การคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์
- ๕) ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม
- ๖) ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม
- ๗) เทคโนโลยีที่ใช้การตรวจสอบและควบคุม
- ๘) เทคโนโลยีดีไซน์และโปรแกรมเมอร์
- ๙) ความยืดหยุ่น การจัดการความเครียด และการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ
- ๑๐) การให้เหตุผล การแก้ปัญหาและความคิด

นอกจากนี้ พบว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ปี ๒๐๓๐ พร้อมทั้งการคาดการณ์อนาคตอุตสาหกรรมทั่วโลกที่ผู้ประกอบการและแรงงานควรเตรียมตัว เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในแง่ของการเพิ่มทักษะและข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อนำไปปรับใช้ในธุรกิจและการทำงานให้ตอบโจทย์กับโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๑. ธุรกิจ E-Commerce เติบโตก้าวกระโดด เนื่องมาจากผลกระทบของ Covid-๑๙ ในช่วง ๒ ปีนี้ ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป วิถีชีวิตติดบ้านตั้งแต่ตื่นนอน ทานอาหาร ทำงาน จนเข้านอน เวลาส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับสื่อออนไลน์ซึ่งจากการวิจัยพบว่า สินค้าที่มักซื้อขายกันบนโลกออนไลน์ ได้แก่ ของใช้ภายในบ้าน, เพอร์นิเจอร์, เสื้อผ้า, อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และ สื่อ Entertainment ภายในบ้าน เช่น หนังสือ หรือ เพลง เป็นต้น

๒. หลายโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เปลี่ยนเป็นการเรียนการสอนผ่านทางสื่อออนไลน์เป็นหลัก (Study from Home) ทำให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ต้องปรับตัวกันมากขึ้น อาจารย์ผู้สอนก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน และนอกจากในรั้วโรงเรียนแล้ว ยังมีผลการสำรวจพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไป หลายบริษัทมีมาตรการรองรับการทำงานจากบ้าน (work from home / work from anywhere) ในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวมานี้ อาจไม่ได้ราบรื่นไปทั้งหมด เพราะยังคงเหลือความท้าทายที่เราไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ นั่นคือ การบริหารความเครียดของพนักงาน ซึ่งอาจจะมาจากการประชุม online การบริหารเวลาในการทำงาน การพักผ่อนที่บ้าน (Work Life Balance) การรักษาระดับความสัมพันธ์ของพนักงาน ในองค์กรให้ยังคงแน่นแฟ้นอยู่เสมอ รวมถึงการมอบความเห็นอกเห็นใจแก่เพื่อนร่วมงาน (Empathy) ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้

๓. ทำงานกับหุ่นยนต์ (Working with Bots) หลังจากที่ได้พลิกโฉมหน้าอุตสาหกรรมจำนวนมากไปแล้ว ระบบ Smart Automation จะเข้ามาช่วยงานที่ต้องอาศัยความแม่นยำสูง การทำงานซ้ำๆ

และงานที่อันตรายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการผลิต โดยในรายงาน GIV คาดการณ์ว่า ในอุตสาหกรรมจะมีหุ่นยนต์ ๑๐๓ ตัว ต่อพนักงานทุกๆ ๑๐,๐๐๐ คน

๔. การสื่อสารแบบต่อเนื่อง (Frictionless Communication) AI และระบบการวิเคราะห์ Big Data จะสร้างการสื่อสารที่ไร้รอยต่อระหว่างบริษัทและลูกค้า รวมถึงหลายกำแพงทางภาษา ความเที่ยงตรง ความเข้าใจ และความเชื่อใจ ซึ่งจะกลายเป็นรากฐานของการสื่อสารในอนาคต โดย GIV คาดการณ์ว่า ร้อยละ ๘๖ ขององค์กรจะใช้ประโยชน์จาก Data ของตัวเองอย่างเต็มที่

๕. ใช้ชีวิตกับหุ่นยนต์ (Living with Bots) ความก้าวหน้าทางด้านวัสดุศาสตร์ การเรียนรู้ของ AI และเทคโนโลยีเครือข่าย จะส่งเสริมให้มีการใช้งานหุ่นยนต์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งการเป็นผู้ช่วยในบ้านและผู้ช่วยส่วนตัว โดยรายงาน GIV คาดการณ์ว่า ทั่วโลกจะมีอัตราการใช้งานหุ่นยนต์ตามบ้านร้อยละ ๑๔

๖. ประเทศไทยเข้าสู่ยุค Silver Economy อย่างเต็มตัว ในปี ๒๐๒๔-๒๐๒๕ จะเข้าสู่ยุค Silver Economy หรือ ยุคที่ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปจะเป็นประชากรหลักของประเทศ ดังนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านนวัตกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ปัจจุบันพบว่า กำลังซื้อและพฤติกรรมการบริโภคอุปโภค รวมถึงไลฟ์สไตล์ ความคิดอ่าน และการทำงานของผู้สูงอายุวัย ๖๐ ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะอ่านรีวิว หรือศึกษารายละเอียดถี่ถ้วนก่อนการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ และพร้อมที่จะจ่ายใช้สอยสินค้าและบริการที่ดีต่อตนเองจริงๆ

๗. ปี ๒๐๒๘ -๒๐๓๐ การเคลื่อนย้าย การเดินทาง การขนส่งสินค้า และการชำระเงิน จะถูกทำให้ 'ง่ายขึ้น' มีการคาดการณ์อนาคตไว้ว่า ผู้คนจะใช้ชีวิตออกห่างจากตัวเมืองมากขึ้น (Deurbanization) มองหาความสงบใกล้ชิดกับธรรมชาติ ธุรกิจขนส่งเริ่มปรับตัวมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนและลดการใช้พลังงาน เช่น การลดการใช้เครื่องบินในการโดยสาร และเปลี่ยนมาเป็นรถไฟแท่น การใช้ Hyperloop หรือการใช้โดรนบินในการขนส่งสินค้า ซึ่งสะดวกกว่าในแง่การขนส่งระยะไกลไปยังผู้คนในตัวเมือง ที่รวดเร็ว ถูกกลง และประหยัดพลังงานมากขึ้น

จากการบรรยายในหัวข้อตามข้างต้น ประกอบด้วย แนวความคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ พลวัตของตลาดแรงงาน ได้แก่ ความทั่วไปเกี่ยวกับตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงตลอดจนโรคระบาดไวรัสโควิด-๑๙ ต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการจ้างงานระยะสั้นเพิ่มขึ้น การจ่ายค่าจ้างให้สอดคล้องกับกระบวนการหรือรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นเรื่องที่ควรนำมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังแรงงานที่ต้องให้การคุ้มครองเป็นพิเศษกลุ่มหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนจะขอบรรยายถึงหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ในหัวข้อต่อไปนี้

๒.๓ หลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

๒.๓.๑ หลักการสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่ดีนั้น K.N. Vaid เสนอให้ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้^{๒๐}

๑. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ การที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใด เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่ออุตสาหกรรมต่อสังคมเพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

๒. หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีสิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงานพิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบการกิจการแต่ละแห่ง

๓. หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่าง ไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นได้ ถ้าค่าจ้างยังอยู่ต่ำมาก ในทำนองเดียวกัน ถ้าค่าจ้างสูง แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรจะมี ก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

๔. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่ แต่การที่ลูกจ้างท้องไม่อิ่ม หรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำให้การทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศที่กำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้แก่ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัย และอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

๕. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรมคือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานปี การบรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดความเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งการกระทำและความคิด โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิตชีวา

^{๒๐} K.N. Vaid (๑๙๗๐). Labour Welfare in India. pp ๒๑-๒๖.

๖. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของ นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสีย เพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับ และจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการผิดพลาดหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอา กับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการ และรับผิดชอบร่วมกัน

๗. หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนถึงที่อำนวยความสะดวกต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร หากผู้บริหารในระดับอื่นไม่เข้าใจหรือร่วมด้วยกล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุด ตลอดไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๕ ประการคือ^{๒๑}

๑. สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย

๒. ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมโดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่างๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๓. สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

๔. มีประสิทธิภาพโดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. การบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

๒.๓.๒ ความหมายของแรงงานหญิง

ความหมายของ แรงงานหญิง หมายถึง หญิงที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ซึ่งตกลงทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าตอบแทน เป็นค่าจ้าง ไม่ว่าค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของ และไม่ว่าหญิงนั้นจะทำงานด้านกำลังกาย กำลังสมอง หรือความรู้ความสามารถ หรือทั้งกำลังกายและกำลังความคิดก็ตาม

ความหมายของ แรงงานหญิงในด้านการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ลูกจ้างหญิงที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ตกลงทำงานให้กับนายจ้างและทำงานอยู่ใต้บังคับบัญชาของนายจ้างและอยู่ภายใต้กฎหมาย

^{๒๑} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย,” ๒๕๕๐, หน้า ๒-๑๘

คุ้มครองแรงงาน จึงควรได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการทำงานสวัสดิการและความปลอดภัย เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงาน

จากหลักการและความจำเป็นที่ยังต้องมีแรงงานหญิงอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ และการปฏิบัติต่อแรงงานหญิง หรือให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงยังมีได้มีเป็นแบบแผนอันเดียวกัน จนเมื่อได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นแล้ว จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงขึ้นตามหลักขององค์การสหประชาชาติที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมกันแห่งสิทธิมนุษยชนไม่ว่าชายหรือหญิง ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงขึ้นใช้บังคับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย และในกฎหมายแรงงานทุกฉบับก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจนถึงฉบับปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกฎหมายแต่ละฉบับมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ได้แก่ การให้สิทธิลาคลอด ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร การคุ้มครองสุขภาพอนามัย การคุ้มครองการมีงานทำ และการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น

๒.๓.๓ ความทั่วไปเกี่ยวกับสรีระของหญิงมีครรภ์และข้อแนะนำทางการแพทย์

เมื่อกล่าวถึงการตั้งครรภ์นั้น เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่า โดยส่วนใหญ่ผู้หญิงจะมีระยะตั้งครรภ์ทั้งสิ้น ๙ เดือน (๔๐ สัปดาห์ หรือ ๒๘๐ วัน) ซึ่งระยะตั้งครรภ์ ๙ เดือนนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ไตรมาส

๑. ไตรมาสแรก (First Trimester) คือ ช่วง ๓ เดือนแรกของการตั้งครรภ์ หรือสัปดาห์ที่ ๑-๑๓ ของการตั้งครรภ์^{๒๒}

๒. ไตรมาสที่สอง (Second Trimester) คือ ช่วงอายุครรภ์ ๔-๖ เดือน หรือสัปดาห์ที่ ๑๔-๒๖ ของการตั้งครรภ์^{๒๓}

๓. ไตรมาสที่สาม (Third Trimester) คือ ช่วงอายุครรภ์ ๗-๙ เดือน หรือสัปดาห์ที่ ๒๗-๔๐ ของการตั้งครรภ์^{๒๔}

โดยในแต่ละไตรมาสนั้น ทารกในครรภ์จะมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ความเสี่ยงของการตั้งครรภ์ และวิธีปฏิบัติดูแลรักษาตนเองของหญิงมีครรภ์นั้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละไตรมาส ซึ่งแต่ละไตรมาสตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจะอธิบายโดยละเอียดดังต่อไปนี้

^{๒๒} “Stages of pregnancy”, OASH, Accessed November ๑๙, ๒๐๒๑, <https://www.womenshealth.gov/pregnancy/youre-pregnant-now-what/stages-pregnancy>

^{๒๓} Ibid.

^{๒๔} Ibid.

๒.๓.๓.๑ ไตรมาสแรก (First Trimester)

ไตรมาสแรก คือ ช่วงระยะเวลา ๓ เดือนแรกของการตั้งครรภ์ ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญและต้องระมัดระวัง ดูแลตนเองมากที่สุดในการตั้งครรภ์ เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาเริ่มต้นของการพัฒนาโครงสร้างร่างกายและระบบอวัยวะต่างๆของทารก กล่าวคือ สมอง ไขสันหลัง หัวใจ แขนและขา ตลอดจนอวัยวะสำคัญและโครงสร้างร่างกายภายนอกต่างๆของทารก เริ่มพัฒนาขึ้น และเริ่มเกิดการทำงานร่วมกันของระบบประสาทและกล้ามเนื้อของทารก^{๒๕}

จากการศึกษาบทความขององค์การอนามัยโลก หรือ World Health Organization (WHO) พบว่า หญิงมีครรภ์ส่วนใหญ่สูญเสียทารกในระหว่างตั้งครรภ์จากการแท้งบุตร โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๐-๑๕ ของหญิงที่รู้ว่าตนเองตั้งครรภ์^{๒๖} นอกจากนี้ จากรายงานเฝ้าระวังการแท้งของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมอนามัย พบว่า ร้อยละ ๓๙.๙ แท้งบุตรในช่วงอายุครรภ์ ๙-๑๒ สัปดาห์^{๒๗}

ในช่วงการตั้งครรภ์ในไตรมาสแรก ร่างกายของหญิงตั้งครรภ์จะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆเรื่อง เช่น ฮอรโมนเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบอวัยวะอื่นๆเกือบทุกส่วนของหญิงมีครรภ์ด้วย และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เองอาจทำให้หญิงมีครรภ์นั้นแสดงอาการต่างๆ เช่น คลื่นไส้ อาเจียน อารมณ์แปรปรวน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในช่วงไตรมาสแรกเป็นช่วงที่มีความเสี่ยงของการตั้งครรภ์สูงมาก จึงเป็นเหตุผลให้หญิงมีครรภ์จำเป็นต้องเปลี่ยนการดำเนินชีวิตในชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น ต้องเข้านอนเร็วขึ้น ลดปริมาณอาหารให้น้อยลงในแต่ละมื้อ แต่เพิ่มจำนวนมื้ออาหาร เปลี่ยนอิริยาบถทุกๆ ๑-๒ ชั่วโมง ไม่นอนหรือนั่งตลอดทั้งวัน เป็นต้น รวมถึงการงดเว้นกิจกรรมบางประเภทที่อาจส่งผลต่อทารกในครรภ์ เช่น การทำงาน หรือแม้แต่การทำงานบ้านที่ต้องใช้ หรืออยู่ใกล้กับสารเคมีอันตราย หรือรังสีต่างๆ เพราะช่วงนี้เป็นช่วงที่ทารกสร้างอวัยวะและระบบสำคัญต่างๆ การอยู่ใกล้สารเคมีหรือรังสีอาจส่งผลให้ทารกพิการได้ หรือแม้แต่การเดินทางในขณะที่ตนเองมีอาการคลื่นไส้ เวียนหัว แพ้ท้อง เป็นต้น^{๒๘}

๒.๓.๓.๒ ไตรมาสที่สอง (Second Trimester)

ไตรมาสที่สอง คือ ช่วงอายุครรภ์ ๔-๖ เดือน เป็นช่วงที่อาการต่างๆ เช่น คลื่นไส้ เวียนหัว หรืออาการอื่นๆที่เกิดขึ้นในช่วงไตรมาสแรก ค่อยๆดีขึ้น การดำเนินชีวิตในแต่ละวันอาจจะง่ายขึ้น หรือรู้สึกสบายขึ้นจากช่วงไตรมาสแรก แต่อย่างไรก็ตาม ในช่วงไตรมาสที่สองนั้น ขนาดท้องของหญิงมี

^{๒๕} Ibid.

^{๒๖} M. Purdie (pseud.), “Why we need to talk about losing a baby”, World Health Organization, Accessed November ๑๙, ๒๐๒๑, <https://www.who.int/news-room/spotlight/why-we-need-to-talk-about-losing-a-baby>

^{๒๗} สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์, “รายงานเฝ้าระวังการแท้งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๒,” ๒๕๖๒, หน้า ๒๗.

^{๒๘} ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง, “๒๐ ข้อห้ามสำหรับคนท้อง & ข้อควรระวังสำหรับคนท้อง”, แก๊ซไคร้งล่าสุด ๒๕๖๐, Medthai, สืบค้นเมื่อ ๑๙ พฤศจิกายน, ๒๕๖๔,

<https://medthai.com/%E0%B8%82%E0%B9%84%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B9%84%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%AD%E0%B8%84/>

ครรภ์จะมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอื่นๆ เนื่องจากขนาดของทารกในครรภ์จะเติบโตเพิ่มขึ้นประมาณ ๓-๔ เท่า ส่งผลให้หญิงมีครรภ์อาจมีอาการ ปวดตามร่างกาย หน้าอกขยายและตั้งเป็นต้น^{๒๙}

จะเห็นได้ว่า ในไตรมาสที่สองนี้ หญิงมีครรภ์อาจเคลื่อนไหว หรือขยับร่างกาย ลำบาก การทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเดินทาง หรือแม้แต่การออกกำลังกาย ควรทำ ระวังระมัดระวังมากขึ้น

๒.๓.๓.๓ ไตรมาสที่สาม (Third Trimester)

ไตรมาสที่สาม คือ ช่วงอายุครรภ์ ๗-๙ เดือน เป็นช่วงที่อวัยวะและระบบต่างๆของร่างกายของทารกจะพัฒนาอย่างเต็มที่ น้ำหนักและขนาดของทารกจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงอาจส่งผลให้หญิงมีครรภ์หายใจลำบากและเข้าห้องน้ำบ่อยขึ้น มีปัญหาในการนอนหลับ ยิ่งไปกว่านั้นอาการที่เกิดขึ้นในไตรมาสที่สองนั้นยังคงมีอยู่

จะเห็นได้ว่าไตรมาสนี้เป็นไตรมาสสุดท้าย เป็นช่วงระยะเวลา ๓ เดือนหลังสุดท้ายของการตั้งครรภ์ ซึ่งทารกในครรภ์ก็จะเริ่มมีพัฒนาการของร่างกายอย่างเต็มที่ ทำให้ร่างกายของหญิงมีครรภ์นั้นก็ต้องทำงานหนักขึ้นไปด้วย อีกทั้งการที่ทารกมีน้ำหนักเพิ่มขึ้น ขนาดของท้องหญิงมีครรภ์มีขนาดใหญ่ขึ้น ก็ส่งผลให้กระดูก และกล้ามเนื้อของหญิงมีครรภ์นั้นต้องรับน้ำหนักมากขึ้นด้วย ด้วยเหตุนี้ในไตรมาสที่สามจึงควรเป็นช่วงที่หญิงมีครรภ์ควรหยุดพักจากการทำงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว แพทย์จะแนะนำให้หญิงมีครรภ์ลาพักงานเมื่อมีอายุครรภ์ได้ ๓๒ สัปดาห์ และไม่ควรรยกของหนักหรือเอื้อมมือหยิบของที่สูงๆ รวมถึงควรงดการมีเพศสัมพันธ์ในช่วง ๑ เดือนสุดท้ายก่อนคลอด เพราะเป็นช่วงที่ท้องขยายใหญ่มากและรู้สึกอึดอัดแน่นท้องมาก และนอกจากนี้แล้วนั้น ควรงดเดินทางโดยเครื่องบิน เพราะความดันภายในเครื่องบินอาจเป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ได้^{๓๐}

นอกจากหลักปฏิบัติและข้อห้ามในการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมต่างๆของหญิงมีครรภ์ที่กล่าวมาข้างต้นในแต่ละไตรมาสแล้ว ต่อไปผู้เขียนจะกล่าวถึงข้อห้ามทั่วไปสำหรับหญิงมีครรภ์ ที่เป็นหลักปฏิบัติในการดูแลตนเองสำหรับทุกไตรมาส หรือตลอดระยะเวลาการตั้งครรภ์นั่นเอง โดยจะขอกล่าวเฉพาะในส่วนที่สำคัญ หรือเกี่ยวข้องกับเนื้อหาในวิจัยเล่มนี้

๒.๓.๓.๔ ข้อห้ามของหญิงมีครรภ์ในระหว่างการตั้งครรภ์^{๓๑}

๑. ไม่ควรทำกิจกรรมหรือออกกำลังกายที่หนัก หรือมีแรงกระแทกแรงๆ

^{๒๙} “Pregnancy the three trimesters”, UCSFHealth, Accessed November ๑๙, ๒๐๒๑,

<https://www.ucsfhealth.org/conditions/pregnancy/trimesters>

^{๓๐} ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง, “๒๐ ข้อห้ามสำหรับคนท้อง & ข้อควรระวังสำหรับคนท้อง”, แก๊ซครั้งล่าสุด ๒๕๖๐, Medthai, สืบค้นเมื่อ ๑๙ พฤศจิกายน,

๒๕๖๔, <https://medthai.com/%E0%B8%82%E0%B9%84%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B9%84%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%87%E0%B9%84%E0%B8%AD%E0%B8%87/>

^{๓๑} “Staying healthy and safe”, OASH, Accessed November ๑๙, ๒๐๒๑,

<https://www.womenshealth.gov/pregnancy/youre-pregnant-now-what/staying-healthy-and-safe>

๒. หลีกเลี่ยงกิจกรรม หรือการทำงานที่ต้องเข้าไปใกล้กับสารเคมี และรังสีต่างๆ แม้กระทั่งการทำงานในสำนักงาน เพราะบางทีอุปกรณ์สำนักงานก็สามารถแผ่รังสีที่เป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ได้ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร จะมีรังสีเอกซเรย์แผ่ออกมา เป็นต้น

๓. หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด เพราะความเครียดจะทำให้ภูมิคุ้มกันต้านทานต่อการติดเชื้อลดลง ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายต่อทารกได้ อีกทั้งในระหว่างการตั้งครรภ์ฮอร์โมนต่างๆจะมีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้อารมณ์ไม่คงที่ และเกิดความเครียดได้ง่าย

๔. หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมในเวลาดึกๆ เพราะหญิงมีครรภ์ควรเข้านอนเร็ว และพักผ่อนให้เพียงพอ

๕. ไม่ควรนั่งหรือยืน หรืออยู่ในท่าใดท่าหนึ่งเป็นเวลานานๆ ดังนั้น หากหญิงมีครรภ์ต้องทำงานหรือกิจกรรมที่ต้องอยู่ในท่าเดิมนานๆ ควรหยุดพัก หรือหมั่นเปลี่ยนอิริยาบถทุกชั่วโมง

ในบทต่อไป ผู้เขียนจะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การทำงานบางเวลา และการคุ้มครองความเป็นมารดา และกฎหมายของประเทศต่างๆ ว่าแต่ละประเทศมีหลักการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์อย่างไร เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

บทที่ ๓

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศ

จากการศึกษาถึงหลักการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ในบทที่ ๒ นั้น พบว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองแรงงานหญิง ยังขาดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและสภาพพลวัตต่างๆ เช่น ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาโรคระบาด นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นต้น แสดงให้เห็นปัญหาว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทยนั้น ยังคงมีข้อจำกัดอยู่หลายประการสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และเนื่องจากปัจจุบัน โลกกำลังประสบปัญหาโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อย่างหนัก การปรับตัวของธุรกิจห้างร้าน หรือองค์กรต่างๆ ของโลก ต่างพากันปรับตัว และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยเน้นเป็นการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเป็นการทำงานแบบรายชั่วโมงเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงปัญหาที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ประเทศเดียวเท่านั้น แต่ในต่างประเทศก็กำลังเผชิญกับปัญหาการจ้างงานรายชั่วโมงเช่นเดียวกันกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย แต่ประเทศดังกล่าว นั้นได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จึงได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายขึ้นไว้เป็นการเฉพาะสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง ทั้งนี้ มาตรการของประเทศต่างๆ ดังกล่าวได้มีการกำหนดไว้ให้ครอบคลุมถึงบทนิยามรูปแบบ มาตรการคุ้มครองและเยียวยา และสภาพบังคับสำหรับมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานรายชั่วโมงไว้อย่างชัดเจนอีกด้วย

ดังนั้น บทที่ ๓ ว่าด้วยมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศนั้น ผู้เขียนจะได้ศึกษาถึงหลักสากลว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำก่อน เพื่อให้ทราบได้ว่า การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเด็นค่าจ้างตามหลักการสากลนั้น ได้กำหนดหลักการไว้อย่างไรบ้าง ลำดับต่อมาจึงจะพิจารณาว่า มาตรการของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมงของประเทศญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลียนั้นมีหลักการที่เหมือนและแตกต่างกันอย่างไร ดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักสากลว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นบ่อเกิดหลักของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ^{๓๒} โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการทางกฎหมาย มาอย่างหลากหลายรูปแบบ ในการนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหา ผู้เขียนจะขอนำประเด็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับ

^{๓๒} Jean-Michel Servais, International labour law, (Netherlands : Kluwer Law International, ๒๐๑๑), p.๖๕.

แรงงานหญิงมีครรภ์มานำเสนอ ได้แก่ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ ประกอบกับข้อแนะนำปีที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ และเมื่อกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ยังมีมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะอีกด้วย ซึ่งกำหนดอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ประกอบกับข้อแนะนำปีที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ เพื่อแนะให้ประเทศสมาชิกต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑.๑ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักสากลนั้น ระบุไว้ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ ประกอบกับข้อแนะนำปีที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองผู้ได้รับค่าจ้างจากค่าจ้างที่ต่ำเกินควร และคุ้มครองกลุ่มผู้ได้รับค่าจ้างที่ด้อยโอกาส ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเนื้อหาผู้เขียนจึงขอบรรยายถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกำหนดอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ มีรายละเอียดดังนี้^{๓๓}

๓.๑.๑.๑ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐

ประเทศสมาชิกทุกประเทศซึ่งได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้สัตยาบันตามอนุสัญญา จะต้องมีการดำเนินการจัดทำระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมแก่กลุ่มผู้มีรายได้จากค่าจ้างทุกกลุ่มอาชีพอย่างเหมาะสม ตลอดจนหน่วยงานผู้มีอำนาจในแต่ละประเทศจะต้องตกลงหรือสร้างรูปแบบว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ กับองค์กรตัวแทนของนายจ้างหรือตัวแทนของกลุ่มลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณากำหนดกลุ่มผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่จะได้รับการคุ้มครอง อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกยังต้องกำหนดข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองรวมถึงขอบเขตของผลกระทบที่ได้รับหรือคาดว่าจะได้รับต่ออนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานกลุ่มดังกล่าว

องค์ประกอบสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความเป็นธรรมและเกิดความเหมาะสมสำหรับแนวปฏิบัติ ปัจจัย และเงื่อนไขต่างๆของแต่ละประเทศ ได้แก่

^{๓๓} กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, “อนุสัญญาและข้อแนะนำอื่นๆ,” แก้ไขครั้งล่าสุด ๒๕๖๔, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กันยายน, ๒๕๖๔, http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=๙&Itemid=๑๐

ก) ความต้องการของแรงงานและครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ สวัสดิการประกันสังคม และมาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคม

ข) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมทั้งข้อกำหนดของการพัฒนาเศรษฐกิจระดับของผลิตภัณฑ์มวลรวมและความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการจ้างงานในระดับสูง

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันตามอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับไปตามปัจจัย ตัวชี้วัด หรือเงื่อนไขของประเทศ โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องมีลักษณะหรือรูปแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขได้ ตามสถานการณ์ และต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดกลไกที่เป็นรูปธรรมสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะต้องดำเนินการกำหนดให้มีการออกความคิดเห็นของบุคคลหรือตัวแทนของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ก) ผู้แทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือในกรณีที่ไม่มีองค์กรดังกล่าว ให้เป็นผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยการเข้ามามีส่วนร่วมนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค

ข) บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสามารถและเป็นบุคคลสาธารณะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากการประชุมหารือกันระหว่างองค์กรตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และการปรึกษาหารือดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายหรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศนั้นกำหนด

ทั้งนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่แต่ละประเทศจัดตั้งขึ้นส่วนใหญ่แล้วอยู่ในรูปแบบหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดนั้นจะเป็นอัตราที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานหนึ่งคน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ在该ถิ่นนั้น

อนุสัญญานี้จะมีผลผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันกับผู้อำนวยการใหญ่แล้วเท่านั้น โดยมีผลบังคับ ๑๒ เดือนหลังจากวันที่ให้สัตยาบันของประเทศสมาชิก ส่วนการบอกเลิกความผูกพันตามอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญา อาจบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้เมื่อพ้นกำหนด ๑๐ ปี นับแต่วันที่อนุสัญญามีผลใช้บังคับครั้งแรก ด้วยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อขอจดทะเบียนการบอกเลิก โดยการบอกเลิกดังกล่าวจะมีผล เมื่อครบ ๑ ปีนับแต่วันที่จดทะเบียนบอกเลิกความผูกพันตามอนุสัญญา แต่ถ้าประเทศสมาชิกไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามกำหนดภายในปีถัดจากระยะเวลา ๑๐ ปี ที่กล่าวถึงในวรรคก่อน ประเทศสมาชิกดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาต่อไปอีกเป็นเวลา ๑๐ ปี และหลังจากนั้นอาจเพิกถอนอนุสัญญานี้ได้ เมื่อสิ้นสุดแต่ละช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้

ตามที่อธิบายมาข้างต้นทำให้ทราบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดตามอนุสัญญา

ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนั้นแล้ว เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก็ได้แนะนำหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติออกมาในรูปแบบของข้อแนะ เรียกว่าข้อแนะฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

๓.๑.๑.๒ ข้อแนะฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ถือเป็นมาตรการทางกฎหมายอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ประการแรกคือ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรเป็นนโยบายที่สร้างมาเพื่อลดความยากจน และทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสำหรับแรงงานและครอบครัวของแรงงานนั้นด้วย ประการต่อมา คือ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรทำให้แรงงานผู้ได้รับค่าจ้างได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่จำเป็นตามระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดนั้น โดยมีกรอบในการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไป

(ก) ความต้องการของแรงงานและครอบครัว

(ข) ระดับทั่วไปของค่าจ้างในประเทศ

(ค) ค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลง ปัจจัย ตัวชี้วัดหรือเงื่อนไข

(ง) สิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคม

(จ) มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคมอื่น

(ฉ) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมทั้งข้อกำหนดของการพัฒนาเศรษฐกิจระดับของผลิตภัณฑ์มวลรวม และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการจ้างงานในระดับสูง

ต่อมาควรพิจารณาถึงกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ของอนุสัญญาซึ่งอาจมีหลายรูปแบบ เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดย

(ก) กฎเกณฑ์

(ข) การตัดสินใจของหน่วยงานที่มีอำนาจ หรือโดยมี หรือไม่มีข้อกำหนดอย่างเป็นทางการ สำหรับการพิจารณาข้อเสนอแนะจากหน่วยงานอื่น

(ค) การตัดสินใจของคณะกรรมการค่าจ้างหรือการประชุมปรึกษา

(ง) ศาลอุตสาหกรรมหรือศาลแรงงานหรือศาลชำนาญพิเศษอื่นๆ หรือ

(จ) การบังคับใช้กฎหมายกับบทบัญญัติของข้อตกลงร่วม

สำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ประเทศสมาชิกควรมีการกำหนดจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาเป็นการเฉพาะ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและกำกับดูแลรับผิดชอบหน่วยงานต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ บุคคลที่เป็นตัวแทนหรือจะเข้ามาทำหน้าที่กำกับดูแลในหน่วยงานดังกล่าว ควรเป็นบุคคลอิสระที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่ง อาจจะเป็นข้าราชการที่รับผิดชอบในด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์หรือการวางแผนทางเศรษฐกิจและสังคม หรือการกำหนดนโยบายตามความเหมาะสม ตามกรอบที่เป็นไปได้ในสถานการณ์

ของประเทศ และประเทศสมาชิกควรมีทรัพยากรอย่างเพียงพอในการเก็บรวบรวมสถิติและข้อมูลอื่นๆที่จำเป็นสำหรับการศึกษาเชิงวิเคราะห์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับหลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรได้รับการปรับปรุงเป็นครั้งคราว โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

(๑) การสำรวจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ และภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงแนวโน้มของรายได้ต่อคน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวม ตลอดจนอัตราการทำงาน การว่างงาน โดยควรมีการสำรวจอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจแบ่งเป็นระยะเป็นรอบปี หรือช่วงไตรมาส

(๒) ควรกำหนดความถี่ของการสำรวจดังกล่าว โดยคำนึงถึงเงื่อนไข ปัจจัยต่างๆ ของประเทศที่สามารถส่งผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเด็นต่อมาที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ การบังคับใช้มาตรการค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้กำหนดขึ้นมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบกฎหมาย ข้อบังคับ หรือประกาศใดๆนั้น การนำข้อกำหนดต่างๆมาบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ ฉบับนี้จึงให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

(ก) การเตรียมการเพื่อเผยแพร่บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้ภาษาหรือภาษาถิ่น ซึ่งกลุ่มแรงงานที่ต้องการการคุ้มครองนั้นเข้าใจ และควรเป็นภาษาที่ชัดเจน สื่อสารเข้าใจตรงกัน

(ข) แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวนที่เพียงพอ และอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

(ค) บทลงโทษที่เพียงพอสำหรับการละเมิดบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

(ง) ลดความซับซ้อนของบทบัญญัติกฎหมายและขั้นตอนทางกฎหมายและวิธีการที่เหมาะสมอื่นๆในการช่วยให้แรงงานสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงสิทธิในการเรียกร้องคืนจำนวนเงินค่าจ้างที่แรงงานควรได้รับ

(จ) จัดตั้งสมาคมนายจ้างและองค์กรแรงงาน เพื่อกำกับดูแลหรือปกป้องแรงงานจากการถูกละเมิด

(ฉ) สร้างมาตรการการคุ้มครองแรงงานอย่างเพียงพอ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ ประกอบกับข้อแนะนำฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ นั้น เป็นการกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับ

ร่วมกันของทุกฝ่าย เกิดเป็นผลทางกฎหมายและเป็นกฎเกณฑ์ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรม เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ และลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุข

สำหรับหัวข้อถัดไป ผู้เขียนจะขออธิบายถึงอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ ซึ่งเป็นอนุสัญญาหนึ่งที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้น เพื่อวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางเวลา และศึกษาว่ามาตรการจากอนุสัญญานี้จะสามารถนำมาปรับใช้ในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับกันมาก ในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับปัญหาโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ระบาดอย่างหนัก ส่งผลให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเป็นแบบ New normal และมีการทำงานแบบ Work from home ซึ่งการทำงานรายชั่วโมงก็มีแนวโน้มจะเป็นที่นิยมมากในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากหลักกฎหมายตามอนุสัญญาฉบับนี้ มีหลักการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น กล่าวคือ โดยปกติสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ส่วนใหญ่แล้วทำงานวันละ ๔-๖ ชั่วโมง และได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงตามค่าจ้างขั้นต่ำ และมักมีรายได้ไม่แน่นอน สำหรับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ซึ่งในเรื่องดังกล่าว องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรีและมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของค่าจ้าง การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อาชีพ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งสิทธิในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองในการเป็นตัวแทนแรงงาน เช่นเดียวกับกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ โดยเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๓๗ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการประกันสังคม โดยผู้เขียนจะอธิบายถึงคำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญานี้ก่อน และมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในหัวข้อถัดไป ดังนี้

๑. คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงาน ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา ที่สามารถเทียบเคียงได้ ในสาขางานอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานช่วงเวลาข้างต้น จะนับเป็นสัปดาห์หรือจำนวนโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงาน และกำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลานี้ ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน อาจยกเว้นคนงาน หรือสถานประกอบการ บางประเภทเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดได้ หากการนำอนุสัญญาดังกล่าวมาปฏิบัติแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง

นอกจากนี้ นิยามของ “แรงงานทำงานเต็มเวลา” หมายถึง คนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับจ้างงานรูปแบบเดียวกับของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีลักษณะงานแบบเดียวหรือคล้ายคลึงกับงานบางช่วงเวลา และทำงานในสถานประกอบการเดียวกันหรือสาขางานเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ส่วนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานชั่วคราว อันเนื่องมาจากการลดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานทั้งกลุ่มเป็นการชั่วคราว เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทางการศึกษา หรือโครงสร้าง ไม่ถือเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

๒. มาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา กำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาให้เทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ก) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในข้อที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ๑) สิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรองและปฏิบัติในฐานะผู้แทนลูกจ้าง ๒) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ๓) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (มาตรา ๔)

ข) ให้กำหนดมาตรการเป็นกฎหมายและข้อปฏิบัติเพื่อรองรับว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน โดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิตต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีคำนวณแบบเดียวกัน (มาตรา ๕)

ค) ให้กำหนดแผนการประกันสังคมซึ่งตราเป็นพระราชบัญญัติ และใช้ประเภทของงานอาชีพเป็นฐาน โดยปรับให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในแผนได้เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา สำหรับเงื่อนไข ให้กำหนดชั่วโมงการทำงาน รายได้ หรือจำนวนเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือโดยวิธีการที่กำหนดกฎหมายและข้อปฏิบัติ (มาตรา ๖)

ง) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จะได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการคุ้มครองการมีบุตร การสิ้นสุดสัญญาจ้าง การลาพักก่อนประจำปี และวันหยุดพิเศษโดยได้รับค่าจ้าง และการลาป่วยโดยอาจกำหนดตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ (มาตรา ๗)

ในการกำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ให้ได้รับความคุ้มครองตามเงื่อนไขข้างต้นให้เท่าเทียมกับคนทำงานหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลานั้น เป็นที่เข้าใจว่าการได้ให้สิทธิเกี่ยวกับเรื่องเงิน อาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ โดยมาตรการดังกล่าว ประเทศสมาชิกอาจยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีรายได้หรือชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าข้อกำหนด (specified thresholds) ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามแผนประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากการจ้างงาน และอาจไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐานก็ได้ ยกเว้นมาตรการคุ้มครองสิทธิในการลาคลอด ทั้งนี้ การยกเว้นจะต้อง

กำหนดเงื่อนไขขั้นพื้นฐาน โดยควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่ไม่เป็นการแยก แรงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีให้ได้รับความคุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม

จ) ให้กำหนดมาตรการรับรองว่า การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลามาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน สามารถกระทำได้อย่างเสรีตามกฎหมายและข้อปฏิบัติโดยให้ขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรา ๑๐

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยตั้งอยู่บนมาตรการแรงงานพื้นฐานอย่างน้อย ๔ เรื่อง ได้แก่

๑. การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
๒. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
๓. แรงงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
๔. การส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการมีงานทำ

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศส่งเสริมให้มีการเลือกทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาได้อย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับความต้องการทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้เงื่อนไขมาตรการความคุ้มครองดังกล่าว

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ด้วยการทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อรับรองว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในเรื่องสิทธิในการรวมตัว สิทธิในการเจรจาต่อรอง สิทธิที่จะเป็นผู้แทนของลูกจ้าง สิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน และได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และในอาชีพ รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากประกันสังคมตลอดจนได้รับความคุ้มครองในด้านการลาคลอด การเลิกจ้างการนับวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง

๓.๑.๒ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเด็นค่าจ้าง

เมื่อได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการจ้างงานรายชั่วโมงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหลักการสากลข้างต้นมาแล้วนั้น ลำดับต่อมา ผู้เขียนจะได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ว่าได้มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้อย่างไรบ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายอันเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยความคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ที่ให้ความคุ้มครอง สภาพการทำงาน และมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นพิเศษ แตกต่างไป

จากแรงงานทั่วไป มีการกำหนดหลักการทำงานในเรื่องความปลอดภัย การกำหนดชั่วโมงทำงาน และการป้องกันไม่ให้ใช้แรงงานหญิงทำงานหนัก งานที่เป็นอันตราย ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายต่อไปในหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ ขอบเขตการบังคับใช้

การคุ้มครองสิทธิแรงงานภายใต้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสตรี ซึ่งอนุสัญญานี้ สตรี หมายถึง บุคคลเพศหญิงทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้น และ เด็ก หมายถึง เด็กทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้น ตลอดจนให้ใช้บังคับถึงสตรีทุกคนที่ทำงานโดยการรับการจ้าง และผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้วย

อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกที่รับรองหรือได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้ สามารถกำหนดข้อยกเว้น การบังคับใช้ของอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับประเภทของแรงงานให้ไม่อยู่ในข่ายการบังคับโดยกฎหมายนี้ หากการบังคับใช้อนุสัญญานี้จะก่อให้เกิดปัญหาเฉพาะด้าน และถ้าหากมีการยกเว้น การบังคับใช้อนุสัญญาประเทศสมาชิกที่ดำเนิน มีหน้าที่ต้องรายงานการยกเว้นการบังคับใช้ โดยให้ระบุประเภทของแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับ พร้อมแสดงเหตุผลและในรายงานครั้งต่อไปให้ประเทศสมาชิกอธิบายแสดงให้เห็นความก้าวหน้าในการขยายการคุ้มครองให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

๓.๑.๒.๒ สิทธิประโยชน์ในประเด็นค่าจ้าง

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ มิได้มุ่งเน้นประเด็นเรื่องค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตามเรื่องค่าจ้างถือเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่ง เนื่องจากสิ่งที่แรงงานต้องการลำดับแรกจากการจ้างแรงงานก็คือ ค่าจ้าง ประเด็นเรื่องค่าจ้างจึงกล่าวไว้ในอนุสัญญานฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ มาตรา ๖ เรื่องสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดหลักการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประเด็นค่าจ้างแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ ดังนี้

๑. ผู้หญิงที่ทำงานตามที่อ้างในมาตรา ๔ หรือ มาตรา ๕ ต้องได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ หรือในรูปแบบอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ

๒. สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินต้องอยู่ในระดับที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้หญิงสามารถเลี้ยงดูตัวเองและบุตรของตนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

๓. ภายใต้กฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ หากสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินซึ่งจ่ายให้ในกรณีของการลาตามที่อ้างถึงในมาตรา ๔ นั้น ใ้ช้รายได้ก่อนการลาเป็นฐานในการจ่ายแล้ว สิทธิประโยชน์ดังกล่าวต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของรายได้ก่อนการลาของผู้หญิง หรือต้องคำนึงถึงรายได้ดังกล่าวในการคำนวณหาสิทธิประโยชน์ด้วย

๔. ภายใต้กฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ หากมีการใช้วิธีอื่นพิจารณา กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินซึ่งจ่ายไว้ในกรณีของการลาตามที่อ้างถึงในมาตรา ๔ แล้ว จำนวนของ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวต้องเทียบได้กับจำนวนเฉลี่ยของสิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้ตามวรรคก่อนหน้า^{๓๔}

๕. รัฐสมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ภายใต้บังคับของ อนุสัญญานี้พึงพอใจกับเงื่อนไขการมีคุณสมบัติได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินนั้น

สิทธิประโยชน์อื่นๆ

๑. ระยะเวลาการลาเพื่อคลอดบุตร

เนื่องจากการตั้งครรภ์ ทำให้สรีระร่างกายของสตรีเปลี่ยนแปลงไป และแม้ว่า การตั้งครรภ์จะมีโช้อการเจ็บป่วยใดๆ แต่การที่แรงงานหญิงมีครรภ์ ยังต้องทำงานอยู่ในระยะใกล้คลอด หรือหลังจากการคลอดแล้วนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของหญิง และย่อมส่งผลไปยังทารกใน ครรภ์อย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ในทางการแพทย์ พบว่า การตั้งครรภ์ปกติโดยที่ไม่มีภาวะแทรกซ้อน จำเป็นต้องใช้เวลา ๒ ถึง ๖ สัปดาห์ก่อนถึงวันกำหนดคลอด ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการคลอด บุตร และภายหลังการคลอดบุตรอีกไม่น้อยกว่า ๒ ถึง ๖ สัปดาห์ ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญต่อ สุขภาพอนามัยของมารดาและทารก^{๓๕}

ตามอนุสัญญานี้จึงกำหนดหลักเกณฑ์ความคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง คือ การให้ได้รับสิทธิในการลาก่อนคลอดไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ และการลาหลัง คลอดบุตร อีกเป็นจำนวน ๖ สัปดาห์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพของมารดาและทารก และให้ถือ ข้อกำหนดดังกล่าวเป็นเกณฑ์บังคับห้ามมิให้ประเทศที่ให้สัตยาบันตามอนุสัญญากำหนดเกณฑ์ให้ต่ำกว่านี้ โดยการลาคลอดในส่วนที่เป็นวันลาก่อนคลอดนั้น อาจขยายได้ตามระยะเวลาที่มีการคลอดจริง เนื่องจากในความเป็นจริงอาจมีการคลอดไม่ตรงตามกำหนด เช่น คลอดก่อนกำหนด ทั้งนี้จะต้องไม่ไป กระทบจำนวนวันลาหลังการคลอด

ทั้งนี้ ข้อในฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดาของ ค.ศ. ๒๐๐๐ ได้กำหนดหลักการให้สมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญานี้ จะต้อง พยายามขยายระยะเวลาการลาคลอดตามข้อ ๔ ของอนุสัญญาที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ ไม่ต่ำกว่า ๑๔ สัปดาห์ เป็นอย่างน้อยที่สุด ๑๘ สัปดาห์ และควรมีบทบัญญัติขยายระยะเวลาการลาคลอด ในกรณีที่เป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ตลอดจนควรมีมาตรการที่เป็นหลักประกันว่าลูกจ้าง หญิงมีสิทธิที่จะกำหนดระยะเวลาการลาคลอดในส่วนที่ไม่ใช่ภาคบังคับทางการลาคลอดและภายหลัง การคลอดได้ด้วยตนเอง และยังกำหนดถึงสิทธิการลาที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดหรือทำหน้าที่ของความ เป็นมารดา ดังนี้

^{๓๔} ศิริรัตน์ ศิริวุฒิมัย, “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ,” คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑, หน้า ๖๘.

(ก) ในกรณีมารดาเสียชีวิตก่อนการสิ้นสุดการลาคลอดหลังการคลอดบุตร ลูกจ้างชายผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิการลาในระยะที่เหลือจากการลาคลอดหลังการลาคลอดของมารดาที่เสียชีวิต

(ข) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือเข้าโรงพยาบาลหลังการคลอดบุตร หรือก่อนการสิ้นสุดการลาคลอดบุตรและเป็นกรณีที่มารดาผู้นั้นไม่สามารถดูแลบุตรได้ ลูกจ้างชายผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(ค) ลูกจ้างผู้เป็นมารดาหรือบิดาควรได้รับสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสิ้นสุดการลาคลอด

(ง) ควรมีกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของประเทศ เกี่ยวกับช่วงเวลาที่ทำให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร ระยะเวลาหรืออื่นๆ รวมทั้งการจ่ายสิทธิประโยชน์ของความเป็นพ่อแม่ การใช้และการจัดสรรระหว่างบิดามารดาที่เป็นลูกจ้าง

(จ) ในกรณีที่กฎหมายหรือกฎระเบียบปฏิบัติของประเทศอนุญาตให้มีการรับบุตรบุญธรรม พ่อแม่บุญธรรมต้องได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการรับผลประโยชน์และการคุ้มครองการทำงาน

ในกรณีที่มารดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาคลอด หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังจากที่คลอดบุตรแล้ว และอยู่ในช่วงก่อนวันลาคลอดครบกำหนด มารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสิทธิได้รับเวลาในการลาคลอดส่วนที่เหลือของมารดา มารดาหรือบิดาที่เป็นลูกจ้างควรจะได้รับสิทธิลาพักผ่อนเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังจากการลาคลอดของมารดาสิ้นสุดลง ระยะเวลาในการลาพักของบิดามารดาที่ได้รับอนุญาต และในเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งเรื่องจ่ายค่าตอบแทน และการใช้สิทธิลาและรูปแบบการลาของบิดาและมารดาที่เป็นลูกจ้าง ควรเป็นไปตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือบทบัญญัติได้กำหนดไว้

นอกจากสิทธิลาคลอดแล้ว ลูกจ้างหญิงยังมีสิทธิลาป่วย กรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร หรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรในระหว่างตั้งครรภ์ หรือภายหลังจากการคลอดบุตรเนื่องจากการลาคลอดได้ โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ทั้งนี้ เงื่อนไขของการใช้สิทธิลาป่วยดังกล่าวและช่วงเวลาสูงสุดที่สามารถลาป่วยดังกล่าวได้นั้น ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ และควรได้รับอนุญาตให้ลางานเพื่อตรวจครรภ์ เมื่อได้แจ้งให้นายจ้างทราบ

๒. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีรูปแบบเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรและการบริการทางการแพทย์ ในส่วนของประโยชน์ทดแทนในรูปแบบเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีรายได้ทดแทนค่าจ้างหรือรายได้ ที่ได้รับจากการทำงานซึ่งในระหว่างลาคลอดนั้น หาก

ลูกจ้างหญิงไม่มีรายได้ย่อมก่อให้เกิดความยากลำบาก และปัญหาทางการเงินเป็นเหตุให้ต้องกลับเข้าทำงานเร็วกว่าที่แพทย์กำหนดและอาจส่งผลต่อสุขภาพ ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่ขาดงาน เนื่องจากการใช้สิทธิลาคลอด ครอบคลุมระยะเวลาก่อน ระหว่าง และหลังคลอดบุตร หรือใช้สิทธิลาป่วยกรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในรูปแบบเงินสงเคราะห์การหยุดงานตามจำนวนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดภายในกำหนด โดยที่ประโยชน์ทดแทนข้างต้น อยู่ในระดับที่ทำให้ลูกจ้างหญิงสามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรของตนให้มีสุขภาพดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม สำหรับการคำนวณจำนวนเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับนั้น หากใช้รายรับเป็นฐานในการคำนวณประโยชน์ทดแทน หรือจำนวนเงินที่มีสิทธิได้รับต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของรายละเอียด ที่ลูกจ้างหญิงนั้นได้รับก่อนคลอดแต่หากใช้วิธีการอื่น ในการคำนวณจำนวนเงินสงเคราะห์ การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจำนวนเงินสงเคราะห์ที่ได้จากการคำนวณโดยวิธีการอื่นนั้น ต้องเทียบเคียงได้กับจำนวนที่คำนวณโดยการใช้รายรับเป็นฐานคำนวณ นอกจากนี้ รัฐจะต้องกำหนดเงื่อนไข ของการได้รับเงินสงเคราะห์ให้ครอบคลุมลูกจ้างหญิง ส่วนใหญ่และกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีคุณสมบัติไม่ตรงตามเงื่อนไขที่จะได้รับเงินสงเคราะห์ตามที่กฎหมายภายในประเทศ กำหนด รัฐต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์ และหรือเงินสงเคราะห์จากกองทุนความช่วยเหลือทางสังคมอื่น ๆ ในจำนวนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่อย่างไรก็ตาม การได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนก็ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ตามที่กองทุนกำหนด สำหรับความช่วยเหลือนั้นด้วย

การจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรที่ลูกจ้างหญิง มีสิทธิได้รับจากการใช้สิทธิลาคลอดหรือสิทธิลาป่วยกรณีมีโรคแทรกซ้อน อันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร จะต้องจ่ายโดยระบบประกันสังคมแบบบังคับ หรือกองทุนสาธารณะ หรือจ่ายในลักษณะอื่นตามที่กฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติของแต่ละประเทศได้กำหนด โดยที่นายจ้างต้องไม่รับผิดชอบโดยตรงต่อรายจ่ายใดๆที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรแก่ลูกจ้างหญิง ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

(ก) นายจ้างได้ให้ความยินยอม หรือมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ กำหนดไว้เช่นนั้นตั้งแต่ก่อนมีการรับรองอนุสัญญาฉบับนี้

(ข) มีการตกลงในระดับประเทศระหว่างรัฐบาลและองค์กรผู้แทนของนายจ้าง และลูกจ้างภายหลังการรับรองอนุสัญญาฉบับนี้

กรณีที่สภาพเศรษฐกิจและระบบประกันสังคมยังพัฒนาไม่เต็มประสิทธิภาพจะถือว่าได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาตามข้อ ๖ วรรค ๓ และวรรค ๔ ในการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรต่อเมื่อได้มีการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรตามอัตราที่ไม่น้อยกว่าที่จ่ายให้ในการเจ็บป่วยหรือพิการ ตามที่กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ นอกจากนี้ประเทศสมาชิกยังมีหน้าที่จะต้องรายงานให้สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ พร้อมทั้งแจ้งเหตุผลในการกำหนดอัตรา การจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไว้ในรายงานฉบับแรกของรายงานประจำปีของการ ปฏิบัติตามอนุสัญญาตามมาตรา ๒๒ ของรัฐธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และในรายงาน

ฉบับต่อ ๆ ไป ควรอธิบายมาตรการที่ได้ดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตราสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น และจะต้อง ทบทวนความเหมาะสมของจำนวนเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เมื่อเห็นว่ถึงเวลาอันควร และเมื่อได้หารือกับตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอาจเพิ่มอัตราหรือจำนวน เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

สำหรับประโยชน์ทดแทนด้านบริการทางการแพทย์ข้อ ๖ ของอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๕๒๓ ระหว่าง คลอดและหลังคลอด รวมทั้งค่าดูแลรักษาระหว่างอยู่ในโรงพยาบาล ในกรณีที่น่าเป็นตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ

ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดกฎหมายหรือแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับประโยชน์ ทดแทนที่จะได้รับในกรณีคลอดบุตรเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับอนุสัญญา และเหมาะสมกับภาวะ เศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศข้อ ๑ ฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ได้วางหลักการและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ดังต่อไปนี้

๑) เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

ในข้อ ๒ ของข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาแล้ว และเป็นกรณีที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับระหว่างการลาคลอดจะต้อง เพิ่มให้เต็มจำนวนของรายได้ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนการลาคลอด โดยต้องหารือกับตัวแทนฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้าง นอกจากนี้ยังได้วางหลักการเกี่ยวกับเงินสมทบที่ต้องจ่ายภายใต้การประกันสังคมแบบบังคับ และ ภาษีที่คำนวณโดยอ้างอิงหลักฐานการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ไม่ว่าจะ โดยนายจ้างและลูกจ้าง หรือนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ควรจะจ่ายโดยคิดคำนวณโดยรวมลูกจ้างชายและ หญิงทั้งหมดโดยไม่แบ่งแยกเพศตามข้อ ๔ ของข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐

๒) ประโยชน์ทดแทนในรูปแบบของบริการทางการแพทย์

ในข้อ ๓ ของข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล นอกจากจะได้รับ ค่าดูแลรักษาก่อนคลอด ระหว่างคลอดและหลังคลอด พร้อมทั้งค่าดูแลรักษาระหว่างอยู่ในโรงพยาบาล ใน กรณีที่น่าเป็นตามข้อ ๖ วรรค ๗ ของอนุสัญญาแล้วควรมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้ด้วย

(ก) การดูแลที่ได้รับในสำนักงานของแพทย์หรือที่บ้านของตนหรือโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่นใดโดยแพทย์ทั่วไปหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

(ข) การดูแลที่ได้รับจากพยาบาลผดุงครรภ์ที่ถูกต้องกฎหมาย หรือบริการการ คลอดบุตรแบบอื่น ๆ ที่ บ้านหรือที่โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล

(ค) การดูแลรักษาในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่น

(ง) เวชภัณฑ์ที่จำเป็นการตรวจสุขภาพ และการทดสอบที่กำหนดโดยแพทย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นและ

(จ) การรักษาด้านทันตกรรมและศัลยกรรม

๓.๒ มาตรการของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

เมื่อกล่าวถึงมาตรการของกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ส่วนใหญ่แล้วตามกฎหมายของต่างประเทศทั่วโลก ก็จะนิยมออกกฎหมายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์กันอย่างแพร่หลาย โดยมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและบางประเทศก็ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้นมาเป็นการเฉพาะอีกด้วย ในการนี้ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างกฎหมายของประเทศมาอธิบายให้พอเข้าใจจำนวน ๔ ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย โดยจะอธิบายถึงจุดร่วมหรือข้อเหมือนและข้อแตกต่างของมาตรการดังกล่าวที่ทั้งสี่ประเทศนำมาบังคับใช้ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ บทวิเคราะห์จุดร่วมของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

ถ้าจะกล่าวถึงจุดร่วมหรือข้อเหมือนของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมงของทั้ง ๔ ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ก็จะพบว่าประเทศทั้งสี่ มีหลักการ แนวคิด ที่ก่อให้เกิดมาตรการทางกฎหมายที่ค่อนข้างเหมือนกัน ได้แก่ หลักการคุ้มครองสิทธิลาคลอด สิทธิพักให้นมบุตร ประโยชน์ทดแทน การคุ้มครองการทำงานและการไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางเวลา รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. สิทธิลาคลอด

(ก) ประเทศญี่ปุ่น

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด ต่อเมื่อได้บอกกล่าวแก่นายจ้างและมีสิทธิลาคลอดสูงสุดได้ ๑๔ สัปดาห์แบ่งเป็นการใช้สิทธิลาคลอดก่อนการคลอด ๖ สัปดาห์ หากเป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกันระยะเวลาในการลาคลอดก่อนการคลอด จะขยายเป็น ๑๔ สัปดาห์และมีสิทธิลาคลอดภายหลังคลอดบุตรแล้วอีก ๘ สัปดาห์ภายหลังคลอด แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างหญิงอาจจะไม่ใช้สิทธิลาคลอดหลังการคลอดบุตรตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก็ได้ หากลูกจ้างหญิงมีความประสงค์ที่จะกลับมาทำงานภายหลังที่ใช้สิทธิลาคลอด หลังการคลอดมาแล้ว ๖ สัปดาห์ ประกอบกับแพทย์วินิจฉัยเห็นว่าลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างหญิงนั้น ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

นอกเหนือจากสิทธิลาคลอดดังกล่าวข้างต้นแล้วนายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือภายหลังคลอดบุตรหยุดงานเท่าที่จำเป็นเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือรับคำแนะนำทางด้านสุขภาพตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสุขภาพมารดาและเด็ก ค.ศ. ๑๙๖๕

ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพมารดาและเด็ก ค.ศ. ๑๙๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ความคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพของมารดาและเด็กให้ได้รับการตรวจสุขภาพ รวมถึงคำแนะนำทางด้าน สุขภาพตามที่ได้รับคำแนะนำจากบุคลากรทางการแพทย์ตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งให้กำเนิดบุตรครบ ๑ ปี

(ข) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ลูกจ้างหญิงมีหน้าที่แจ้งให้นายจ้างทราบถึงการตั้งครรภ์ และกำหนดคลอดทันทีใน โอกาสแรกที่ตนได้ทราบถึงการตั้งครรภ์และกำหนดคลอด โดยนายจ้างอาจเรียกให้ลูกจ้างหญิงนำ ใบรับรองจากแพทย์หรือจากสถานพยาบาลมาแสดงต่อนายจ้างด้วยก็ได้ ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายในการขอใบรับรอง แพทย์ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ และให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทันทีที่ ได้รับแจ้งจากลูกจ้าง และห้ามนายจ้างเปิดเผยการตั้งครรภ์ของลูกจ้างแก่บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต จากลูกจ้าง

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิลาคลอดครรภ์หนึ่งได้ ๑๔ สัปดาห์ตามข้อ ๓ วรรคสองซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ตั้งแต่ ๖ สัปดาห์ ก่อนถึงกำหนดคลอด ยกเว้นกำหนด คลอดจะระบุไว้อย่างชัดเจน และลูกจ้างหญิงได้แสดงความประสงค์จะทำงานต่อไป อย่างไรก็ตาม ลูกจ้าง หญิงผู้นั้นมีสิทธิบอกเลิกความประสงค์เมื่อใดก็ได้ กรณีกำหนดคลอดตามที่ระบุไว้ในใบรับรองแพทย์ คลาดเคลื่อนจากวันคลอดจริง อันเนื่องมาจากลูกจ้างหญิงนั้นได้ให้กำเนิดบุตรก่อนกำหนดหรือล่าช้ากว่า วันที่กำหนด ระยะเวลาการลาก่อนคลอดอาจจะยื่นหรือขยายระยะเวลาการลาก่อนคลอดออกไปก็ได้ และ นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลาในช่วงระยะเวลาที่ด้วยตามข้อ ๕ วรรคสอง และมีสิทธิลาคลอด หลังการคลอดได้อีก ๘ สัปดาห์ แต่หากเป็นการคลอดที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น การผ่าคลอด การคลอดก่อนกำหนด หรือการให้กำหนดกำเนิดบุตรมากกว่า ๑ คนในคราวเดียวกัน ระยะเวลาที่ลา ภายหลังการคลอดนี้อาจขยายออกไปเป็น ๑๒ สัปดาห์

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลา เพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพทั้งก่อน และหลังการคลอดตามที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิตามกฎหมายประกันสุขภาพ ซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับ การตรวจครรภ์หนักตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังที่ลูกจ้างให้กำเนิดบุตรแล้ว โดยนายจ้าง ต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเท่าที่จำเป็น และในระหว่างลูกจ้างหยุดงานอย่างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายประกันสังคมว่าด้วยการจัดการสุขภาพตามกฎหมาย กำหนดให้หญิงมี ครรภ์มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ตั้งแต่การทดสอบการตั้งครรภ์ การฝากครรภ์และการตรวจ สุขภาพในระหว่างตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังการคลอดบุตรอีก ๑๒ สัปดาห์ ยกเว้นกรณีตรวจเพิ่มเติม ตามนัดหมายของแพทย์ โดยที่หญิงมีครรภ์จะได้รับการตรวจครรภ์ก่อนคลอดทุก ๆ ๔ สัปดาห์จนถึง สัปดาห์ที่ ๓๒ ของการตั้งครรภ์ รวมจำนวน ๑๒ ครั้ง และหลังจากสัปดาห์ที่ ๓๒ จะได้รับการตรวจครรภ์ ก่อนคลอดทุก ๆ ๒ สัปดาห์จนกระทั่งคลอด

(ค) ประเทศฝรั่งเศส

ประมวลกฎหมายแรงงาน ได้กำหนดระยะเวลาการลาคลอดบุตรไว้ ๒ รูปแบบดังนี้

๑. ระยะเวลาการลาคลอดในกรณีปกติ ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดบุตรก่อนการคลอด ๖ สัปดาห์ และภายหลังการคลอดบุตรเป็นเวลา ๖ สัปดาห์ แต่ระยะเวลาในการลาคลอดบุตรก่อนการคลอดลดลงเหลือ ไม่น้อยกว่า ๓ สัปดาห์ได้ หากเป็นความประสงค์ของลูกจ้าง ประกอบกับมีความเห็นทางการแพทย์เกี่ยวกับการตั้งครรภ์รับรอง ซึ่งมีผลให้ระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิลาภายหลังเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบในทันที ถึงกำหนดการที่เริ่มลาและกำหนดเวลาที่ลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานด้วย เนื่องจากการลาเพื่อคลอดบุตรนี้มีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับชั่วคราว

๒. กรณีให้กำเนิดบุตรมากกว่า ๑ คนในคราวเดียวกันลูกจ้างหญิง ทำให้ระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้น คือ กรณีให้กำเนิดบุตรแฝด ๒ คนจะมีสิทธิ ลาได้ก่อนถึงกำหนดคลอด ๑๒ สัปดาห์และหลังการคลอดอีก ๒๒ สัปดาห์รวม ๓๔ สัปดาห์ แต่ถ้าเป็นการให้กำเนิดบุตรแฝด ตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไปจะมีสิทธิลาคลอดก่อนกำหนดคลอด ๒๔ สัปดาห์ และหลังการคลอดอีก ๒๒ สัปดาห์รวม ๔๖ สัปดาห์

เมื่อมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าการตั้งครรภ์ หรือการคลอดนั้นมีความผิดปกติ ลูกจ้างจะมีสิทธิลาคลอดก่อนถึงกำหนดคลอดได้อีก ๒ สัปดาห์ และภายหลังการคลอดอีก ๔ สัปดาห์ แม้ว่าจะเป็นการลาคลอดก่อนกำหนดก็ไม่กระทบถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิ

ทั้งนี้ กรณีที่มารดาเสียชีวิตในระหว่างการใช้สิทธิลาคลอด ลูกจ้างที่เป็นบิดาสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อดูแลบุตรเป็นเวลา ๑๐ สัปดาห์นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยที่ลูกจ้างที่เป็นบิดาจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเหตุผลที่ใช้สิทธิหยุดงาน และระยะเวลาที่ใช้สิทธิให้แก่ นายจ้างทราบ

นอกจากลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาคลอดแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิหยุดงานเพื่อตรวจสุขภาพในระหว่างตั้งครรภ์และภายหลังจากการคลอดบุตรจากแพทย์หรือพยาบาลผดุงครรภ์ ตามที่กำหนดไว้แห่งประมวลกฎหมายสาธารณสุข เพื่อเป็นการคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของมารดาและบุตร ในระหว่างที่ใช้สิทธิหยุดงานนี้ ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างและถือเป็นเวลาทำงานด้วย

(ง) เครือรัฐออสเตรเลีย

หญิงมีครรภ์ที่ทำงานในกลุ่มแรงงานภาคเอกชนและในหน่วยงานของรัฐ(หมายความว่าข้าราชการและลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ) และครอบคลุมถึงหญิงมีครรภ์ชาวต่างชาติที่ถือวีซ่าทำงานมีผลใช้บังคับกับทุกคนด้วยการถือหลักความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม

ระยะเวลาการลาคลอดปกติ

ระยะเวลาในการลาพักคลอดทั้งหมด ๑๖ สัปดาห์โดยให้ลาพัก ๘ สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอด และ ๘ สัปดาห์หลังจากคลอดการลาพักคลอด ๘ สัปดาห์นั้นให้ถือเอาวันที่แพทย์คาดว่าจะคลอดเป็นพื้นฐานลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์จะต้องแจ้งต่อนายจ้างทันทีเมื่อรู้ว่าตั้งครรภ์ และต้องบอกถึงวันที่คาดว่าจะคลอดด้วย ลูกจ้างหญิงที่ต้องการลาพักคลอด ๘ สัปดาห์ต้องนำไปรับรองแพทย์ที่ระบุวันที่คาดว่าจะคลอดมาแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้า ๔ สัปดาห์ก่อนที่จะเริ่มลาพักคลอด

การขยายวันลาพักคลอด

การลาพักก่อนคลอด ถ้าวันที่คลอดจริงเลยจากวันที่คาดว่าจะคลอด การลาพักงานก่อนคลอดจึงถูกขยายออกไป การลาพักก่อนคลอดถูกขยาย เมื่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพของหญิงมีครรภ์หรือทารก โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแจ้งต่อผู้ตรวจแรงงาน

การลาพักหลังคลอด เมื่อการคลอดเกิดขึ้นเร็วกว่ากำหนด การลาพักหลังคลอดถูกขยายออกไปได้มากที่สุดถึง ๑๖ สัปดาห์ ในกรณีที่มีการคลอดก่อนกำหนด ครรภ์แฝด หรือคลอดโดยวิธีผ่าตัด ลูกจ้างหญิงต้องแจ้งแก่นายจ้างทันที พร้อมทั้งมีใบรับรองแพทย์มาแสดงด้วย

๒. ประโยชน์ทดแทน

(ก) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗ ของประเทศญี่ปุ่นได้รับยกเว้นการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด ทั้งก่อนลาคลอดและลาหลังคลอด กล่าวคือ ถ้าข้อบังคับในการทำงานไม่ได้กำหนดการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด ก็จะเป็นการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตามอาจได้รับเงินภายใต้กฎหมายประกันสังคมในการประกันสุขภาพทั้งนี้ระบบและการประกันสังคมในญี่ปุ่นมีอยู่ ๔ ระบบ คือ การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การประกันการจ้างงาน การประกันสุขภาพ และประกันด้านบำนาญผู้เกษียณอายุ ทั้งนี้ การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การประกันจ้างงาน จะเรียกรวมกันว่าเป็นการประกันแรงงาน (employment insurance) ขณะที่การประกันสุขภาพและการประกันชราภาพของผู้เกษียณอายุจะเรียกรวมกันเป็นการประกันสังคม (social insurance) ซึ่งหากแรงงานหญิงผู้นั้นเข้าร่วมการประกันสุขภาพของพนักงาน จะได้รับเงินสงเคราะห์ กรณีคลอดบุตรในอัตรา ๒ ใน ๓ ของค่าจ้างแรงงานมาตรฐานรายวัน โดยแรงงานมีสิทธิได้รับเงิน กรณี คลอดบุตรจำนวน ๑๒ วันก่อนคลอด ในกรณีคลอดแฝดหรือมากกว่านั้น จะมีสิทธิได้รับเงินจำนวน ๙๘ วันก่อนคลอด และอีก ๕๖ วันหลังคลอด ดังนั้นเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า แรงงานมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ กรณีคลอดบุตร ตลอดระยะเวลาการคลอด ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๖๔ ของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗ ที่ได้กำหนดให้แรงงานมีสิทธิลาคลอดก่อนการคลอด ๖ สัปดาห์ กรณีคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ระยะเวลาในการลาคลอดก่อนการคลอดจะขยายเป็น ๑๔ สัปดาห์ และมีสิทธิลาคลอดภายหลังคลอดบุตรแล้วได้อีก ๘ สัปดาห์ภายหลังการคลอด

(ข) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ภายใต้บังคับข้อ ๑๓ และ ๑๔ ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๑๙๙๗ ในระหว่างที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาคลอดนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบของเงิน ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของ และขอบเขตความคุ้มครองของการประกันสุขภาพของมารดาซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

กรณีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนประกันสุขภาพลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์จนกระทั่ง ๔ เดือนภายหลังการคลอด และเป็นสมาชิกกองทุนประกันสุขภาพทั้งแบบบังคับและแบบสมัครใจ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรจากกองทุนประกันสุขภาพภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(ก) ต้องเป็นมารดาที่ได้รับการจ้างงานหรือเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(ข) กรณีได้นายจ้างได้ยกเลิกการจ้างงานตามกฎหมายระหว่างมารดาตั้งครรภ์หรือหากการจ้างงานเริ่มต้นหลังช่วง เริ่ม การคุมครอง หากมารดาเป็นผู้อยู่ในกองทุนประกันสุขภาพตามกฎหมายในขณะนั้นก็มีสิทธิจะได้รับสิทธิประโยชน์การลาคลอดตั้งแต่เริ่มการทำงาน

(ค) บุคคลที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสุขภาพตามกฎหมายโดยสมัครใจและงานหลักคือการประกอบอาชีพอิสระ มารดารายนั้นจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรก็ต่อเมื่อได้ยื่นความจำนงต่อกองทุนประกันสุขภาพ

กรณีมารดาซึ่งเป็นลูกจ้างแต่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกองทุนประกันสุขภาพ และมีการคุมครองโดยการประกันสุขภาพส่วนบุคคลหรือร่วมประกันตนในฐานะสมาชิกครอบครัวในการประกันสุขภาพตามกฎหมาย ก็จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์การลาคลอดบุตรรวมสูงสุดรวม ๒๑๐ วัน

(ค) ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ในช่วงที่ลูกจ้างลาคลอด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือซึ่งจ่ายจากกองทุนประกันสุขภาพที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกตามกฎหมายประกันสังคม โดยเงินช่วยเหลือนี้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างลาคลอด ในอัตราเท่ากับค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับโดยเฉลี่ยในช่วง ๓ เดือนก่อนใช้สิทธิลา แต่ไม่เกินกว่าอัตราขั้นสูงที่กฎหมายกำหนดกองทุนสุขภาพจะเป็นผู้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างโดยจ่ายให้ทุก ๆ ๑๔ วัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคม นายจ้างจะต้องเป็นผู้ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

(ง) เครือรัฐออสเตรเลีย

ในระหว่างการลาคลอดบุตร แรงงานหญิงจะได้รับเงินค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าแรงงานหญิงต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน และต้องส่งเอกสารการลาต่อนายจ้างอย่างน้อย ๔ สัปดาห์ก่อนถึงกำหนดวันลาคลอด แต่กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์แท้งบุตรภายใน ๒๘ สัปดาห์ก่อนวันกำหนดคลอด จะไม่ได้รับค่าจ้าง

๓. สภาพการจ้าง

(ก) ประเทศญี่ปุ่น

(๑) การคุ้มครองสุขภาพอนามัย

กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗ บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์และภายหลังคลอดบุตรแล้วเป็นเวลา ๑ ปี จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และเวลาต้องห้ามสำหรับการทำงานเพื่อคุ้มครองให้มีเวลาพักผ่อนและเลี้ยงดูบุตรอย่างเต็มที่ตลอดจนกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิขอเปลี่ยนงานที่ทำได้ด้วย

นายจ้างจะมอบหมายให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรทำงานเกินกว่า ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่งเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวันไม่ได้ ห้ามทำงานในวันหยุด ห้ามทำงานล่วงเวลา

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมสวัสดิการหญิง โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมของชายหญิงในด้านการจ้างงาน ค.ศ. ๑๙๗๒ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาเท่าที่จำเป็น สำหรับการตรวจร่างกายของหญิงมีครรภ์ รวมถึงเวลาสำหรับเข้าคำรับคำแนะนำ จากแพทย์ในการดูแลสุขภาพและจะต้องจัดเตรียมมาตรการที่จำเป็นเช่น ลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนเวลาทำงานให้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามคำแนะนำของแพทย์

(๒) การคุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ

แรงงานหญิงและแรงงานชายได้รับการปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคกัน ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายในการจ้างงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุที่แรงงานหญิง แต่งงาน ตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร และกำหนดให้การเลิกจ้างแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ หรือหลังคลอดบุตรไม่ถึง ๑ ปี เป็นโมฆะ ยกเว้น นายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่ได้มาจากเหตุที่แรงงานหญิงแต่งงานตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร

(๓) การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

นายจ้างจะต้องมีมาตรการในการดูแลคนงานหญิงบางช่วงเวลาที่ตั้งครรภ์และหลังคลอดให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน และกฎหมายความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการจ้างงาน โดยจัดให้มีวันลาก่อนและหลังคลอด มาตรการที่ให้เวลา เพื่อลาไปตรวจครรภ์ ลาตรวจหลังคลอด รวมทั้งมาตรการอื่นที่จำเป็น

การลาเพื่อดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวให้อยู่ในดุลยพินิจของนายจ้าง โดยพิจารณาจากสถานภาพของลูกจ้าง (ยกเว้นลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานบางช่วงเวลาแบบไม่ประจำ และได้รับเงินสนับสนุนครอบครัว (ตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน)

(ข) สาธารณรัฐเยอรมนี

(๑) การคุ้มครองสุขภาพอนามัย

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๑๙๙๗ ได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่มารดาในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และมารดาที่อยู่ระหว่างการให้นมบุตร ทำงานที่ต้องใช้กำลังกายอย่างหนักหรืองานที่ต้องสัมผัสกับสิ่งอันตรายสารพิษรังสีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ฝุ่นแก๊สหรือควั่นความร้อนความเย็นความชื้นความสั่นสะเทือน หรือเสียงดังที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้

นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรทำงานที่มีลักษณะจ่ายค่าตอบแทนให้ตามจำนวนชิ้นงานที่ผลิต หรืองานที่ได้รับตอบแทนสูง แต่ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ

ระยะเวลาหรือความเร็วในการทำงาน และห้ามมิให้ทำงานในแผนกประกอบชิ้นส่วนที่มี การกำหนด ระยะเวลาหรือความเร็วในการทำงานไว้ล่วงหน้า ยกเว้นงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรืองานที่ลูกจ้างหญิงซึ่ง อยู่ในระหว่างให้นมบุตรสามารถทำได้ และปรากฏว่าจะไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพมารดาและทารก

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๑๙๙๗ ข้อ ๕ ยังห้ามมิให้ลูกจ้าง หญิงมีครรภ์และหญิงลูกจ้างที่ให้นมบุตรทำงานกลางคืนช่วงเวลา ๒๐:๐๐ น ถึง ๐๖:๐๐ น ยกเว้น หญิงมี ครรภ์ในช่วง ๔ เดือนแรก ทั้งนี้หน่วยงานที่มีอำนาจในการดูแลลูกจ้างหญิงนั้น อาจให้อนุญาตให้ลูกจ้าง หญิงมีครรภ์และลูกจ้างหญิงที่ให้นมบุตรทำงานในเวลาข้างต้นได้ตามความเหมาะสมเป็นรายๆไป

ถ้ามิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์และลูกจ้างหญิงที่ให้นมบุตรทำงานล่วงเวลาในงาน ลักษณะที่เป็นการทำงานบ้านหรืองานเกษตรกรรม ไม่ควรเกิน ๙ ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้หน่วยงานที่มีอำนาจ ในการดูแลอาจอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์และลูกจ้างหญิงที่ให้นมบุตรสามารถทำงานล่วงเวลาได้ตาม ความเหมาะสมเป็นรายๆไป

(๒) การคุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๑๙๙๗ กำหนดให้ ห้าม มิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์จนกระทั่งภายหลังคลอดบุตรแล้วเป็นระยะเวลา ๔ เดือน ถ้านายจ้างทราบว่าลูกจ้างหญิงนั้นตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรในขณะที่เลิกจ้างหรือภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากบอกกล่าวเลิกจ้าง ลูกจ้างรายนั้นมีสิทธิกลับเข้าทำงานใหม่ได้ภายใน ๑ ปีหลังการคลอดบุตร

การกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน การเลิกจ้างการจ่ายค่าตอบแทนในกรณี สัญญาการจ้างงานในลักษณะเดียวกัน ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างคนอื่นหรือแตกต่างกัน อกจากลูกจ้างอีกคนด้วยสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์หรือความเป็นมารดา

(๓) การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

แรงงานสตรีสามารถขอลาคลอดและขอรับเงินช่วยเหลือบุตรได้ โดยมี กฎหมายที่ระบุเรื่องสิทธิการเจ็บป่วย และการมีบุตรไว้ในกฎหมายชื่อ Imperial Insurance Order ซึ่ง บังคับให้ลูกจ้างทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของโครงการประกันสุขภาพ ถ้าทำงานที่ได้รับค่าจ้างมาแล้ว อย่างต่ำ ๓ สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม การขอรับสิทธิประโยชน์จะทำได้ในกรณีที่ทำงานนานเกินกว่าที่ กำหนด หรือไม่ได้ส่งเบี้ยประกันอย่างต่อเนื่องตามที่กำหนด ซึ่งมักจะเกิดกับลูกจ้างงานบางช่วงเวลา ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนี้ ต่อเมื่อรายได้เกินเฉลี่ยต่อเดือน (ลดลงตามส่วนสำหรับ ลูกจ้างงานบางช่วงเวลา) นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดว่าทุกคนซึ่งมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะ ได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการประกันสุขภาพและบำนาญ (Health and Pension Insurance Scheme) โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า ๔๗๐ ดอยส์มาร์ก ตามอัตราที่กำหนด

สตรีที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งมีรายได้ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของโครงการ ประกันสังคม มีสิทธิตามรัฐธรรมนูญในการขอรับสิทธิประโยชน์การคลอดบุตร ซึ่งจะจ่ายให้อาภิตย์ก่อน คลอด และ ๘ อาภิตย์หลังคลอด (รวม ๑๔ อาภิตย์)

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก็มีสิทธิขอรับสิทธิประโยชน์ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างเต็มเวลา จากเงินช่วยเหลือบุตร (Infant allowance) ซึ่งจะจ่ายให้ในช่วงที่เด็กอายุไม่เกิน ๑ ปี ไม่ว่าจะลูกจ้างจะทำงานบางช่วงเวลาต่อหรือไม่ หลังจากคลอดบุตร ลูกจ้างที่ทำงานต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์กับนายจ้างคนเดิม ยังสามารถขอลาเลี้ยงลูกหลังคลอดได้ด้วย

(ค) ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์ เมื่อมีใบรับรองแพทย์มาแสดงภายใน ๑ เดือนหลังสิ้นสุดระยะเวลาการคลอด ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานกลางคืนในระหว่างที่ตั้งครรภ์หรือภายใน ๑ เดือนหลังสิ้นสุดระยะเวลาการคลอด นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างชั่วคราว หากเห็นว่างานที่ทำนั้นจะมีผลกระทบต่อสุขภาพลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์โดยไม่ลดค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่เดิม และสามารถให้ลูกจ้างกลับมาทำงานในหน้าที่แล้วเมื่อสิ้นสุดการตั้งครรภ์

ถ้ามิให้เลิกจ้างลูกจ้างหญิงในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ตั้งครรภ์จนกระทั่ง ภายหลังสิ้นสุดระยะเวลาการใช้สิทธิลาคลอดแล้วเป็นเวลา ๔ เดือน เว้นแต่ กรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์

ส่วนมาตรการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานรายชั่วโมงนั้น จะได้รับสิทธิลาคลอดและลาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

(ง) เครือรัฐออสเตรเลีย

(๑) การคุ้มครองสุขภาพ

การจัดเวลาทำงาน การทำงานกลางคืนในช่วงเวลาระหว่าง ๒๐.๐๐ น. ถึง ๖.๐๐ น. เป็นข้อห้ามสำหรับลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ และให้นมบุตร ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตร ที่ทำงานในการขนส่ง งานดนตรีหรืองานภาพยนตร์ งานบันเทิง บุคลากรในโรงพยาบาล บ้านหรือสถาบันต่าง ๆ ลูกจ้างหญิงอาจจะทำงานเป็นผลัด จนกระทั่ง ๒๒.๐๐ น. ถ้าพวกเขาได้รับอนุญาตให้พักต่อเนื่องอย่างน้อย ๑๑ ชั่วโมงหลังจากทำงานกลางคืน

๒. ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตร ทำงานกลางคืนเนื่องจากเป็นความจำเป็นของงาน และสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้นแข็งแรง ผู้ตรวจแรงงานต้องอนุญาตเป็นรายบุคคลลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และให้นมบุตรที่ทำงานในโรงแรม ให้ทำงานได้จนกระทั่งเวลา ๒๒.๐๐ น. งานดนตรีในงานในโรงภาพยนตร์ งานบันเทิง ให้ทำได้จนกระทั่งเวลา ๒๓.๐๐ น.

ลูกจ้างหญิงที่ไม่ได้ทำงานกลางคืนจะต้องย้ายไปทำงานอื่นในหน่วยงานเดียวกันและควรจะมีทางเลือกให้กับลูกจ้างหญิงถ้าไม่มีการจ้างงานอื่นในหน่วยงาน

(๒) การคุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ

ถ้ามิให้เลิกจ้าง แรงงานหญิงเนื่องจากการตั้งครรภ์จนกระทั่งหลังคลอดเป็นเวลา ๔ เดือน

(๓) การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

สิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรมีให้เฉพาะแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยลาคลอดได้ ๕๒ สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง ๒๖ สัปดาห์ และสามารถขยายการลาได้หากมีเหตุจำเป็น หรืออาจขอปรับเปลี่ยนมาเป็นพนักงานบางช่วงเวลา

ส่วนแรงงานบางช่วงเวลา ให้สิทธิลาได้สูงสุด ๕๒ สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจะขอขยายการลาต่อไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเดิมจะต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างก่อน โดยออกมาในรูปของคำสั่งศาล โดยไม่ได้มีการปรับแก้ไขกฎหมายและไม่มีกรกล่าวถึงในคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ (ยกเว้นลูกจ้างเต็มเวลา) ต่อมาได้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ (เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๕๖ ว่าด้วยแรงงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว) ให้ได้มีการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทุกคน และให้ระบุไว้ในกฎหมายทุกระดับ

๓.๒.๒ บทวิเคราะห์ข้อแตกต่างของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานหญิงมีครรภ์รายชั่วโมง

เมื่อได้ศึกษาถึงจุดร่วมหรือข้อเหมือนของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมงที่ยกมาอธิบายตามหัวข้อที่ผ่านมาแล้วนั้น ในหัวข้อต่อไปผู้เขียนจะนำประเด็นข้อแตกต่างของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมงมาบรรยาย โดยข้อแตกต่างที่จะยกมานำเสนอนี้ ล้วนเป็นประเด็นย่อย ๆ จากจุดร่วมดังที่กล่าวมาแล้ว เช่น กฎหมายต่างประเทศทั้งสี่ประเทศ ต่างมีประเด็นที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในเรื่องสิทธิการลาคลอดและประโยชน์ทดแทนเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตามสิทธิการลาคลอดในแต่ละประเทศนั้น จะมีความแตกต่างกันออกไป ประโยชน์ทดแทนของแต่ละประเทศก็แตกต่างกันไปเช่นกัน เป็นต้น

ประเด็นข้อแตกต่างของกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์รายชั่วโมงนั้น จะขอนำเสนอโดยแจกแจงเป็นรูปแบบตาราง ทั้งนี้ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจถึงข้อแตกต่างอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จะขอนำมาตรการทางกฎหมายตามหลักสากลเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์มาแสดงตามตารางด้วยและมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อแตกต่างประเด็นสิทธิลาคลอด

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นสิทธิลาคลอดตามหลักสากลและกฎหมาย
ต่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศ/ กฎหมายต่างประเทศ	สิทธิลาคลอด			
	ระยะเวลา	ก่อนคลอด	หลังคลอด	เงื่อนไข
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ไม่น้อยกว่า ๑๔ สัปดาห์ (ควรขยายเป็นอย่างน้อย ๑๘ สัปดาห์)	วัน ค ล อ ด จ ร ิ ง คลาดเคลื่อนขยายระยะเวลาาก่อนคลอด โดยไม่ลดระยะเวลา บังคับลาหลังคลอด	บังคับ ๖ สัปดาห์	X
ญี่ปุ่น	๑๔ สัปดาห์	๖ สัปดาห์ กรณีคลอด บุตรมากกว่า ๑ คน ใน คราวเดียวกันขยายเป็น ๑๒ สัปดาห์	๘ สัปดาห์	X
เยอรมัน	๑๔ สัปดาห์	๖ สัปดาห์ ก่อนถึง กำหนดคลอด	๘ สัปดาห์ ขยายเป็น ๑๒ สัปดาห์ กรณี คลอดบุตรมากกว่า ๑ คนในคราวเดียวกัน หรือกรณีการคลอด ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ	X
ฝรั่งเศส	๑) กรณีทั่วไปมีสิทธิ ลาคลอดได้ ๑๒ สัปดาห์ ๒) กรณีให้กำเนิดบุตรแฝด ๒ หรือ ๓ คน มีสิทธิลา ๓๔ หรือ ๔๖ สัปดาห์ ตามลำดับ	๑) กรณี ทั่วไป ๖ สัปดาห์ ๒) กรณีให้กำเนิดบุตรแฝด ๒ หรือ ๓ คน มี สิทธิลา ๑๒ หรือ ๒๔ สัปดาห์ ตามลำดับ	๑) กรณี ทั่วไป ๖ สัปดาห์ ๒) กรณีให้กำเนิดบุตรแฝด ๒ หรือ ๓ คน ลาได้ ๒๒ สัปดาห์	X
ออสเตรเลีย	ลา พัก ค ล อ ด ที่ ง ห ม ด ๑๖ สัปดาห์	ลาพัก ๘ สัปดาห์ก่อน วันที่คาดว่าจะคลอด	๘ สัปดาห์หลังจาก คลอด	X

๒. ข้อแตกต่างประเด็นประโยชน์ทดแทน

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นประโยชน์ทดแทนตามหลักสากลและกฎหมาย

ต่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศ/ กฎหมายต่างประเทศ	ประโยชน์ทดแทน
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ได้รับเงินไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของรายได้ที่ได้รับก่อนลาคลอด และได้รับประโยชน์ทางการแพทย์ เช่น ค่ารักษาก่อนการคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด ค่าดูแลรักษาระหว่างอยู่ในโรงพยาบาลจากกองทุนประกันสังคมหรือกองทุนสาธารณะ
ญี่ปุ่น	ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมในอัตรา ๒ ใน ๓ ของอัตราค่าจ้างแรงงานมาตรฐานรายวันก่อนการคลอดจำนวน ๔๒ วันกรณีคลอดบุตรมากกว่า ๑ คนได้รับจำนวน ๙๘ วันและหลังคลอดอีก ๕๖ วัน
เยอรมัน	ได้รับเงินตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดคำนวณจากรายได้เฉลี่ย ๓ เดือนก่อนการลาคลอดจากกองทุนประกันสุขภาพ และได้รับประโยชน์เป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าเวชภัณฑ์ ค่าบริการทางการแพทย์ และเงินช่วยเหลือบุตรจากกองทุนประกันสังคม
ฝรั่งเศส	ได้รับเงินตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดในอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับโดยเฉลี่ยในช่วง ๓ เดือนก่อนการใช้สิทธิลาคลอดจากกองทุนสุขภาพ
ออสเตรเลีย	แรงงานหญิงต้องทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือนและต้องส่งเอกสารการลา ต่อนายจ้างอย่างน้อย ๔ สัปดาห์ก่อนถึงกำหนดวันลาคลอด

๓. ข้อแตกต่างประเด็นสภาพการจ้าง

ตารางที่ ๓ เปรียบเทียบข้อแตกต่างประเด็นสภาพการจ้างตามหลักสากลและกฎหมาย
ต่างประเทศ

กฎหมายระหว่างประเทศ/ กฎหมายต่างประเทศ	คุ้มครองการมีงานทำและการไม่เลือกปฏิบัติ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ห้ามนายจ้างเลิกจ้างคนงานหญิงมีครรภ์ระหว่างลาคลอด ระหว่างลากรณีเจ็บป่วยจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร เว้นแต่นายจ้างเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่นไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ และห้ามมิให้นายจ้างถือการตั้งครรภ์เป็นเหตุเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน รวมถึงการให้ทดสอบ หรือ ยื่นใบรับรองผลการตั้งครรภ์ในระยะในการรับสมัคร เว้นแต่ลักษณะงานจะเป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์หรืออันตรายต่อบุตรของหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร
ญี่ปุ่น	ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุที่แรงงานสตรีแต่งงาน ตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร และกำหนดให้ การเลิกจ้างแรงงานสตรีในระหว่างตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรไม่ถึง ๑ ปีเป็นโมฆะ ยกเว้นนายจ้าง สามารถพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่ได้มาจากเหตุที่แรงงานสตรีแต่งงาน ตั้งครรภ์ หรือคลอด บุตร และห้ามมิให้นายจ้างกระทำการให้แรงงานสตรีเสียสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน เนื่องจากสาเหตุแรงงานสตรีผู้นั้นตั้งครรภ์ คลอดบุตร หรือขอลาออกด้วยเหตุแห่งการตั้งครรภ์ คลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตร
เยอรมัน	การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์จนกระทั่งภายหลังคลอดบุตรแล้วเป็นระยะเวลาที่ เดือน ถือเป็นกรกระทำที่ผิดกฎหมายและห้ามมิให้นำเหตุแห่งการตั้งครรภ์และเหตุที่ลูกจ้าง จำเป็นต้องลาพักการทำงานสาเหตุจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตร หรือภาระหน้าที่ของความเป็น มารดามาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติ
ฝรั่งเศส	ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ตั้งครรถ์จนกระทั่งสิ้นสุดระยะเวลาการใช้สิทธิลา คลอดแล้วเป็นเวลา ๔ เดือน และกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหรือเทียบเท่าตำแหน่งเดิม และ ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่ได้รับก่อนการใช้สิทธิลาคลอด
ออสเตรเลีย	ห้ามมิให้เลิกจ้าง แรงงานหญิงเนื่องจากการตั้งครรถ์จนกระทั่งหลังคลอดเป็นเวลา ๔ เดือน

กฎหมายระหว่างประเทศ/กฎหมายต่างประเทศ	ขอบเขตการคุ้มครอง		รูปแบบการคุ้มครอง		
	หญิงมีครรภ์	หญิงให้นมบุตร	เวลาต้องห้าม	ห้ามทำงานที่เป็นอันตราย	ปรับสภาพ/เปลี่ยนงาน
องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ	/	/	กลางคืน	/	/
ญี่ปุ่น	/	/	กลางคืน ล่วงเวลา วันหยุด	/	X
เยอรมัน	/	/	กลางคืน ล่วงเวลา วันอาทิตย์ วันหยุดนักขัต ฤกษ์	/	/
ฝรั่งเศส	/ (แ ส ต ง ใบรับรองแพทย์)	X (ภายในหนึ่ง เดือนหลังสิ้นสุด ระยะเวลาการลา คลอด)	กลางคืน	/	/ (เฉพาะระหว่าง ตั้งครรภ์)
ออสเตรเลีย	/	/	ก ล า ง คี น (๒๐.๐๐ น. ถึง ๖.๐๐ น.) ล่วงเวลา วันหยุด	/	/

จากการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศมาแล้วนั้น พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต่างประเทศทั้ง ๔ ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มีการตรากฎหมายเพื่อนำมาใช้บังคับกับกรณีดังกล่าวที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนนั้น หากพิจารณาจากมาตรการทางกฎหมายของกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า การกำหนดค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน ส่วนการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศญี่ปุ่น หรือประเทศเยอรมนีนั้น จะเน้นให้ตกลงกันโดยทำเป็นหนังสือให้ชัดเจน

ดังนั้น จากการศึกษาลงถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ของต่างประเทศในบทนี้มาแล้ว ย่อมทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ทั้ง ๔ ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มากยิ่งขึ้น ฉะนั้นในบทถัดไปจึงสมควรนำเอามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวของต่างประเทศไปวิเคราะห์หาบริบทและความเหมาะสมสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานหญิงมีครรภ์ในประเทศไทยว่า สามารถนำเอามาตรการทางกฎหมายตามหลักสากลและของประเทศใดมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพปัญหาของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม จนเกิดเป็นแนวทางเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์ความเหมาะสมสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์

จากการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของกฎหมายระหว่างประเทศ และต่างประเทศในบทที่ ๓ มาแล้ว พบว่า มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวของกฎหมายระหว่างประเทศ และประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้างให้เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยซึ่งกำลังประสบกับปัญหาอันเกี่ยวกับมาตรการการคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์เช่นเดียวกัน แต่มาตรการทางกฎหมายที่อาจนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ยังคงมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ และไม่ครอบคลุม ถึงกรณีประเด็นปัญหาต่างๆ ข้างต้นได้อย่างเพียงพอ ประกอบกับมาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่ดังกล่าว ก็ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ประเทศไทยจึงควรนำข้อเสนอแนะจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศและแนวทางจากกฎหมายของต่างประเทศ มาใช้เป็นแนวทางเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ

อย่างไรก็ตาม การที่จะนำมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ข้างต้น มาใช้บังคับเพื่อเป็นแนวทางกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศก่อนว่ามีความเหมาะสมและสามารถปรับเข้ากับบริบทของสังคมไทยได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ในบทนี้ ผู้เขียนจึงได้บรรยายถึงความเหมาะสมของค่าจ้างปัจจุบันของประเทศไทยในหัวข้อที่ ๔.๑ ต่อมาจึงกำหนดประเด็นที่จะวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรณีปัญหาในหัวข้อที่ ๔.๒ และการพิจารณาการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีการจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ ตามหัวข้อที่ ๔.๓ ดังต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันของประเทศไทย

ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบรายวัน โดยใช้บังคับต่อแรงงานทั่วไป และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานนักศึกษาและแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้อัตราค่าจ้างดังกล่าวจะสามารถนำมาปรับใช้เป็นค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ได้มากน้อยเพียงใด ผู้เขียนจึงได้อธิบายตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ กรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบรายวันโดยใช้บังคับต่อแรงงานทั่วไป

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบรายวัน โดยตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยที่ปัจจุบันมีอัตรา

สูงสุดเท่ากับ ๓๓๖ บาทต่อวัน ใช้บังคับแก่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดภูเก็ต ส่วนอัตราต่ำสุดเท่ากับ ๓๑๓ บาทต่อวัน ใช้บังคับแก่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา โดยกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เท่ากับ ๓๓๑ บาทต่อวัน รายละเอียดจังหวัดอื่นๆ ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันของประเทศไทย (บาท /วัน)^{๓๕}

ลำดับที่	จังหวัด	อัตราค่าจ้าง (บาท)/วัน
๑	ชลบุรีและภูเก็ต	๓๓๖
๒	ระยอง	๓๓๕
๓	กทม. นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	๓๓๑
๔	ฉะเชิงเทรา	๓๓๐
๕	กระบี่ ขอนแก่น เชียงใหม่ ตรากด นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี	๓๒๕
๖	ปราจีนบุรี	๓๒๔
๗	กาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรดิตถ์	๓๒๐
๘	กำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภูอุทัยธานี และ อำนาจเจริญ	๓๑๕
๙	กาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม	๓๒๓
๑๐	นราธิวาส ปัตตานี และยะลา	๓๑๓

^{๓๕} คณะกรรมการค่าจ้าง, “ประกาศเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) และคำชี้แจง พร้อมตารางแสดง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ,” ๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๔.๑.๒ กรณีอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่ได้ออกประกาศบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีสองประเภท ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันและค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ทั้งนี้ สำหรับประเด็นเรื่องค่าจ้างรายชั่วโมงที่กล่าวถึงในหัวข้อนี้ ผู้เขียนได้นำประเด็นนี้ มาเน้นย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนอีกครั้ง เนื่องจากปัจจุบันค่าจ้างรายชั่วโมงมีเพียงแรงงานสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้น ที่มีมาตรการคุ้มครองกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนแรงงานทั่วไปนั้นยังไม่ปรากฏว่ามีมาตรการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตามผู้เขียนจะขอเสนอการคิดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับแรงงานทั่วไปที่องค์กรนายจ้างหรือผู้ประกอบการนำมาใช้ตกลงการจ้างงานแก่แรงงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. แรงงานกลุ่มนักศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยกำหนดสาระสำคัญ พิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงานของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงละ ๔๐ บาท ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฉบับที่ ๒ ระบุว่า คณะกรรมการค่าจ้างในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิตและนักศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงานของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็น และประเภทกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน ที่ได้สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา ของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงปิดภาคเรียน

ข้อ ๒ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

ข้อ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาชั่วโมงละ ๔๐ บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงานลักษณะงานและสถานที่ทำงาน ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ดังนี้

๑. เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

๑.๑ การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการสร้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียน วันเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง วันหยุดเรียน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ไม่เกินวันละ ๖ ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมง

๑.๒ การแต่งกายในระหว่างการทำงานให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดใน ๓ ประการ คือ แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา หรือแบบฟอร์มที่สถานประกอบกิจการจัดให้ แต่มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

๑.๓ สถานประกอบกิจการต้องจัดให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง ต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงและใน ๔ ชั่วโมงต้องให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ได้มีเวลาพักอีกตามที่นายจ้างกำหนด

๑.๔ ห้ามมิให้สถานประกอบกิจการเรียกหรือรับหลักประกันจากนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เช่น เงินประกัน ยึดบัตรประจำตัวประชาชน ยึดบัตรนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นต้น

๑.๕ ห้ามมิให้สถานประกอบกิจการจ่ายค่าจ้างของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ให้แก่บุคคลอื่นรวมทั้งบิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติและพี่น้อง

๒. ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และ นักศึกษาทำงาน คือ

๒.๑ สถานที่เล่นการพนัน

๒.๒ สถานที่เฒ่า ร้างหรือรกร้าง เป็นปกติธุระ ประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคู่มือบริการ

๒.๓ สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือรับปรนปฏิบัติลูกค้า

๒.๔ สถานที่อาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า

๒.๕ สถานที่ที่มีอาหาร เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือเครื่องดื่มอย่างอื่น จำหน่ายหรือให้บริการโดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น มีดนตรี มีการแสดง การร้องเพลงประกอบดนตรี มีการเต้นหรือการจัดให้มีการแสดงเต้น ยินยอมให้มีการนั่งกับลูกค้า หรือร้องเพลงกับลูกค้า เป็นต้น

กรณี นักเรียน นิสิต และนักศึกษา เจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ระหว่างการทำงานนายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข้อ ๔ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาด้วย จะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียน การสอน ที่สถาบันกำหนดไว้รวมทั้งที่ทำงานประจำประเภทพนักงานทั่วไป

ข้อ ๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างนี้ให้สถานประกอบการใช้เป็นข้อเสนอแนะในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

๒. แรงงานกลุ่มผู้สูงอายุ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยกำหนดลักษณะที่สำคัญของอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุคือ เป็นค่าจ้างรายชั่วโมง เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนหนึ่งอาจไม่พร้อมที่จะทำงานเต็มเวลา การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทั้งตัวผู้สูงอายุ และนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างงานผู้สูงอายุในการจ้างผู้สูงอายุที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงละ ๔๕ บาท ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำกระทรวงแรงงานจึงขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์ให้ผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทำงานซึ่งมิได้ทำงานประจำในสถานประกอบการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท

ข้อ ๒ การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือน พนักงานงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการงานเกี่ยวกับการผลิตงานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

ข้อ ๓ ระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุไม่ควรเกินวันละ ๗ ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ออกประกาศชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางสำหรับให้ผู้ประกอบการหรือ นายจ้างได้ปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุ ผ่านคำชี้แจงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ระบุรายละเอียดว่า กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของสถานการณ์ผู้สูงอายุ จึงได้มีนโยบายการขับเคลื่อนและการส่งเสริมขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานผู้สูงอายุตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔)

เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ กระทรวงแรงงานจึงขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทำงานซึ่งมิได้ทำงานประจำในสถานประกอบการ และประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา กระทรวงแรงงาน จึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. ในการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาทโดยใช้กับการจ้างผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงและมีสัญชาติไทยเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถครองชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๒. งานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือน เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกจัดทำจัดเก็บคำนวณและเรียกใช้ข้อมูล และทำหน้าที่เสมือนหรือพนักงานสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน การจัดการเดินทาง การให้ข้อมูลข่าวสาร และการประสานงานเป็นต้น เพื่อทำงานเกี่ยวกับอาชีพการค้า เช่น ค้าขาย ขายส่งขายปลีก พนักงานขายตรง พนักงานขายร้านค้าและตลาด พนักงานขาย และพนักงานสาธิตสินค้าเป็นต้น เพื่อทำงานอาชีพด้านบริการ เช่น งานบริการในโรงแรมภัตตาคาร พนักงานบริการทั่วไปพนักงานเก็บเงินหน้าเคาน์เตอร์ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อทำงานที่เกี่ยวกับการผลิต เช่น ปฏิบัติงานที่เป็นงานง่ายๆ ที่ทำงานเป็นประจำในงานการผลิตการขนส่ง และการคลังสินค้า เป็นต้น เพื่อทำงานหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น งานช่างหรืองานฝีมือของชาวบ้านที่ประดิษฐ์เป็นเครื่องใช้ไม้สอยภายในบ้าน ใช้เป็นของขวัญแสดงความเชื่อถือทางด้านประเพณีศาสนา ใช้เพื่อความสวยงามสนองความสุขทางจิตใจ และเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

๓. เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดทางกายภาพและสุขภาพจึงควรจัดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด ดังนั้นการตกลงกำหนดเวลาทำงานรายชั่วโมงจึงไม่ควรเกินวันละ ๗ ชั่วโมง ทั้งนี้ การกำหนดเวลาทำงานดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนชั่วโมงสำหรับการคิดค่าตอบแทนของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจคำนวณเป็นเงินค่าตอบแทนตามชั่วโมงที่ทำงานเช่นทำงาน ๔ ชั่วโมงต่อวัน การคำนวณค่าตอบแทนเท่ากับกี่ชั่วโมง คุณ ๔๕ บาทเป็นเงิน ๑๘๐ บาท ในกรณีที่ไม่เต็มชั่วโมงก็ให้ปัดเป็น ๑ ชั่วโมง เช่น ตกลงทำงาน ๔ ชั่วโมง ๓๐ นาที การคำนวณค่าตอบแทน เท่ากับ ๕ ชั่วโมง คุณ ๔๕ บาท เป็นเงิน ๒๒๕ บาท

ทั้งนี้ ภายหลังจากที่ประกาศออกไปแล้ว ๖ เดือน กระทรวงแรงงานจะทำการประเมินผลในเรื่องการส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. แรงงานทั่วไป โดยการคำนวณค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานทั่วไปจะแบ่งวิธีคำนวณตามประเภทการจ่ายค่าจ้าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างรายวัน การคำนวณค่าจ้างรายชั่วโมง จะอ้างอิงตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) เช่น ค่าจ้างรายวันสูงสุดได้แก่ ๓๓๖ บาทต่อวัน จะนำค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน มาหาร แปรชั่วโมง จะตกชั่วโมงละไม่เกิน ๔๒ บาทซึ่งเป็นอัตราสูงสุดต่อชั่วโมง

๒. ลูกจ้างรายเดือน การคำนวณค่าจ้างรายชั่วโมง จะอ้างอิงจากเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับสมมติได้รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท ถ้าต้องการคิดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ก็จะต้องนำค่าจ้างรายเดือนหาร

๓๐ วัน ผลลัพธ์จะเท่ากับ ค่าจ้างรายวัน จากนั้นนำค่าจ้างรายวันมาหาร ๘ ชั่วโมง ผลลัพธ์จะเท่ากับ ค่าจ้างรายชั่วโมง ตัวอย่างเช่น พนักงานได้รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท ค่าจ้างรายชั่วโมงจะเท่ากับ ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง

ส่วนแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น ถือเป็นแรงงานที่มาจากแรงงานทั่วไป และปัจจุบันยังไม่ปรากฏว่ามีมาตรการ กฎหมาย หรือประกาศใดๆ ที่กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นการเฉพาะ ฉะนั้น การคำนวณค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ในปัจจุบันของประเทศ ไทยนั้น จะใช้วิธีการคำนวณเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป

จากรายละเอียดข้างต้นทำให้ทราบว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างราย ชั่วโมงไว้ให้แก่บุคคลเพียงสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มนักศึกษาโดยกำหนดให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔๐ บาทต่อชั่วโมง และกลุ่มผู้สูงอายุกำหนดให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔๕ บาทต่อชั่วโมง จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า หากนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มนักศึกษา หรือกลุ่มผู้สูงอายุก็ตามมาปรับใช้เป็นค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ก็พบว่ายังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอเท่าที่ควร เนื่องด้วยเหตุผลตามรายละเอียดดังนี้

ถ้าแรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน เงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท

ต้องการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างมาเป็น ลูกจ้างรายชั่วโมง

๑๕,๐๐๐ บาท ๓๐ วัน เท่ากับ ๕๐๐ บาทต่อวัน และเท่ากับ ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง

จากการคำนวณหาค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ขณะทำงานเป็นลูกจ้างราย เดือน เดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมง เท่ากับ ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง จะเห็นได้ว่า จำนวนค่าจ้าง ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง เป็นจำนวนเงินที่มากกว่า ค่าจ้างรายชั่วโมงของกลุ่มนักศึกษาคือ ๔๐ บาทต่อชั่วโมง และกลุ่มผู้สูงอายุคือ ๔๕ บาทต่อชั่วโมง ดังนั้น หากจะนำค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงใน กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มผู้สูงอายุมาปรับใช้แก่แรงงานหญิงมีครรภ์ ก็ดูจะไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมต่อ แรงงานหญิงมีครรภ์เท่าที่ควร

ตามที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ปัจจุบันยังไม่ปรากฏว่าประเทศไทยมีข้อกำหนดหรือมาตรการ ใดที่กำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันที่ ประเทศไทยมีใช้บังคับ ก็ยังไม่มี ความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำมาปรับใช้เพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของ แรงงานหญิงมีครรภ์ได้ เมื่อประกอบกับสภาพปัญหาในปัจจุบันดังที่กล่าวมาแล้วนั้นยิ่งทำให้สมควรอย่าง ยิ่งที่ประเทศไทยต้องกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิด ความสอดคล้องต่อสภาพพลวัตที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมไทย

๔.๒ ความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ สถานการณ์พลวัตของตลาดแรงงาน โรคระบาด ตลอดจนนวัตกรรมเทคโนโลยี เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจ้างงานแบบรายชั่วโมงเป็นที่นิยม ของตลาดแรงงาน แต่เมื่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของแรงงานในประเทศไทยยังไม่มีความ

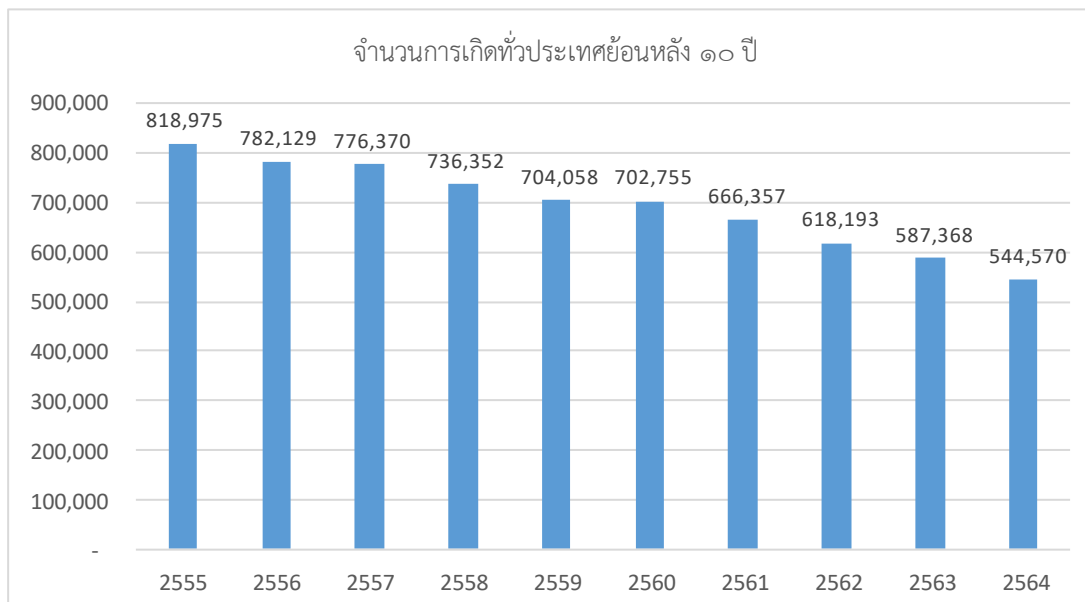
ครอบคลุมมาถึงแรงงานหญิงมีครรภ์ ทำให้แรงงานหญิงมีครรภ์ต้องประสบปัญหาในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะได้บรรยายถึงปัจจัย บริบทหรือตัวชี้วัดว่าเหตุใดจึงก่อให้เกิดความเหมาะสมในการการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ตลอดจนข้อสนับสนุนในการกำหนดค่าจ้างดังกล่าว

๔.๒.๑ ปัจจัยสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์

๑. ตลาดแรงงาน

แรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต เป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันมีการขยายตัวของโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมไปอย่างรวดเร็ว จากการสำรวจประชากรในประเทศไทยปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน มีประชากรราว ๖๖ - ๖๗ ล้านคน โดยคาดการณ์ว่าประชากรของไทยจะเพิ่มขึ้นจาก ๖๖.๕ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็น ๖๗.๒ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๑ หลังจากนั้นจำนวนประชากรจะเริ่มลดลงในอัตราร้อยละ ๐.๒ ต่อปี ทำให้ในปี พ.ศ. ๒๕๘๓ คาดการณ์โดยประมาณว่าประเทศไทยจะมีประชากรทั้งหมดประมาณ ๖๕.๔ ล้านคน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรนี้สร้างความท้าทายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งนี้อัตราของประชากรมีความสัมพันธ์กับอัตราการจ้างงานในอนาคต ซึ่งอนาคตสังคมไทยอาจจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากประชากรไทยมีอัตราประชากรผู้สูงอายุค่อนข้างมาก โดยจากข้อมูลกรมการปกครองพบว่าจำนวนการเกิดทั่วประเทศมีอัตราลดลงอย่างเห็นได้ชัด แสดงให้เห็นตามกราฟแสดงจำนวนการเกิดทั่วประเทศย้อนหลัง ๑๐ ปี

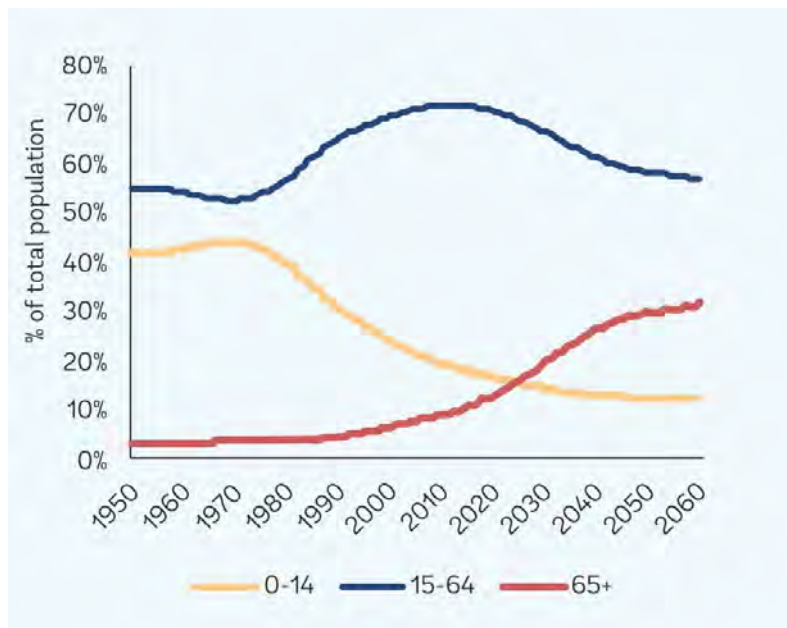
แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนการเกิดทั่วประเทศไทยย้อนหลัง ๑๐ ปี^{๓๖}



จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าจำนวนประชากรของประเทศไทยมีแนวโน้มจะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน Aging and the Labor Market in Thailand จาก World Bank Group พบว่า ปัจจุบันประชากรวัยทำงานในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่ประชากรผู้สูงวัยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้จากกราฟที่แสดงให้เห็นว่า ส่วนแบ่งของประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงจาก ๗๑ เปอร์เซ็นต์ ของประชากรในปี ๒๐๒๐ เหลือ ๕๖ เปอร์เซ็นต์ ในปี ๒๐๖๐ ในทางกลับกัน ส่วนแบ่งของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก ๑๓ เปอร์เซ็นต์ เป็น ๓๑ เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยจะเริ่มเข้าสู่ช่วงประชากรสูงวัย

^{๓๖} กรมการปกครอง, “ระบบสถิติทางการทะเบียน,” แก้ไขล่าสุด ๒๕๖๔, กรมการปกครอง, สืบค้นเมื่อ ๔ มกราคม ๒๕๖๕, <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statPMOC/#/detailContractRegion>

กราฟที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละของประชากรแต่ละช่วงอายุของประเทศไทย^{๓๗}



จากข้อมูลข้างต้น หากประเทศไทยมีจำนวนอัตราการเกิดลดลง ย่อมส่งผลให้อาณาเขตประชากรในวัยหนุ่มสาวลดลงไปด้วย ซึ่งเป็นเรื่องน่ากังวลอย่างยิ่งว่า หากประชากรวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลง ย่อมทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาในเรื่องสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากประชากรวัยแรงงานเป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งเป็นกลุ่มประชากรที่ทำงานหารายได้เข้าสู่ประเทศ โดยการจ่ายภาษีและจ่ายเงินเข้าระบบประกันสังคม ทำให้ภาครัฐสามารถนำเงินเหล่านี้มาใช้เป็นงบประมาณเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่ในอนาคตมีแนวโน้มว่าประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มจำนวนขึ้นสูงเรื่อยๆ ซึ่งเห็นได้จาก ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ระบุว่า ตามที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Age Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ คาดว่าในปี พ.ศ.๒๕๗๘ จะมีประชากรสูงอายुर้อยละ ๓๐ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Age Society) เมื่อประชากรสูงอายุเริ่มมีสัดส่วนที่มากขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยทำงานจะมีสัดส่วนที่ลดลงทำให้อัตราส่วนของการพึ่งพิงจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การคลัง และสังคมตามไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ หากประเทศไทยได้กำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งถือเป็นมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น ให้เหมาะสมต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้

^{๓๗} World Bank Group, "Aging and the Labor Market in Thailand," World Bank Group. (June ๒๐๒๑), Page ๑๕.

ยอมเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดหลักประกัน ว่าการตั้งครุณีให้กำเนิดบุตรนั้นมีความมั่นคงในระดับหนึ่ง อันจะส่งผลให้อัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้น และเกิดกลไกในการพัฒนาประเทศต่อไป

๒. สถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนเกิดผลกระทบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจทุกแขนงได้รับผลกระทบกันอย่างถ้วนหน้า หลายกิจการต้องปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด ในขณะที่เดียวกันหลายกิจการต้องปิดตัวลง และเมื่อผู้ประกอบการได้รับผลกระทบแล้ว แน่นนอนว่าภาคแรงงาน ซึ่งเป็นลูกจ้างอยู่ในแต่ละกิจการนั้นย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ นี้ได้ อย่างไรก็ตามก็ตามสถานการณ์โควิด-๑๙ ยังทำให้เกิดการใช้ชีวิตแบบวิถีใหม่ (New normal) เกิดการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) โดยผลสำรวจของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๕๓ คน ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๒.๗๒ ระบุ ทำงานที่บ้านช่วงโควิด-๑๙ รองลงมา ร้อยละ ๓๔.๔๕ ระบุ ทำทั้งที่บ้านและที่ทำงาน และร้อยละ ๒๒.๘๓ ระบุ ไม่ได้ทำงานที่บ้าน จากผลสำรวจดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจ้างงานแบบระยะสั้นหรือแบบรายชั่วโมงเป็นที่นิยมมากขึ้น แต่เมื่อประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่ครอบคลุมแรงงานทุกประเภท ย่อมก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ กล่าวคือ ลูกจ้างอาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทำให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าสมควร เพราะเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง บรรทัดฐานการจ่ายค่าจ้างแบบเดิมย่อมไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ กลุ่มแรงงานหญิงมีครรภ์

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ พบผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มขึ้นสูงกว่า ๒,๐๐๐ ราย ต่อวัน มีการเสียชีวิตอย่างต่อเนื่องและยังคงมีแนวโน้มไม่ลดลง โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล มีการกระจายในคลัสเตอร์ใหม่เป็นจำนวนมาก และในส่วนของภูมิภาคก็มีการแพร่ระบาดในหลายพื้นที่ ซึ่งผู้ป่วยส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มหญิงมีครรภ์ จากข้อมูลราชวิทยาลัยสูตินรีแพทย์แห่งประเทศไทย พบว่าหญิงมีครรภ์มีความเสี่ยงในการติดโรคโควิด-๑๙ ไม่ต่างจากคนทั่วไปแต่หากติดโรคโควิด-๑๙ แล้วจะมีความเสี่ยงที่โรคจะรุนแรงกว่าคนทั่วไป ดังนี้^{๓๘}

- มีโอกาสต้องรักษาในหอผู้ป่วยวิกฤต intensive care Unit หรือ ICU เพิ่มขึ้น ๓ เท่า
- การใช้เครื่องช่วยหายใจ เพิ่มขึ้น ๒.๙ เท่า
- พบการเสียชีวิตของหญิงมีครรภ์ที่ติดเชื้อ covid-๑๙ ตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึง ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ราย คิดเป็น ๑.๖ เปอร์เซ็นต์ ของหญิงมีครรภ์ที่ติดเชื้อ

^{๓๘} กรมอนามัย, “ข้อกำหนดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ๐๙๐๙.๐๔/๖๔๑๗๐ เรื่อง ขอความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการดูแลสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา-๑๙, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ทั้งหมด ๓๗๔ ราย เป็นคนไทย ๒๔๓ ราย คนต่างด้าว ๑๓๑ ราย ทารกตายในครรภ์ ๒ ราย

- เพิ่มความเสี่ยงต่อผลการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ครรภ์เป็นพิษ คลอดก่อนกำหนด จากข้อมูลของกรมอนามัยระหว่าง ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึง ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ พบว่า ทารกคลอดก่อนกำหนด ๑๗.๐๕ เปอร์เซ็นต์ อัตราทารกแรกเกิดน้ำหนักน้อย ๑๗.๐๕ เปอร์เซ็นต์ การติดเชื้อในทารก และทารกได้กินนมแม่ลดลงซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความกังวลในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แล้วลูกติดเชื้อ

ด้วยเหตุนี้ เห็นควรว่า หญิงมีครรภ์ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีสุขภาพที่ดีไม่เสี่ยงกับการติดเชื้อ covid-๑๙ จึงขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้พิจารณาให้หญิงมีครรภ์ทำงานแบบ work from home หรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ลดความเสี่ยงในการสัมผัสหรือการพบปะผู้คนจำนวนมาก โดยคำนึงถึงสุขภาพของหญิงมีครรภ์และความสนใจของหญิงมีครรภ์เป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ล่าสุดเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศ เรื่อง ขอความร่วมมือนายจ้างดูแลสุขภาพลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ระบุรายละเอียดว่า ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พบผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มสูงขึ้นและยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีความเสี่ยงในการติดเชื้อเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่อาจมีความเสี่ยงของโรคที่จะรุนแรงกว่า

กระทรวงแรงงานเห็นว่าเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่มีหลักฐานทางการแพทย์รับรองว่าตั้งครรภ์จึงขอความร่วมมือให้นายจ้างดำเนินการดังนี้

ข้อ ๑ จัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่บ้าน (work from home) หรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ลดความเสี่ยงในการสัมผัสหรือลดการพบปะผู้คนจำนวนมาก โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ หรือ

ข้อ ๒ จัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หยุดงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยได้รับค่าจ้างและวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หยุดงานไม่ถือเป็นวันหยุด หรือวันลา และให้นับอายุงานต่อเนื่อง

ทั้งนี้การดำเนินการตามข้อ ๑ หรือข้อ ๒ นายจ้างจะต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ ถือได้ว่าเป็นพลวัตที่ทำให้กลไกของตลาดแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลง กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานหญิงมีครรภ์จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครอง ดังเห็นได้จากมาตรการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต่างออกประกาศมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์มาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีสุขภาพอนามัยที่ดี ไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อในสถานที่

ทำงาน ดังนั้น สถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ด้วยอีกปัจจัยหนึ่ง

๓. นวัตกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยด้านนวัตกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง เนื่องจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ผู้ประกอบการและแรงงานควรเตรียมตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในแง่ของการเพิ่มทักษะและข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อนำไปปรับใช้ในธุรกิจและการทำงานให้ตอบโจทย์กับโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังเห็นได้จาก ผลกระทบของโควิด-๑๙ ในช่วงสองปีที่ผ่านมา ทำให้สื่อออนไลน์เข้ามาเป็นเสมือนปัจจัยที่ห้าในการดำรงชีวิต ทำให้สังคมเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบเนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ต่างต้องการการประหยัดเวลา ตอบสนองความสะดวกรวดเร็วโดยการใช้บริการจากช่องทางออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการหลีกเลี่ยงการติดเชื้อจากพื้นที่สาธารณะ

เมื่อรูปแบบนวัตกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป กลไกต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการจ้างงานก็ย่อมต้องเปลี่ยนแปลงไป ดังเห็นได้จากองค์กรธุรกิจต่างๆ เริ่มปรับเปลี่ยนแนวทางการจ้างงานมาเป็นแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) หรือการทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) เพราะเทคโนโลยีทดแทนการทำงานรูปแบบเดิม จนกลายเป็นความปกติใหม่ของการทำงานอย่างสิ้นเชิง ประกอบกับเป็นการควบคุมความหนาแน่น แออัดของสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนอีกด้วย เช่น ค่าเช่าสำนักงาน ค่าดูแลอุปกรณ์ต่างๆ ในสำนักงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานหลายกลุ่ม เนื่องจากอาจมีกลุ่มนายจ้างที่ฉวยโอกาสเบียดเบียนเวลาทำงานจากพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดมาจากหลายปัจจัย ตั้งแต่ เจ้านายสั่งงานไม่เป็นเวลา ไม่มีช่วงเวลารพักผ่อนที่ชัดเจน ขาดการปฏิสัมพันธ์พูดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ต้องแก้ปัญหาเพียงลำพัง ฯลฯ^{๓๔} ซึ่งถ้าหากเป็นแรงงานทั่วไปก็อาจมีผลต่อสุขภาพเพียงตนเอง แต่ถ้าหากเป็นแรงงานกลุ่มหญิงมีครรภ์ นอกจากจะมีผลกระทบต่อสุขภาพของตนโดยตรงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อบุตรในครรภ์อีกด้วย ฉะนั้น แรงงานหญิงมีครรภ์จึงเป็นแรงงานกลุ่มที่ควรให้ความสำคัญเรื่องของการสร้างมาตรการความคุ้มครอง

ดังนั้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรม ผู้ประกอบการก็ปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าผลิตภัณฑ์หรือบริการ ตลอดจนรูปแบบการจ้างงาน ทำให้แรงงานต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตไปเช่นกัน แต่เมื่อปรากฏว่า ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและ

^{๓๔} กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, “‘Work From Home’ สุดพียง งานไม่เดิน สุขภาพจิตแย่ เช็ค ๗ สัญญาณที่ต้องรีบแก้,” กรุงเทพธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ,<https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/๙๓๓๑๘๕>

การกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ฉะนั้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงขอแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นอย่างดี

๔.๒.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์

ตามที่ได้บรรยายให้ทราบถึงปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์มาดังกล่าวแล้วนั้น จากข้อเท็จจริงที่ยกมาชี้ให้เห็นแล้วว่า แรงงานหญิงมีครรภ์ควรได้รับการคุ้มครองในประเด็นเรื่องค่าจ้าง และเพื่อให้เหตุผลตามปัจจัยที่ยกมาอธิบายนั้นชัดเจนยิ่งขึ้น ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะยกข้อเสนอแนะจากกฎหมายต่างประเทศเพื่อมาสนับสนุนบริบทของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รายละเอียดดังนี้

๔.๒.๒.๑ การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ กรณีการกำหนดสภาพการจ้างประเด็นเรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

สำหรับหัวข้อนี้ จะดำเนินการวิเคราะห์และเปรียบเทียบประเภทของมาตรการทางกฎหมายกับกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศแต่ละประเทศได้มีการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานรายชั่วโมงไว้อย่างไร จะมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดต่อการนำมาปรับใช้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย โดยมีลำดับการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. กฎหมายระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หรือรายชั่วโมง ไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเป็นกฎหมายและข้อปฏิบัติ **เพื่อรองรับว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน** โดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงาน หรือตามผลผลิตต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีวิธีคำนวณแบบเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และข้อแนะนำที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งมีสาระสำคัญอันเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องค่าจ้าง คือ **ให้แรงงานหญิงมีครรภ์ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราสุดท้ายก่อนการคลอด เมื่อคลอดแล้วมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า**

๒. ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาพบว่า ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งที่ไม่ได้กำหนดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ อย่างไรก็ตาม **ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือทำงานรายชั่วโมงนั้น จะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์การตกลงต้องขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองหรือการศึกษา และพิจารณาของสภาค่าจ้างขั้นต่ำ** โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงมา

บังคับใช้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่น ยังกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานบางช่วงเวลาออกเอกสาร กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็น หลักประกันให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มั่นใจได้ว่าตนจะได้รับการปรับค่าจ้างขึ้นเมื่อใดและจำนวน เท่าไหร่ด้วย

๓. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้กำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่อง อัตราค่าจ้างของแรงงานรายชั่วโมง ไว้ในกฎหมายส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion) โดย กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรืองานรายชั่วโมงนั้น *มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นใด ที่ สามารถแบ่งได้ตามสัดส่วนที่เปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full Time Workers)* นอกจากนี้พบว่า ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ กำหนดเงื่อนไขในการทำงาน โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างคนด้วยสาเหตุแห่งการ ตั้งครรภ์

๔. ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้กำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องอัตรา ค่าจ้างของแรงงานรายชั่วโมง ไว้ในกฎหมายแรงงาน โดยเน้นย้ำว่า การจ้างงานทุกประเภท ต้องทำเป็น ลายลักษณ์อักษร *การปรับเปลี่ยนคนงานบางช่วงเวลาและเต็มเวลาสามารถทำได้ตามความเหมาะสม* และลูกจ้างงานบางช่วงเวลาหรือรายชั่วโมง จะได้รับสิทธิประโยชน์ทุกอย่าง จากการศึกษาพบว่า ในส่วน ของแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น *นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ชั่วคราว หากงานที่ ทำงานอยู่มีผลกระทบต่อสุขภาพลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ โดยไม่ลดค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับอยู่เดิม* และสามารถให้ลูกจ้างกลับมาทำงานในหน้าที่เดิมเมื่อสิ้นสุดการตั้งครรภ์

๕. เครือรัฐออสเตรเลีย

เครือรัฐออสเตรเลีย ให้ความสำคัญคุ้มครองความเป็นมารดาแก่แรงงานหญิง เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๙๖ โดยมี*การกำหนดอัตราค่าจ้าง ให้ เป็นไปตามคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการของแต่ละรัฐ*

๔.๒.๒.๒ การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ กรณีการกำหนดสภาพการ จ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงาน

สำหรับหัวข้อนี้ ผู้เขียนจะดำเนินการวิเคราะห์และเปรียบเทียบประเภทของ มาตรการทางกฎหมายกับกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศของทั้งสี่ประเทศก่อนว่าแต่ ละประเทศได้มีการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาการทำงานไว้อย่างไร โดยมีลำดับการ พิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. กฎหมายระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา และข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. ๑๙๙๔ ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หรือรายชั่วโมงไว้เป็นการเฉพาะ โดยอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยตั้งอยู่บนมาตรการ พื้นฐานอย่างน้อย ๔ เรื่อง ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ แรงงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว และการส่งเสริมการจ้างงานการคุ้มครองการมีงานทำ โดยเน้นย้ำว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกันกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในเรื่องของการคุ้มครองการมีบุตร การลาคลอด และกำหนดมาตรการรับรองว่า **การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลามาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน สามารถกระทำได้อย่างเสรีตามกฎหมาย** และข้อปฏิบัติโดยให้ขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง^{๔๐}

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และข้อแนะนำที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งมีสาระสำคัญอันเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงาน คือ ให้กำหนดสภาพการจ้างเป็นไปเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความเป็นมารดา เช่น การให้มารดาสามารถได้รับสิทธิลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อสามารถให้นมบุตรได้^{๔๑} เป็นต้น อันแสดงให้เห็นว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายระหว่างประเทศนี้ ให้สามารถปรับลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกายและสรีระที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นการให้ความยืดหยุ่นและเป็นธรรมต่อแรงงานดังกล่าวอีกด้วย

๒. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งการคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมง และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗ และกฎหมายความเท่าเทียมกันในโอกาสและปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการจ้างงาน ทั้งนี้ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงาน ของแรงงานรายชั่วโมงกรณีที่เป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ ไว้ โดยให้นายจ้างต้องจัดเวลาเท่าที่จำเป็น สำหรับการตรวจร่างกายของหญิงมีครรภ์ รวมถึงเวลาสำหรับเข้ารับคำแนะนำ จากแพทย์ในการดูแลสุขภาพและจะต้องจัดเตรียม มาตรการที่จำเป็น เช่น ลดเวลาการทำงาน หรือเปลี่ยนเวลาทำงานให้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามคำแนะนำของแพทย์^{๔๒} และให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ ประเทศญี่ปุ่นยังมาตรการคุ้มครอง

^{๔๐} กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, "สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา," โครงการศึกษาวิจัย, หน้า ๕๔

^{๔๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๗.

แรงงานรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้อย่างชัดเจน โดยให้นายจ้างจะต้องมีมาตรการในการดูแล
แรงงานหญิงมีครรภ์ช่วงเวลาที่ตั้งครรภ์ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

๓. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญเป็น
อย่างมากในการให้ความคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมง กรณีที่เป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยมีมาตรการ
กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลา และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา เป็น
มาตรการสำคัญทางกฎหมาย ที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมให้แก่แรงงานหญิงมีครรภ์ซึ่งทำงานเป็นราย
ชั่วโมง โดยประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิได้รับการ
ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในเรื่องการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลา
ทำงาน กล่าวคือ **ให้สิทธิแก่แรงงานรายชั่วโมง ซึ่งเป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ ได้รับสิทธิสวัสดิการ
เกี่ยวกับการการตั้งครรภ์อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน** ทั้งกำหนดให้นายจ้าง
ต้องจัดเวลาเท่าที่จำเป็น สำหรับการตรวจร่างกายของหญิงมีครรภ์ แรงงานหญิงซึ่งตั้งครรภ์จะได้รับการ
คุ้มครองในการทำงานและการถูกเลิกจ้างนับแต่เริ่มตั้งครรภ์ ไปจนถึง ๔ เดือนหลังคลอดบุตร

๔. ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส เป็นประเทศที่มีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานรายชั่วโมง ซึ่งเป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแรงงาน
ซึ่งรวมเอามาตรการคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมง และมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ไว้ในกฎหมาย
เดียวกัน ซึ่งตามกฎหมายแรงงานนั้น ได้มีการกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงานไว้อย่าง
ยืดหยุ่น กล่าวคือ **แรงงานรายชั่วโมงซึ่งเป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ ได้รับสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการ
ตั้งครรภ์อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเวลา** โดยให้สามารถปรับเปลี่ยนแรงงานที่ทำงานราย
ชั่วโมงและแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งแรงงานรายชั่วโมงจะได้รับสิทธิประโยชน์ทุกอย่าง ตามข้อตกลง
ร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละสถานประกอบการ

๕. เครือรัฐออสเตรเลีย

เครือรัฐออสเตรเลีย ถือเป็นประเทศที่มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการ
จ้างแรงงานบางช่วงเวลา หรือแรงงานรายชั่วโมงในระดับที่ดีที่สุดประเทศหนึ่ง เพราะมีกฎหมายที่ให้ความ
คุ้มครองแรงงานทุกประเภทและทุกระดับ อีกทั้งกฎหมายในระดับรัฐที่ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่แรงงาน
รายชั่วโมงก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมและเงื่อนไขอื่น ๆ ใน
แต่ละรัฐ จึงทำให้ปัญหาการจ้างแรงงานรายชั่วโมงในออสเตรเลียมีน้อยมาก โดยที่ออสเตรเลียมี **มีการ
กำหนดสภาพการจ้างของแรงงานรายชั่วโมง ซึ่งเป็นแรงงานหญิงมีครรภ์ ในประเด็นเรื่องเวลาทำงาน ไว้
โดยออสเตรเลียมีการกำหนดให้คนทำงานเต็มเวลา สามารถขอปรับเปลี่ยนมาเป็นแรงงานรายชั่วโมง
ได้ โดยกำหนดให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังคงได้รับสิทธิ
ประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานอยู่เช่นเดิมเสมือนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา**

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศทั้ง ๔ ประเทศ พบว่า กฎหมายระหว่างประเทศได้ให้ข้อเสนอแนะอันเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในระยะเวลาหรือจำนวนชั่วโมงการทำงาน เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และเรื่องลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งข้อแนะที่ได้จากการศึกษา ทำให้สามารถนำมาปรับเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยผู้เขียนจะดำเนินการอธิบายจากความเป็นไปได้ในการกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม ต่อมาจึงกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม และแนวทางการเปลี่ยนสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ ดังนี้

๑. ความเหมาะสมของการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศพบว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ระบุถึงการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยควรจะมีการวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้หญิงมีครรภ์สามารถพักผ่อนได้เพียงพอ อีกทั้งประเทศญี่ปุ่นก็มีการระบุถึงการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิงมีครรภ์ ว่าหญิงมีครรภ์ไม่ควรทำงานเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่ควรเกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากข้อมูลดังกล่าว ประเทศไทยจึงควรจัดมาตรการเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้เหมาะสม โดยกำหนดให้แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสม เช่น แรงงานหญิงมีครรภ์อาจขอเปลี่ยนเวลาการทำงานแบบรายเดือน มาเป็นรายชั่วโมง โดยได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดิม

๒. ความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์

หากมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์แล้วนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาประการต่อมาคือ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์จะทำได้อย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเป็นธรรม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานรายชั่วโมงไว้เพียงสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้ค่าจ้าง อย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาทและกลุ่มนักศึกษาโดยกำหนดให้ค่าจ้าง อย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๐ บาท อย่างไรก็ตามยังไม่ปรากฏว่าประเทศไทยมีการกำหนดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้แต่อย่างใด

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ประเทศไทยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบแนะนำของแรงงานรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยการกำหนดค่าจ้างที่เป็น MAXIMUM ที่นายจ้างจะสามารถจ่ายได้ต่อ ๑ วัน ทั้งนี้ ค่าจ้างที่เป็น MAXIMUM ดังกล่าวอาจลดลงตามความเหมาะสมเป็นธรรม และตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วยเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงนั้น จะต้องมึลักษณะที่เป็นคุณต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งหมายความว่า เดิมสภาพการจ้างของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นอย่างไร ต่อมาหากมีการกำหนดตกลงสภาพการจ้างกันใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเวลาการทำงานหรือค่าจ้าง หรือสภาพการจ้างใดๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในภายหลังก็ตาม จะต้องมึลักษณะของสิทธิประโยชน์ที่เทียบเท่าสภาพการจ้างเดิมหรือเป็นไปในทางที่มากกว่า

๓. แนวทางการเปลี่ยนสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ

จากหัวข้อที่ผ่านมาซึ่งผู้เขียนได้บรรยายถึงเรื่องความเหมาะสมของการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงาน และความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ทำให้ทราบว่า หากจะมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ และปรับเปลี่ยนกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงให้เหมาะสมนั้น กรณีนี้ต้องพิจารณาต่อมาด้วยว่า แรงงานหญิงมีครรภ์แต่ละสาขาอาชีพ หรือลักษณะงานนั้นๆ เหมาะสมที่จะปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างจากรายเดือน มาเป็นแบบรายชั่วโมง หรือแบบรายวัน เนื่องจากงานบางอย่าง สามารถทำแบบรายชั่วโมงได้ หรือแบบรายวันได้แตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพของงาน เช่น งานวิชาการ วิศวกร สถาปนิก โปรแกรมเมอร์ กฎหมาย การตลาด การขาย เป็นต้น งานเหล่านี้สามารถทำงานเป็นรายชั่วโมงได้

จากนั้นเมื่อได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้างตามความเหมาะสมแล้ว การจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น นายจ้างและลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะต้องตกลงกันโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหนังสือให้ชัดเจน และข้อตกลงนี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลา เช่น เมื่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้คลอดบุตรแล้ว ข้อตกลงเดิมสามารถนำมาพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ใหม่ตามความเหมาะสมของแรงงานหญิงมีครรภ์และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องเน้นย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงใดๆ ต้องทำขึ้นเป็นหนังสือให้ชัดเจนเท่านั้น

ดังนั้น จากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์กับกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศทั้งสี่ประเทศข้างต้น ซึ่งพอที่จะนำมาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ จนนำไปสู่แนวทางในการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวของประเทศไทยสำหรับประเด็นต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว

ฉะนั้น ในบทถัดไปซึ่งเป็นบทสุดท้ายของเอกัตศึกษาฉบับนี้ ผู้เขียนจึงจะได้ดำเนินการสรุป และนำเสนอถึงข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวต่อไป

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสุดท้ายของเอกัตศึกษาเล่มนี้ ผู้เขียนจะได้นำเสนอถึงภาพรวมเกี่ยวกับสาระสำคัญโดยสรุปจากการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยนำแนวทางของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศมาใช้เป็นแนวทางสนับสนุนเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ ประกอบกับผู้เขียนจะได้นำเสนอถึงข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ครอบคลุมถึงประเด็นปัญหาต่างๆ ได้แก่ การกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ และแนวทางการกำหนดสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ ดังต่อไปนี้

๕.๑ บทสรุป

จากสมมติฐานของเอกัตศึกษาที่ได้มีการกำหนดไว้ว่า “ปัจจุบันการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเนื่องจากความเจริญของเทคโนโลยีนวัตกรรม และสถานการณ์โรคระบาดทำให้สังคมเกิดการใช้ชีวิตแบบนิวนอร์มัล การจ้างงานระยะสั้นแบบการจ้างรายชั่วโมงจึงเป็นที่นิยมของตลาดแรงงาน แต่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการรองรับการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง ซึ่งไม่สอดคล้องตามกลไกของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน เนื่องจากวิธีการจ้างงานในปัจจุบันเปลี่ยนไปมากจากอดีต การจ้างงานที่มั่นคงไม่ใช้การจ้างงานวันละแปดชั่วโมงอย่างเช่นที่ผ่านมา แต่เป็นการจ้างงานที่มีคุณค่า และได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการยังชีพ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์จึงจำเป็นต้องนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อความเป็นปัจจุบัน ดังนั้น การมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นกลุ่มกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน” นั้น ย่อมมีความสอดคล้องและถูกต้องตามสมมติฐานที่ผู้เขียนได้มีการกำหนดไว้ เนื่องจาก เมื่อได้ดำเนินการศึกษาถึงปัญหาดังกล่าวโดยละเอียดแล้วตั้งแต่บทที่ ๑ ถึงบทที่ ๔ ทำให้ทราบและเข้าใจได้ว่า ประเทศไทยสมควรที่จะต้องมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ดังจะกล่าวโดยสรุปถึงภาพรวมที่เกี่ยวกับสาระสำคัญได้ ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น เป็นปัญหาเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ทางกฎหมาย ว่าเราจะให้การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวให้ครอบคลุมตามประเด็นปัญหาได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากปัจจุบันประชากรในวัยแรงงานมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด และประเทศไทยก็กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากอัตราการเกิดจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นที่น่าท้อใจที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจุบันมีการระบาดของโรคไวรัสโควิด

โรนา ๒๐๑๙ การที่แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถทำงานที่บ้านได้ เพื่อความปลอดภัยและเพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา อีกทั้งหากมีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ออกมาใช้บังคับ ย่อมจะก่อให้เกิดหลักประกันสังคมของแรงงานหญิงมีครรภ์เอง เป็นเหตุให้เกิดความมั่นใจในการมีบุตร ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้เพิ่มจำนวนประชากร นอกจากนี้การที่แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถเลือกที่จะทำงานเป็นรายชั่วโมงได้ ก็ย่อมทำให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีทางเลือกในการรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การทำงานแบบ Work from home ส่วนใหญ่นั้น พบว่าเหมาะกับการจ้างงานแบบรายชั่วโมง เพราะมีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีกว่าการจ้างงานแบบรายวัน หรือการจ้างงานแบบรายเดือน อีกทั้งยังลดความเสี่ยงติดเชื้อจากโรคระบาดอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ดำเนินการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันของประเทศ อันประกอบด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องที่เกี่ยวข้อง จากกระทรวงแรงงาน แต่กฎหมายดังกล่าวก็ยังมีข้อจำกัดในการนำมาปรับใช้เป็นแนวทาง เพื่อกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยอยู่

ทั้งนี้ เมื่อได้ศึกษาถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว แม้จะมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้ก็ตาม แต่มาตรการคุ้มครองต่างๆ ก็ยังคงไม่ครอบคลุม นอกจากนี้ เมื่อได้ศึกษาจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ก็ยังไม่พบว่ามีการระบุข้อบังคับใดให้แนวทางกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้ จากการศึกษาถึงกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่างๆ ยังพบว่าไม่มีข้อจำกัดอยู่หลายประการอันเป็นอุปสรรคต่อการปรับใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

๑. การกำหนดสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงาน ซึ่งปัจจุบันกฎหมายไทย แม้จะมีการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่กฎหมายดังกล่าวก็เป็นการให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานรายวันและรายเดือนเท่านั้น ยังไม่มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานแบบรายชั่วโมง ซึ่งหากคำนึงถึงยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ประกอบกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ทำให้การทำงานของแรงงานส่วนใหญ่ต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น ย่อมเหมาะสมกับการทำงานแบบ work from home เพราะเป็นการลดอันตรายจากการติดเชื้ออีกด้วย

๒. การกำหนดสภาพการจ้างประเด็นเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการจ้างงานรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ หากมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยให้สามารถเปลี่ยนสภาพการจ้างในประเด็นเรื่องเวลาทำงานเป็นรายชั่วโมงได้แล้วนั้น ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อมาคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเกิดความเป็นธรรมต่อฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นจะทำได้อย่างไร ซึ่งหากพิจารณาจากปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง เฉพาะแต่ในแรงงานกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มนักศึกษาเท่านั้น

๓. การกำหนดสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะมีการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ เกี่ยวกับการกำหนดลักษณะงาน

ต้องห้ามที่เป็นอันตรายสุขภาพไว้ก็ตาม แต่มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมเพียงพอต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในสาขาอาชีพอื่นๆ

ดังนั้น จากการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์เพื่อหาแนวทางกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยทั้งหมดข้างต้น จึงพบว่า มาตรการดังกล่าวยังคงมีข้อบกพร่องและไม่ครอบคลุมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเพียงพอ ประกอบกับบทบัญญัติต่างๆ ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้มีการกำหนดถึงรายละเอียดของปัญหาไว้เป็นการเฉพาะ จนเป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาในหลายประการ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในการกำหนดสภาพการจ้างให้เหมาะสม และกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ศึกษาและพิจารณาถึงมาตรการทางกฎหมายตามหลักการสากลและกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งล้วนแต่เป็นประเทศที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ โดยแต่ละประเทศนั้น อาจมีมาตรการทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี ได้มีการตรากฎหมายดังกล่าวขึ้นมาในรูปแบบของกฎหมายเฉพาะ ตรงกันข้ามประเทศญี่ปุ่น ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และเครือรัฐออสเตรเลีย ได้มีการตรากฎหมายดังกล่าวขึ้นมาในรูปแบบของกฎหมายแรงงาน

อนึ่ง มาตรการเหล่านั้นก็ได้มีการกำหนดถึงสาระสำคัญ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางสนับสนุนเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ได้ ดังนี้

ประการแรก ความเหมาะสมของการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายตามกฎหมายระหว่างประเทศ และตามกฎหมายต่างประเทศได้มีการจัดกำหนดมาตรการดังกล่าวไว้ชัดเจน เพียงแต่อาจมีการกำหนดรายละเอียดของมาตรการลงในกฎหมายที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการจัดเวลาทำงาน โดยควรจะมีการวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงมีครรภ์สามารถพักผ่อนได้เพียงพอ อีกทั้งประเทศญี่ปุ่นก็มีการระบุถึงการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานหญิงมีครรภ์ ว่าหญิงมีครรภ์ไม่ควรทำงานเกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่ควรเกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการตามกฎหมายระหว่างประเทศ และตามกฎหมายต่างประเทศส่วนใหญ่ มักเน้นย้ำว่า แรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง จะได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกันกับแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานแบบรายวันหรือรายเดือน

ประการที่สอง ความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายของกฎหมายระหว่างประเทศ และมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ แต่ละประเทศได้มีการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการจ้างงานรายชั่วโมงที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ตามกฎหมายระหว่างประเทศนั้น ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน ส่วนมาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นจะถูกกำหนดบนพื้นฐานของการตกลงเจรจา และให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้แรงงาน

ส่วนประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้น ได้กำหนดแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าจ้างที่สามารถแบ่งได้ตามสัดส่วนที่เปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ประการสุดท้าย แนวทางการเปลี่ยนสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายของแต่ละประเทศได้มีการกำหนดรูปแบบของสภาพการจ้างในประเด็นงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยทั่วไปส่วนใหญ่แล้วจะ กำหนดให้ควรมีการปรับสภาพการทำงานของผู้จ้างหญิงมีครรภ์ ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานให้เหมาะสมได้ ควรจะย้ายให้แรงงานหญิงนั้นไปทำงานอีกที่หนึ่ง หรือให้แรงงานหญิงมีครรภ์นั้นมีสิทธิเปลี่ยนงานได้ ทั้งนี้พบว่า การกำหนดสภาพการจ้างดังกล่าว ล้วนมีความครอบคลุมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในทุกสาขาอาชีพ

ฉะนั้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของหญิงมีครรภ์ได้อย่างเป็นระบบ มีรูปธรรม และเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงสมควรที่จะต้องดำเนินการวิเคราะห์และเปรียบเทียบถึง มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศว่าสามารถนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของประเทศไทยได้มากน้อยเพียงใด อีกทั้งยังเป็นข้อสนับสนุนที่สำคัญต่อการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของหญิงมีครรภ์สำหรับประเทศไทยอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอถึงข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยต่อไป

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงกฎข้อบังคับ ประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงและ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย พร้อมกับการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามหลักการสากลและกฎหมายต่างประเทศมาแล้วนั้น ย่อมทำให้ผู้เขียนสามารถพิจารณาถึงการกำหนดแนวทางที่จะนำมาเป็น ข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ได้ ตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์

เมื่อมาตรการทางกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทย ยังไม่ได้มีการ กำหนดถึงเรื่องเวลาทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการ เฉพาะ ผู้เขียนจึงเสนอแนะให้ประเทศไทยสมควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับปัญหา ดังกล่าว โดยเสนอให้เพิ่มเติมกฎหมายหรือประกาศข้อบังคับ ให้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของ แรงงานหญิงมีครรภ์ และเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองในเรื่องการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากโรคไวรัส โควิด-19 ที่ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่อง จึงต้องเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home ซึ่งการ

ทำงานรูปแบบดังกล่าว ก็เหมาะกับการจ้างงานเป็นรายชั่วโมง และเพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทุกสาขาอาชีพได้มีโอกาสเลือกเวลาทำงานให้เหมาะสมต่อสุขภาพของตนเอง ดังนั้น การที่แรงงานหญิงมีครรภ์สามารถทำงานรูปแบบ Work from home และเลือกปรับสภาพการจ้างเป็นแบบรายชั่วโมง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ จึงสมควรมีให้เพิ่มเติมกฎหมายหรือประกาศข้อบังคับ โดยให้มีมาตรการเรื่องการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ และเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครองในเรื่องการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงไว้เป็นการเฉพาะ โดยได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานรายวันและรายเดือน

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์แล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาประการต่อมาคือ การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ จะทำได้อย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเป็นธรรม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานรายชั่วโมงไว้ ดังนี้

๑. กลุ่มผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้ค่าจ้าง อย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท

๒. กลุ่มนักศึกษา โดยกำหนดให้ค่าจ้าง อย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๐ บาท

อย่างไรก็ตามยังไม่ปรากฏว่าประเทศไทยมีการกำหนด เรื่องค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ไว้แต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ประเทศไทยกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงแบบแนะนำของแรงงานรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. คำนวณหาจำนวนค่าจ้างรายวัน โดยนำค่าจ้างรายเดือน มาหาร ๓๐ วัน

เช่น เงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท

$๑๕,๐๐๐ \div ๓๐ \text{ วัน} = ๕๐๐ \text{ บาทต่อวัน}$, $= ๖๒.๕๐ \text{ บาทต่อชั่วโมง}$

๒. จากข้างต้น ค่าจ้าง ๕๐๐ บาทต่อวัน คือ ค่าจ้างที่เป็น MAXIMUM ที่นายจ้างจะสามารถจ่ายได้ต่อ ๑วัน ทั้งนี้ ค่าจ้างที่เป็น MAXIMUM ดังกล่าวอาจลดลงตามความเหมาะสมเป็นธรรม และตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วย

เช่น นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันว่า ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะทำงาน ๕ ชั่วโมงต่อวัน โดยค่าจ้างรายชั่วโมง คิดจาก ๕๐๐ (บาทต่อวัน) หาร ๕ (ชั่วโมงต่อวัน) เท่ากับ ๑๐๐ (บาทต่อชั่วโมง)

จะเห็นได้ว่า เมื่อแรงงานหญิงมีครรภ์ ทำงานเป็นรายชั่วโมง จำนวน ๕ ชั่วโมงต่อวัน จะได้รับค่าจ้างอัตรา ๑๐๐ บาท ต่อชั่วโมง ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่า ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง

๓. การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์ควรเริ่มตั้งแต่อายุครรภ์ ๑๒ สัปดาห์ (ช่วงไตรมาสที่ ๒) ไปจนถึงมีการคลอดบุตร เนื่องจากช่วงไตรมาสที่ ๒ ขนาดของทารกในครรภ์จะเพิ่มขึ้นประมาณ ๔-๕ เท่า ทำให้หญิงมีครรภ์นั้นเริ่มเคลื่อนไหวร่างกายลำบาก และในไตรมาสที่ ๓ นั้น

ขนาดห้องของหญิงมีครรภ์จะใหญ่มากที่สุด จึงเป็นช่วงระยะเวลาที่แพทย์แนะนำว่าควรเป็นช่วงที่หยุดพักงานมากที่สุด^{๔๓}

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๐๕ บัญญัติว่า “ถ้าการกระทำ ความผิดตามมาตรา ๓๐๑ หรือ มาตรา ๓๐๒ เป็นการกระทำของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมและตาม หลักเกณฑ์ของแพทยสภาในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้กระทำไม่มีความผิด

(๔) หญิงซึ่งมีอายุครรภ์ไม่เกินสิบสองสัปดาห์ยืนยันที่จะยุติการตั้งครรภ์”

จากกฎหมายอาญาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า อายุครรภ์ที่น้อยกว่า ๑๒ สัปดาห์สามารถทำแท้งได้ แต่หากเกิน ๑๒ สัปดาห์ไปแล้วไม่ควรยุติการตั้งครรภ์ เนื่องจากจะเกิดอันตรายต่อสุขภาพหญิง จนถึงขั้นเสียชีวิต เพราะร่างกายหญิงและทารกนั้นมีพัฒนาการในลำดับสูง^{๔๔}

ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงขอปรับลดลงตามความเหมาะสม เช่น จากค่าจ้างอัตรา ๑๐๐ บาท ต่อชั่วโมง แต่ตกลงจ่ายเท่ากับ ๘๐ บาทต่อชั่วโมง (ซึ่งค่าจ้างอัตรา ๘๐ บาทต่อชั่วโมง ก็ยังเป็นอัตราการจ่ายค่าจ้างที่สูงมากกว่าปกติคือ ๖๒.๕๐ บาทต่อชั่วโมง)

นอกจากนี้ เมื่อได้ตกลงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์แล้วนั้น บริษัท นายจ้างยังสามารถนำกระบวนการกำหนดค่าจ้างดังกล่าว ทำให้เป็น CSR (Corporate Social Responsibility) ของลูกจ้าง หมายความว่า นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างให้มากที่สุด เท่ากับเงินเดือนปกติ ของลูกจ้าง โดยให้รายวันสูงสุดไม่เกิน ๕๐๐ บาท (ตัวเลขตามตัวอย่างข้างต้น) หรืออาจจะลดลงกว่า เล็กน้อยตามความเหมาะสม แต่จำนวนชั่วโมงทำงานก็ลดลงด้วยเช่นกัน ซึ่งวิธีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อัตราการจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมงนั้นสูงมากกว่าปกติ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

๕.๒.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนสภาพการจ้างให้เหมาะสมต่อแรงงานหญิงมีครรภ์ในแต่ละสาขาอาชีพ

จากการศึกษา พบว่ามาตรการทางกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทย ยังไม่ได้มีการกำหนดถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้าง ที่ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงอย่างครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ แม้จะมีการกำหนดคุ้มครองการทำงานล่วงเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป” แต่ในสาขาอาชีพอื่นๆ เช่น วิศวกร สถาปนิก โปรแกรมเมอร์ งานวิชาการ บัญชีการเงิน ธุรการ เป็นต้น ยังไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใดให้ความคุ้มครอง และเมื่อปรากฏว่าปัจจุบันอาชีพดังกล่าวถือเป็นอาชีพที่สำคัญและมีบทบาทต่อยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งเทคโนโลยี

^{๔๓} M. Purdie (pseud.), “Why we need to talk about losing a baby”, World Health Organization, Accessed November ๑๙, ๒๐๒๑, <https://www.who.int/news-room/spotlight/why-we-need-to-talk-about-losing-a-baby>

^{๔๔} สำนักส่งเสริมวิชาการรัฐสภา สถาบันพระปกเกล้า, เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา, หน้า ๑-๕.

อาชีพดังกล่าวจึงมีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานในสายอาชีพดังกล่าวจะต้องมีภาระงานที่มากขึ้น หากเป็นแรงงานหญิงซึ่งมีครรภ์ จึงสมควรต้องมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้ประเทศไทยสมควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้สอดคล้องกับพลวัตของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายระหว่างประเทศที่มีมาตรการในการจัดการรูปแบบการทำงาน โดยสามารถให้แรงงานหญิงมีครรภ์ปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมได้ตามภาวะอาการ หรือสรีระที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยให้การคุ้มครองดังกล่าวครอบคลุมแรงงานหญิงมีครรภ์ในทุกสาขาอาชีพ

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาทั้งสามประการข้างต้น ผู้เขียนขอเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การที่จะปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เรื่องการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานขึ้นใหม่อันนำมาสู่การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงนั้น *จะต้องมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และข้อตกลงนั้น จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำเป็นหนังสือเท่านั้น* แต่ทั้งนี้ ข้อตกลงดังกล่าวนั้นต้องระบุเงื่อนไขที่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ตามสถานการณ์ เช่น เดิมลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นลูกจ้างรายเดือน ต่อมาตกลงเปลี่ยนสภาพการจ้างมาเป็นแบบรายชั่วโมงเพื่อให้เหมาะสมต่อสุขภาพ หากลูกจ้างหญิงนั้นได้คลอดบุตรแล้ว และประสงค์จะเปลี่ยนสภาพการจ้างมาทำงานแบบรายเดือนแบบเดิม ก็สามารทำได้ เป็นต้น ฉะนั้นการสร้างข้อตกลงโดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกจ้างและเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นคุณแก่ลูกจ้าง ทั้งยังเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความเป็นมารดา เพื่อรักษาสุขภาพและสิทธิประโยชน์ในการทำงานอันเป็นสาระสำคัญในการคุ้มครองความเป็นมารดา อันเป็นไปตามหลักสากลอีกด้วย

๕.๒.๔ ประโยชน์ที่ได้รับจากข้อเสนอแนะ

การที่ผู้เขียนได้เสนอแนะแนวทาง เพื่อให้เกิดมาตรการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น เนื่องมาจากกลไกของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ

ประการแรก เนื่องด้วยสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด-๑๙ ที่เกิดแพร่ระบาดอย่างหนัก ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อหญิงมีครรภ์มากยิ่งขึ้น เพราะเนื่องจากตัวของหญิงมีครรภ์เองจะต้องระมัดระวังป้องกันการติดเชื้อต่อตนเองแล้วยังต้องระมัดระวังไปตลอดจนทารกในครรภ์ด้วย ฉะนั้นจากสถานการณ์โรคระบาด จึงเห็นควรว่า แรงงานหญิงมีครรภ์ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีสุขภาพที่ดี ไม่เสี่ยงกับการติดเชื้อโควิด-๑๙ ผู้เขียนจึงเห็นว่าแนวทางที่ให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานแบบ Work from home โดยนายจ้างอาจตกลงเปลี่ยนสภาพการจ้างเป็นแบบงานรายชั่วโมง ก็ย่อมเป็นหนทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน

ประการที่สอง กล่าวคือ หากการตั้งครรภ์ลดลงจะทำให้อัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้จำนวนประชากรลดลง เพราะเมื่อคนหนุ่มสาวซึ่งเป็นวัยทำงาน และถือว่าเป็นกำลังสำคัญของประเทศมีจำนวน

ลดลง จะส่งผลให้อัตราเกิดเกิดความไม่สมดุลของช่วงวัยประชากร ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไปด้วย เนื่องจากคนหนุ่มสาวเป็นผู้ทำงานจ่ายภาษีและเงินเข้าระบบประกันสังคม ซึ่งรัฐต้องนำเงินจำนวนต่างๆ เหล่านี้ ไปใช้เป็นการบำนาญเพื่อดูแลผู้สูงอายุ หากประชากรคนหนุ่มสาวมีจำนวนลดลง ก็จะทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา เหมือนดังเช่นประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบันที่กลายเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เป็นต้น ดังนั้น การที่ผู้เขียนได้เสนอแนะแนวทางต่างๆ ตามข้างต้นมานั้น เพื่อหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดหลักประกัน ว่าการตั้งครม.ให้กำเนิดบุตรนั้นมีความมั่นคงในระดับหนึ่ง อันจะส่งผลให้อัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้น และเกิดกลไกในการพัฒนาประเทศต่อไป

ประการที่สาม คือ การเปลี่ยนแปลงไปของนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ตัวอย่างเช่น ธุรกิจ E-Commerce (อีคอมเมิร์ซ) แพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ ต่างเข้ามาแทนที่เทคโนโลยีแบบเดิม จนกระทั่งปัจจุบันสังคมส่วนใหญ่ เรียกได้ว่าเป็นสังคมยุคดิจิทัล ฉะนั้น ตลาดแรงงานปัจจุบันจึงเปลี่ยนไป อาชีพที่มีความสำคัญ เช่น วิศวกร โปรแกรมเมอร์ ดีไซน์เนอร์ นักการตลาด ต่างก็เป็นอาชีพยุคใหม่ที่มีความสำคัญและพบว่าอาชีพเหล่านี้ สามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้และทำงานเป็นรายชั่วโมงได้ ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ จึงเป็นการสร้างมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ให้สอดคล้องตามกลไกของตลาดแรงงาน จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

ประการที่สี่ คือ เมื่อมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานหญิงมีครรภ์แล้ว ฝ่ายนายจ้างนั้นก็สามารถนำหลักการดังกล่าวมาทำให้เป็น CSR (Corporate Social Responsibility) ขององค์กร อันจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งคือ การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดีโดยรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน^{๔๔} กล่าวคือ การจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ถือเป็นการทำงานเพื่อสังคมและเป็น ‘เป้าหมาย’ ขององค์กรอย่างหนึ่ง ทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากมาย ได้แก่^{๔๕}

๑. ภาพลักษณ์ในสังคม ภาพลักษณ์เป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด แต่ควรเป็นสิ่งที่องค์กรคิดถึงหลังสุดเมื่อทำกิจกรรมเพื่อสังคม ลูกค้าย่อมมากตัดสินใจซื้อสินค้าจากสิ่งที่ลูกค้ายเห็น เช่น ภาพพนักงานบริษัทกำลังช่วยเหลือสังคม หรือสื่อที่เจ้าของธุรกิจบริจาคเงินให้กับโรงเรียนยากจน ซึ่งการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้แก่หญิงมีครรภ์ ถือได้ว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรเป็นการช่วยเหลือสังคมอย่างหนึ่ง

๒. สร้างแบรนด์ กิจกรรมสร้างภาพลักษณ์ที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีความเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ทางธุรกิจ จะทำให้เกิดแบรนด์ที่ดี แบรนด์ที่ถูกสร้างขึ้นผ่านกิจกรรมเพื่อสังคม มักจะเป็นแบรนด์ที่มีความแตกต่าง และสามารถมัดใจลูกค้าได้ในระยะยาว เพราะสามารถทำให้ลูกค้าเชื่อได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจ

^{๔๔} ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง, “ความหมายของ CSR,” CSRCOM, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔, <http://www.csricom.com/csr>

^{๔๕} Tiger, “Corporate Social Responsibility คืออะไร? ดียังไง [CSR],” Thaiwinner, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔, <https://thaiwinner.com/csr/>

๓. ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การสร้างภาพลักษณ์สร้างแบรนด์ กิจกรรมช่วยสังคมส่วนมากมักทำให้องค์กร ‘สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง’ ไม่ว่าจะทางใดก็ทางหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่ธุรกิจมีการแข่งขันสูง การสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายหรือในส่วนของภาระหนี้ลูกค้า ถือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กรที่ต้องการประกอบการช่วยเหลือสังคมได้ในระยะยาว

๔. เข้าถึงลูกค้ามากขึ้น ข้อดีของการสื่อสารผ่านทาง CSR คือ ลูกค้ามีแนวโน้มที่จะนำไปแชร์ต่อมากขึ้น หากเทียบกับการประชาสัมพันธ์หรือการขายทั่วไป หากองค์กรไม่ได้ที่ใจลูกค้า โอกาสที่ลูกค้าจะนำประโยชน์หรือข้อดีขององค์กรไปแชร์ต่อให้คนอื่นนั้นก็ยังมีโอกาสมากขึ้น

๕. เข้าถึงพนักงานมากขึ้น CSR ยังเป็นวิธีประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานได้ดีอีกด้วย เนื่องจากการทำเพื่อสังคมทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าการสร้างกำไร นอกจากจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นมากขึ้นแล้ว ยังถือเป็นการรักษาพนักงานไว้ ลดโอกาสที่พนักงานจะหมดไฟหรือลาออก ทำให้องค์กรไม่ต้องเสียเวลาฝึกอบรมพนักงานใหม่ และไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงว่าพนักงานใหม่ที่รับเข้ามาทำงานจะมีประสิทธิภาพไม่เทียบเท่ากับพนักงานเก่าที่ลาออกไป ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง กรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ในส่วนนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหารบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้น และจากข้อเสนอแนะทั้งหมดตามที่ผู้เขียนได้มีการนำเสนอให้มีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหรือเพิ่มเติมข้อบังคับ ประกาศต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกำหนดให้มีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีแรงงานหญิงมีครรภ์ ให้เกิดความเหมาะสมต่อแรงงานหญิง

บรรณานุกรม

วิทยานิพนธ์

กขมน ทรงพิทักษ์กุล. “ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

จิรญาดา สำนักกลาง. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง: ศึกษากรณีอาชีพพนักงาน

รักษาความปลอดภัยหญิง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๗.

จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา.” วิทยานิพนธ์

มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๗.

ณัฐกร แก้วอ่อนแสง. “การคุ้มครองแรงงานหญิงก่อนและหลังคลอด.” การศึกษาอิสระ คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘.

ณัฏยา กรกมล. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองพยาบาลหญิงมีครรภ์ในหน่วยงานรัฐ.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๙.

ดลนimit มหาวีระ. “ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

, ๒๕๕๓.

พงษ์ไทย เฟื่องเที่ยง. “ปัญหาการใช้สิทธิในเรื่องการลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑ ศึกษาเฉพาะเรื่อง : การลาป่วยการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และการลาเพื่อฝึกอบรม

พัฒนาความรู้ความสามารถ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

๒๕๔๕.

พิทยา เขียวดอกน้อย. “การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมี

ครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ

นิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๔.

สุวรรณ จีโรคกุล. “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองและช่วยเหลือมารดาในช่วงระหว่าง

ก่อนและหลังการคลอดบุตร กรณีการลาคลอดบุตรตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

(พุทธศักราช ๒๕๖๐).” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑.

ศิริธร วังกาวิ. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.” วิทยานิพนธ์

มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ศิริรัตน์ ศิริยวมัย. “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๒.

กฎหมาย

“ข้อกำหนดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ๐๙๐๙.๐๔/ว๔๑๗๐ เรื่อง ขอความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการดูแลสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.”

“ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) และคำชี้แจง พร้อมตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.”

“ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.”

“ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิตและนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕.”

“ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือนายจ้างดูแลสุขภาพลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔.”

“ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน.”

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.”

“องค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐.”

“องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐.”

“องค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ.๑๙๙๔.”

ข้อมูลออนไลน์

กระทรวงแรงงาน. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<https://www.mol.go.th/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ>

การระบาดของโควิด-๑๙ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%88%E0%B8%A7%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94-๑๙>

การตั้งครรภ์ในช่วงไตรมาสที่ ๒ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<https://www.huggies.co.th/th-th/pregnancy/๔-๖-months/second-trimester-pregnancy>

กฎหมายแรงงาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term๑/isara/isara๑.pdf

- ความหมายของ CSR [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.csrcom.com/csr>
- โควิดสายพันธุ์ โอมิครอน คืออะไร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://vichaivejnongkhaem.com/health-info/%E0%B8%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%89/>
- จ้างงานรายชั่วโมง กฎหมายยังมีข้อจำกัด [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.naewna.com/politic/columnist/๔๔๗๕๔>
- เช็คสถานการณ์ Covid-๑๙ ได้ที่นี่ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://covid๑๙.workpointnews.com/>
- บริษัท ๗๘% ทั่วโลกใช้นโยบายทำงานจากที่บ้านมากขึ้น รับนิวนอร์มัลยุคโควิด-๑๙ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bltbangkok.com/news/๒๘๑๖๕/>
- เทรนด์โลก ๒๐๓๐ พร้อมคาดการณ์อนาคตอุตสาหกรรมทั่วโลกที่เจ้าของธุรกิจและคนทำงานต้องรู้ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.facebook.com/riverplus.th>
- ผลกระทบของสังคมการสูงวัยของอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไทยในระยะยาว [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://nutdnuy.medium.com/>
- ผลกระทบวิกฤต COVID-๑๙ กับเศรษฐกิจโลก: This Time is Different [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๑๘Mar๒๐๒๐.aspx
- ผู้ว่าประกาศล็อกดาวน์สมุทรสาคร ตั้งแต่๑๙ ธันวาคม-๓ มกราคมปีหน้า [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.naewna.com/local/๕๓๙๗๘๗>
- ระบบสถิติทางการทะเบียน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statPMOC/#/detailContractRegion>
- โลกจะเปลี่ยนไปอย่างไร หลังวิกฤตโควิด-๑๙ จบลง? [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๓๐Mar๒๐๒๐.aspx
- สรุปข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/๒๔๘๓๑>
- ส่องเทรนด์โลกในปี ๒๐๓๐ การเปลี่ยนแปลงที่ทุกคนต้องรู้ เพื่อปรับตัวให้ทัน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.disruptignite.com/blog/new-world-trends-in-๒๐๓๐>
- ศธ.คอนเฟิร์มพบ'โอมิครอน'รายแรกในไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.matichon.co.th/covid๑๙/covid๑๙-alert/news_๓๐๙๕๒๙๔
- ๒๐ ข้อห้ามสำหรับคนท้อง & ข้อควรระวังสำหรับคนท้อง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://medthai.com/%E0%B8%82%E0%B8%89%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E>

๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๘๔%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%๘๗
%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗/]

Corporate Social Responsibility คืออะไร? ดียังไง [CSR] [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<https://thaiwinner.com/csr>

Global Industry Vision (GIV) : อัปเดต ๑๐ เทรนด์ฮอต พร้อมคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมทั่วโลกถึงปี ๒๕๖๘ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.salika.co/๒๐๑๙/๐๘/๑๘/giv-global-industry-vision-๒๐๑๙-๒๐๒๕/>

Why we need to talk about losing a baby [ออนไลน์].แหล่งที่มา:

<https://www.who.int/news-room/spotlight/why-we-need-to-talk-about-losing-a-baby>

'Work From Home' สุดปัง งานไม่เดิน สุขภาพจิตแย่ เช็ก ๗ สัญญาณที่ต้องรีบแก้ [ออนไลน์].

แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/๙๓๓๑๘๕>

Pregnancy the three trimesters [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://www.ucsfhealth.org/conditions/pregnancy/trimesters>

Stages of pregnancy [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://www.womenshealth.gov/pregnancy/youre-pregnant-now-what/stages-pregnancy>

Staying healthy and safe [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://www.womenshealth.gov/pregnancy/youre-pregnant-now-what/staying-healthy-and-safe>

บทความ,วารสาร และเอกสารอื่นๆ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ,”สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา,” โครงการศึกษาวิจัย.

ปาริณา ศรีวินิชย์, “สิทธิของแม่ทำงานกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่.” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ.(สิงหาคม ๒๕๕๐)

นิศาชล เศรษฐไกรกุล และคณะ. “ความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก ๙๐ วันเป็น ๑๘๐ วัน ในกลุ่มหญิงวัยทำงานในประเทศไทย.” วารสารวิชาการสาธารณสุข,ฉบับที่ ๔. ปีที่ ๒๔.

(กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘)

ฉัตรดี โทณวนิก และคณะ. “การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง.” การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ ๙.

สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย, “รายงานเฝ้าระวังการแท้งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๒.” รายงานฉบับสมบูรณ์.

เสาวลักษณ์ หีบแก้ว และคณะ. “การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศญี่ปุ่น: นัย
 ยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย.” *Journal of Mekong Societies* Vol. ๑๔ No. ๓ Sep.-
 Dec. ๒๐๑๘.

ศิริรัตน์ ศิริยวสมัย. “ปัญหาการคุ้มครองสิทธิในการลาของผู้ตั้งครรภ์ในระหว่างการทำงาน.” *วารสาร
 มหาคุพานาครุศาสตร์* ปีที่ ๖ (กันยายน, ๒๕๖๒)

สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. “ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท.” *บทความวิชาการ สำนัก
 วิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา* ปีที่ ๒. ฉบับที่ ๐๘. (พฤษภาคม ๒๕๕๕)

สำนักส่งเสริมวิชาการรัฐสภา สถาบันพระปกเกล้า. “เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาของ
 คณะกรรมาธิการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา.” หน้า ๑-๕.

สุจิตรา ชำนิวิทย์กรณ์. “การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ระบบค่าจ้างแบบลอยตัวใน
 ประเทศ.” *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย เสนอต่อ กระทรวงแรงงาน.* (พฤษภาคม ๒๕๕๙)

เอกพร รักความสุข, เจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรง
 พิมพ์เดือนตุลา, ๒๕๔๑), น.๓๓.

World Bank Group, “Aging and the Labor Market in Thailand,” World Bank Group.
 (June ๒๐๒๑), Page ๑๕.