

การคุ้มครองแรงงานหญิง: ศึกษากรณีการลางานระหว่างมีประจำเดือน

THE PROTECTION OF FEMALE LABOR FORCE:
CASE STUDIES ON MENSTRUAL LEAVE

กนกวรรณ ยิ่งทวี* และ พรเพ็ชร ชลศักดิ์ตระกูล
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Kanokwan Yingtawee* and Pornphet Cholsaktrakul
Program in Laws, Humanities and Social Science Faculty, Phranakhon Rajabhat University,
Bangkok, Thailand

*E-mail: c2iewkanokwan@gmail.com

Received: 06-04-2024

Revised: 07-05-2024

Accepted: 02-07-2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์หารูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการให้หญิงลางานระหว่างมีประจำเดือน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิจัยเอกสาร ศึกษาเปรียบเทียบกับราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยไม่มีการลางานระหว่างมีประจำเดือนของแรงงานหญิงบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนเช่นในต่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติจะพบว่าแรงงานหญิงมักจะใช้สิทธิลาป่วยในช่วงมีประจำเดือนแทนสิทธิในการลาของหญิงระหว่างมีประจำเดือนเป็นสิทธิตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนจึงไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ รัฐสามารถมีมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงได้ ประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนเพื่อเป็นไปตามหลักสากล โดยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย คือ การให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนได้ 3 วัน หากแรงงานหญิงต้องการลามากกว่านั้นจะต้องใช้สิทธิลาป่วย โดยระหว่างการลาประจำเดือน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้างไม่จำเป็นต้องยื่นใบรับรองแพทย์ งานวิจัยมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มมาตรา 43/1 และ มาตรา 43/2 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำสำคัญ: ประจำเดือน แรงงานหญิง การลางาน สิทธิของแรงงาน

ABSTRACT

The main purposes of this research are to analyze and identify appropriate forms of leave in Thailand to allow the female labor force to take leave from work during their menstrual period. The qualitative research was conducted through a literature review and comparative studies with the Kingdom of Spain, the Republic of China (Taiwan), the Republic of Korea, and the Socialist Republic of Vietnam. The research findings indicate that there are no written legal provisions for menstrual leave for the female labor force in Thailand, unlike in other countries. However, it is found that in practice, female workers often take sick leave during their menstrual period instead. Given that the right to menstrual leave is aligned with international labor standards, allowing female workers to take leave during their menstrual period should not be considered discriminatory. States can enact special measures to protect the female labor force in this regard. Therefore, it is appropriate for Thailand to establish rights for female workers to take menstrual leave in accordance with universal principles. The research suggests that the appropriate form of leave for Thailand would allow female workers to take three days of menstrual leave. If additional days are needed, they would be required to use sick leave. During menstrual leave, employers would not be obligated to pay wages, and employees would not need to provide a medical certificate. Based on the research, it is recommended that sections 43/1 and 43/2 be added to Chapter 3, concerning the employment of female labor, in the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998).

Keywords: Menstruation, Female Labor Force, Leave of Work, Labor Rights

บทนำ

แรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต แรงงานมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบอุตสาหกรรมในประเทศไทย เพราะเกี่ยวข้องกับการผลิต จำหน่าย การให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้นความมั่นคงก้าวหน้าหรือความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ แรงงานย่อมมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม หากความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างเป็นไปด้วยดี

จะทำให้กำลังการผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดกำไร ช่วยให้ลูกจ้างมีรายได้สามารถครองชีพได้ การจำหน่ายและบริการเป็นไปด้วยดี เป็นการอำนวยประโยชน์แก่ประชาชน ผู้ซื้อผลิตภัณฑ์ และใช้บริการต่างๆ ทางรัฐบาลเองก็จะได้รับประโยชน์จากการเก็บภาษีอากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการสาธารณูปโภค และสิ่งที่เป็นสำหรับประชาชน ก็จะเป็นไปด้วยดี ในกรณีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างไม่เป็นไปด้วยดี จะทำให้การผลิตไม่ราบรื่น

หยุดชะงัก ก่อให้เกิดผลเสียทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และกระทบต่อการอุปโภคและบริโภคของประชาชนด้วย (Korkongka, 1996) การที่จะให้ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปด้วยดีนั้น หลักการพื้นฐานโดยทั่วไปคือนายจ้างจะต้องดูแลผลประโยชน์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังใจที่จะทำงานให้นายจ้างต่อไปได้

ในปีพ.ศ. 2565 มีประชากรเพศชายจำนวน 31,755,032 คน เพศหญิง จำนวน 33,351,449 คน (Management and Registry Technology Development Division, 2023) แสดงให้เห็นว่าประชากรเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ส่งผลให้แรงงานหญิงมากขึ้น (Ministry of Labour, 2023) ในอดีตลูกจ้างที่เป็นหญิงจะมีการกีดกันจากการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการให้ค่าแรงที่จะให้ค่าแรงน้อยกว่าลูกจ้างที่เป็นชายเพราะนายจ้างมองว่าเพศหญิง เป็นเพศที่อ่อนแอไม่สามารถทำงานได้เทียบเท่าผู้ชาย ซึ่งในปัจจุบันมีการรับรองสิทธิของลูกจ้างหญิงให้เทียบเท่ากับลูกจ้างชายไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับ อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญาการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีการบัญญัติเรื่องความเท่าเทียมกับของเพศชายและหญิงไว้เช่นเดียวกันในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27

ถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติให้ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันแต่ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างหญิงก็ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษในบางเรื่อง เพราะเพศหญิงมีสรีระร่างกายที่แตกต่างจากเพศชาย ในบางเรื่องจึงต้องมีมาตรการ

พิเศษที่มารองรับเพื่อให้ลูกจ้างหญิงทำงานได้มีประสิทธิภาพ และเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานหญิงด้วยประเทศไทยมีมาตรการที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงหลายมาตรา เช่น การลาคลอดบุตร การห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานใช้แรงงานบางประเภท หรือการห้ามหญิงทำงานบางประเภท (Dharmniti, 2023) เป็นต้น ซึ่งมาตรการที่คุ้มครองแรงงานหญิงนี้เป็นมาตรการสากลที่หลาย ๆ ประเทศทั่วโลกมีการบัญญัติไว้ แต่มีมาตรการพิเศษที่เรียกว่า “การให้สิทธิลางานระหว่างมีประจำเดือน” ที่หลาย ๆ ประเทศมีการบัญญัติสิทธิดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐอินเดีย สาธารณรัฐไต้หวัน สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เป็นต้น (Yodhong, 2023) นอกจากนี้ในยุโรปราชอาณาจักรสเปนเป็นประเทศแรกในยุโรปที่ให้หญิงลาระหว่างมีประจำเดือนได้ (Chankisen, 2023) อาการปวดของหญิงระหว่างมีประจำเดือนนั้นมีงานวิจัยจากหลาย ที่ที่แสดงให้เห็นว่าการปวดประจำเดือนของหญิงนั้นมีผลกระทบต่องาน การเรียน หรือการใช้ชีวิตโดยปกติ ตามข้อมูลของ American College of Obstetricians and Gynecologists อาการปวดประจำเดือนหรือปวดประจำเดือนเป็นเรื่องปกติ ผู้หญิงที่มีประจำเดือนมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอาการปวดเป็นเวลาหนึ่งหรือสองวันทุกเดือน สำหรับบางคน อาการปวดนั้นรุนแรงมากจนไม่สามารถทำกิจกรรมตามปกติได้เป็นเวลาหลาย (Masih, 2023) สำหรับประเทศไทยในกฎหมายแรงงานไทยไม่ได้มีการบัญญัติเรื่องการลางานระหว่างมีประจำเดือนไว้อย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติผู้หญิงที่ป่วยจากการมีประจำเดือน จึงจะใช้สิทธิลาป่วยแทน ซึ่งแตกต่างจากในต่างประเทศ

ที่มีการให้แรงงานหญิงลงงานจากการมีประจำเดือนได้ โดยเป็นสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน จากปัญหาที่กล่าวมาในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ดังต่อไปนี้

1. สิทธิการลงงานของหญิงระหว่างมีประจำเดือน

ในประเด็นปัญหานี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์สิทธิการลงงานของหญิงระหว่างมีประจำเดือนว่าผู้หญิงควรมีสิทธิที่จะลงงานระหว่างมีประจำเดือนหรือไม่ หากให้ผู้หญิงลงงานจะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่

2. ความเหมาะสมของประเทศไทยในการให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือน

ในประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ว่าประเทศไทยมีความเหมาะสมหรือไม่ ที่จะให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือนโดยวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือน

3. รูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือน

ในประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์รูปแบบการลงงานระหว่างมีประจำเดือนที่เหมาะสมกับประเทศไทย ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ระยะเวลาการลา และเงื่อนไขในการลงงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องสิทธิของหญิงในการลงงานระหว่างมีประจำเดือน

2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของหญิงในการลงงานระหว่างมีประจำเดือน

3. เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของประเทศไทยในการให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือน

4. เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการให้หญิงลงงานระหว่างมีประจำเดือน

ทบทวนแนวคิด

1. การมีประจำเดือนของเพศหญิง

ประจำเดือน คือ เลือดและเนื้อเยื่อที่โพรงมดลูกที่หลุดออกมาในรอบเดือนของผู้หญิง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นทุก 21-35 วัน แต่ละรอบจะอยู่ยาวนาน 3-7 วัน การที่เราต้องมีการสร้างเนื้อเยื่อโพรงมดลูกใหม่เสมอ ก็เพื่อให้พร้อมต่อการฝังตัวของตัวอ่อน จึงทำให้เกิดวงโคจรของประจำเดือนแบบนี้ขึ้นมา ซึ่งก็จะขึ้น ๆ ลง ๆ ตามระดับของฮอร์โมนเพศด้วย (Dhamkraisorn, 2016) ปกติผู้หญิงจะมีประจำเดือนเมื่ออายุเข้าสู่วัยรุ่น คืออายุประมาณ 12-13 ปี แต่ที่เคยพบว่าเด็กผู้หญิงอายุ 8 ปีก็มีประจำเดือนแล้ว และในปัจจุบันเด็กผู้หญิงมีแนวโน้มการมีประจำเดือนในอายุน้อยลง (Paolo Hospital, 2020) โดยอาการที่เกี่ยวข้องกับการมีประจำเดือนมีดังนี้ (Bumrungrad Hospital, 2019)

1.1 อาการปวดประจำเดือน

ผู้หญิงจำนวนมากมีอาการปวดท้องก่อนมีประจำเดือน 1-2 วัน และระหว่างมีประจำเดือนในช่วงวันแรก ๆ อาการปวดประจำเดือน (Dysmenorrhea) มีตั้งแต่อาการปวดหน่วงหรือปวดเกร็งเล็กน้อย ไปจนถึงอาการปวดขั้นรุนแรง บริเวณท้องน้อยและอาจมีอาการอื่นร่วมด้วย เช่น ปวดหลังด้านล่าง คลื่นไส้ อาเจียน เหงื่อออก ท้องเสีย

หรือท้องผูก ท้องอืด เวียนศีรษะและปวดศีรษะ เป็นต้น

1.2 สาเหตุของการปวดประจำเดือน

โดยเฉลี่ยทุก ๆ 28 วัน หากไข่ไม่มี อสุจิมาผสม เยื่อบุโพรงมดลูกจะหลุดลอกออกมาเป็นประจำเดือน อาการปวดประจำเดือนเกิดจากสารที่ออกฤทธิ์คล้ายฮอร์โมน ชื่อว่า โพรสตาแกลนดิน (Prostaglandin) ซึ่งก่อตัวขึ้นที่เยื่อบุโพรงมดลูก ระหว่างมีประจำเดือน โพรสตาแกลนดินทำให้กล้ามเนื้อบีบตัวและหดเกร็งคล้ายกับการเจ็บปวดขณะคลอดบุตร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดอาการคลื่นไส้ ท้องเสีย หากร่างกายหลังสารนี้ในปริมาณมากจะยิ่งเพิ่มความรุนแรงของอาการ ปวด ทำให้รู้สึกปวดประจำเดือนยิ่งขึ้น

1.3 ประเภทของการปวดประจำเดือน

อาการปวดประจำเดือนแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน

1) ปวดประจำเดือนประเภทปฐมภูมิ (Primary Dysmenorrhea) เป็นอาการปวดประจำเดือนที่พบบ่อยที่สุด สาเหตุมักเกิดจากการที่เยื่อบุโพรงมดลูกผลิตสารโพรสตาแกลนดินมากเกินไป

2) ปวดประจำเดือนประเภททุติยภูมิ (Secondary Dysmenorrhea) เกิดจากภาวะผิดปกติของมดลูกหรืออวัยวะสืบพันธุ์อื่น ๆ เช่น

เยื่อบุโพรงมดลูกเจริญผิดที่ (endometriosis) เกิดจากเยื่อบุโพรงมดลูกเจริญนอกมดลูก ซึ่งเมื่อเจริญผิดที่แต่ยังทำหน้าที่สร้างประจำเดือนเหมือนเดิม ทำให้อาเจมีเลือดประจำเดือนในอุ้งเชิงกรานบริเวณที่มีเยื่อบุโพรงมดลูกไปเกาะในแต่ละรอบเดือน ปวดท้องน้อยอย่างรุนแรงและอาจเป็นสาเหตุของการมีบุตรยาก

เยื่อบุมดลูกเจริญภายในกล้ามเนื้อมดลูก (Adenomyosis) ผู้ป่วยจะมีอาการปวดประจำเดือนอย่างมาก และ/หรือ เลือดประจำเดือนมากและยาวนานกว่าปกติ

เนื้องอกมดลูก (Uterine fibroids) มักไม่ใช่เนื้อร้าย ขนาดมีตั้งแต่เล็กมากไปจนถึงขนาดใหญ่ หากมีขนาดใหญ่ มักทำให้มีเลือดประจำเดือนออกมามากหรือประจำเดือนกระปริดกระปรอยนานเป็นสัปดาห์ พร้อมกับอาการปวดประจำเดือนหรือปวดหลังส่วนล่างแบบเรื้อรัง

ภาวะอุ้งเชิงกรานอักเสบ (Pelvic Inflammatory Disease) เป็นการติดเชื้อบริเวณระบบสืบพันธุ์ในเพศหญิง ส่วนใหญ่เกิดจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ หากไม่รักษาให้หายขาด ทำให้เกิดการอักเสบเรื้อรังและปวดท้องระหว่างมีประจำเดือน และอาจเป็นสาเหตุของการมีบุตรยาก

ภาวะปากมดลูกตีบ (Cervical stenosis) เกิดจากปากมดลูกแคบเกินไป ทำให้เลือดประจำเดือนไหลได้ช้าแต่หากอุดตันจะทำให้ของเหลวคั่งค้างภายในโพรงมดลูก ทำให้เกิดอาการปวดท้องมากและเรื้อรัง

2. สิทธิการหยุด การลา ของลูกจ้าง

ในประเทศไทยคำว่าลูกจ้างอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน ซึ่งคำว่าลูกจ้าง ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” จากบทนิยามดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายเดือนย่อมได้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วันหยุดของลูกจ้าง

ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันหยุดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. วันหยุดประจำสัปดาห์
2. วันหยุดตามประเพณี
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ทั้งลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวันนั้นจะต้องมีสิทธิได้รับวันหยุดทั้ง 3 ประเภทตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องห่างกันไม่เกิน 6 วัน (เว้นแต่บางประเภทที่ลูกจ้างจำต้องทำติดกันมิฉะนั้นจะเสียหายแก่นายจ้างได้ เช่น งานโรงแรม งานขนส่งงานเหล่านี้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเลื่อนไปหยุดวันใดแทนก็ได้) ส่วนวันหยุดตามประเพณีนั้นนายจ้างต้องประกาศล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (รวมวันแรงงาน) และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน เมื่อลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว (เว้นแต่วันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างรายวันไม่มีสิทธิได้รับ) ดังนั้น นอกจากนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดทั้ง 3 ประเภทข้างต้นให้แก่ลูกจ้างรายวันแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ได้มาทำงานอีกด้วย (Mkclegal, 2566)

2.2 วันลาของลูกจ้าง

ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันลา หมายความว่าวันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระ

อันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร ดังนี้ (Wilawan, 2023)

2.2.1 ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงหมายถึงลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง เจ็บป่วยจนถึงขนาดไม่อาจมาทำงานตามปกติ จำเป็นต้องหยุดงานเพื่อพักผ่อนหรือเข้ารับการรักษาพยาบาลจนกว่าอาการเจ็บป่วยนั้นจะหายไป)

กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้และต้องหยุดงานเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และว่าลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นการเจ็บป่วยที่จะลาป่วยได้

ในเรื่องใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการนั้น นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะเรียกเอาจากลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการลาป่วยของลูกจ้างได้เว้นแต่ในการลาป่วยคราวนั้นลูกจ้างได้ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไปเท่านั้น อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของใบรับรองของสถานพยาบาลทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ลูกจ้างต้องให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารให้แพทย์นั้นตรวจได้

2.2.2 วันลาเพื่อทำหมัน

วันลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างทั้งชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาหรือจำนวนวันที่แพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองแพทย์ให้

2.2.3 วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน คำว่ากิจธุระอันจำเป็นหมายถึง ภาระหรืองานที่จะต้องไปหรือทำด้วยตนเอง ซึ่งอาจมีปัญหาถ้านายจ้างยึดถือความหมายของถ้อยคำดังกล่าวอย่างเคร่งครัดและใช้ระบบอนุญาตหรืออนุมัติหรือตรวจสอบการลาโดยเข้มข้นก็จะทำให้เกิดปัญหาหรือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและผู้จ้างขึ้นได้ เมื่อกฎหมายกำหนดให้สิทธิลูกจ้างเพียง 3 วันทำงาน นายจ้างจึงพึงบริหารวันลานั้นโดยตระหนัก

2.2.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้าง(ที่เป็นทหารกองหนุนประเภท 1) ซึ่งได้รับคำสั่งเรียกให้เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497) มีสิทธิลาไปรับราชการทหารตามคำสั่งเรียกนั้นได้

2.2.5 วันลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ลูกจ้างที่ประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด หรือต้องการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ในแหล่งหรือสถาบันที่เปิดทำการในวันทำงานของลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อฝึกการอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)

2.2.6 วันลาเพื่อคลอดบุตร

ส่วนการลาเพื่อคลอดบุตร โดยปกติย่อมหมายถึงการลาเมื่อหญิงนั้นมีครรภ์แก่จนจะคลอดบุตร แล้วจึงลาหยุดงานเพื่อพักรอ

การคลอดการลาหยุดงานระหว่างวันที่มีการคลอดและหลังการคลอดและการลาหยุดงานเพื่ออยู่เลี้ยงดูและให้นมบุตรหลังจากนั้น การลาเพื่อคลอดบุตรยังให้หมายรวมถึงความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนบุตรคลอดด้วย

อันที่จริงโดยเจตนาเดิมนั้น

ประสงค์จะให้วันลาเพื่อคลอดบุตร รวมถึงการลาที่เกี่ยวข้องกับการมีครรภ์ทั้งหมด เช่น การลาหยุดงานเนื่องจากการแพ้ท้อง การหยุดงานเนื่องจากมีอาการตกเลือดการหยุดงานเนื่องจากการแท้งบุตร รวมถึงการหยุดงานเพื่อรักษาครรภ์หรือทารกในครรภ์ หรือรักษาโรคแทรกซ้อนระหว่างมีครรภ์ต่าง ๆ เป็นต้นด้วย

3. สิทธิของลูกจ้างตามประกันสังคม

การประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต ในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่ นำระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตน ตั้งแต่เกิดจนตาย หลักประกันสังคมมีคุณลักษณะดังนี้ (Social Security Office, 2019)

1) เป็นระบบการเฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุข ซึ่งกันและกันระหว่าง มวลสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลของทุกประเทศจะให้ความสำคัญ แก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้และอยู่ในระบบแรงงานก่อนและขยาย ความคุ้มครองไปสู่ผู้ทำงานที่มีรายได้ นอกกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า แรงงานนอกระบบ

2) เงินสมทบที่เก็บไปนั้นจะสะสมเป็นกองทุน ซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบ ซึ่งประเทศไทยเรียกว่า ผู้ประกันตนเท่านั้น

3) การเก็บเงินสมทบ ซึ่งถือว่าเป็นภาษีพิเศษ ซึ่งจะเก็บจาก บุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคมก็คือ เป้าหมายหลักที่ทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของประชาชนในชาติ (Universal Coverage) ได้ในอนาคต

สำหรับประเทศไทยได้จัดการดำเนินการระบบประกันสังคมเป็น 2 กองทุน คือ (Social Security Office, 2019)

1) กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้ง กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2) กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน คือ กองทุนจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลา และสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ในที่นี้จะขอกล่าวถึงกรณีการเจ็บป่วยตามกองทุนประกันสังคม

การเจ็บป่วยปกติ สิทธิประโยชน์ในสถานพยาบาลตามสิทธิ ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนเดือนที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามสิทธิหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้นได้ฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอก หรือผู้ป่วยใน รวมทั้งค่าตรวจสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ เว้นแต่ ประสงค์สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพิเศษ แพทย์พิเศษ หรือ ค่าโทรศัพท์เหล่านี้ต้องจ่ายเพิ่มเอง รวมถึงการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานด้วยเหตุหรือกลุ่มโรคและบริการที่ไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์

หากแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวสามารถขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างแต่ไม่เกิน 90 วันต่อครั้งและในหนึ่งปีปฏิทินไม่เกิน 180 วันต่อปียกเว้นป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

สมมติฐาน

แรงงานหญิงเป็นกำลังที่สำคัญมากในประเทศไทยที่ควรจะให้มีความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะสิทธิการลาของหญิงระหว่างมีประจำเดือน ซึ่งเป็นการคุ้มครองสิทธิของหญิงที่เกิดจากเพศสภาพของหญิงเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในประเทศไทยจึงควรให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงเหมือนเช่นในต่างประเทศ โดยมีรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จึงต้องมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้แรงงานหญิงมีสิทธิเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่ากับแรงงานชาย และในขณะเดียวกันก็ต้องมีมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองสิทธิของหญิงในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับเพศสภาพของหญิง ซึ่งได้แก่ อาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการมีประจำเดือน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้หญิงกลางานระหว่างมีประจำเดือนไว้แบบเป็นรูปธรรม ในงานวิจัยนี้จึงจะวิเคราะห์สิทธิการกลางานของหญิงระหว่างมีประจำเดือน ความเหมาะสมของประเทศไทยในการหญิงกลางานระหว่างมีประจำเดือน รูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการให้หญิงกลางานระหว่างมีประจำเดือน

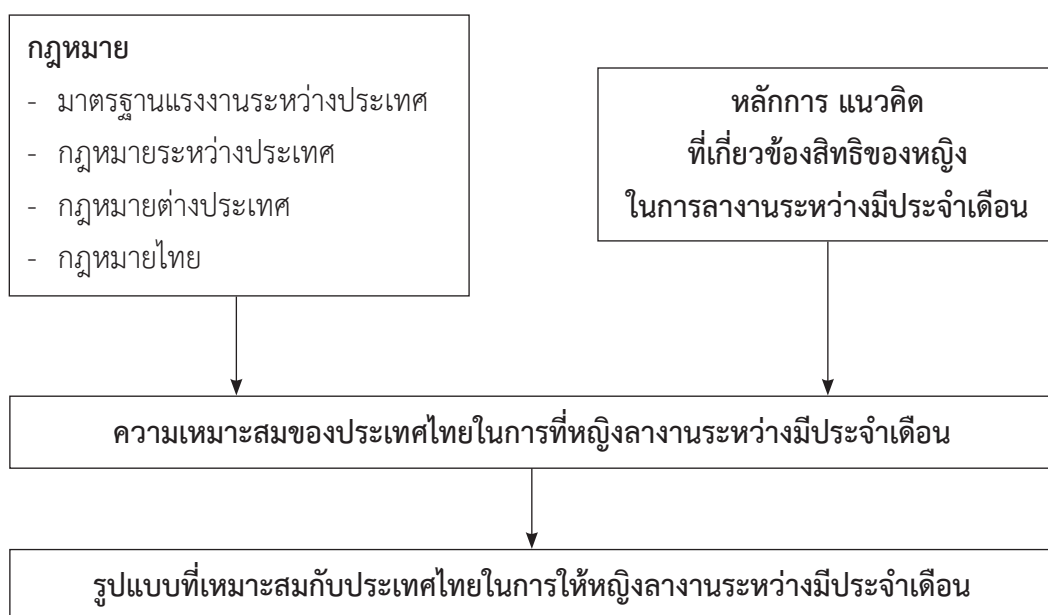
ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิจัยเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แหล่งข้อมูลออนไลน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของหญิงในการกลางานระหว่างมีประจำเดือนผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สิทธิการกลางานของหญิงระหว่างมีประจำเดือน

ลูกจ้างที่เป็นชายและหญิงย่อมมีสิทธิเสมอภาคกัน ผู้หญิงจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากการจ้างงาน แต่ถึงแม้ว่าผู้หญิงจะได้รับการคุ้มครองให้เสมอภาคเทียบเท่ากับผู้ชาย แต่ใน



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

บางเรื่องผู้หญิงย่อมจะได้รับการคุ้มครองมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากเพศสภาพของผู้หญิงที่มีสรีระทางร่างกายที่แตกต่างจากผู้ชายในการทำงานบางประเภทจึงมีการยกเว้นไว้ไม่ให้ผู้หญิงทำ หรือในกรณีที่ผู้หญิงตั้งครรภ์จะยกเว้นการทำงานบางประเภทไว้ ซึ่งเป็นหลักการสากลที่หลาย ๆ ประเทศได้มีการบัญญัติไว้รวมถึงในประเทศไทยด้วยเช่นกัน การคุ้มครองแรงงานหญิงมาตรการหนึ่งที่ปรากฏในต่างประเทศคือการให้หญิงลาหยุดระหว่างมีประจำเดือน ซึ่งไม่ถือเป็นวันลาป่วย ในต่างประเทศมีการใช้มาตรการนี้ในหลายประเทศ ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่ามีการกำหนดวันลาระหว่างมีประจำเดือนไว้ โดยกำหนดให้ลาได้ประมาณ 1-3 วันโดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย โดยมีทั้งการจ่ายค่าจ้างทั้งหมด การจ่ายค่าจ้างบางส่วนหรือไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ โดยอาจกำหนดเงื่อนไขในการลาให้มีใบรับรองแพทย์ หรือไม่ก็ได้

สำหรับประเทศไทยไม่มีการลางานระหว่างมีประจำเดือนบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนเช่นในต่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติจะพบว่าผู้หญิงมักจะใช้สิทธิลาป่วยในช่วงมีประจำเดือนแทน เพราะประเทศไทยไม่มีการบัญญัติการลางานระหว่างมีประจำเดือนไว้โดยตรง ผลการวิจัยพบว่าสิทธิในการลางานของหญิงระหว่างมีประจำเดือนเป็นสิทธิตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาระหว่างประเทศ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งให้การรับรองคุ้มครองสิทธิของแรงงานหญิง การให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนจึงไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ รัฐสามารถมีมาตรการพิเศษเพื่อ

คุ้มครองแรงงานหญิงได้ การให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนจึงเป็นสิทธิที่แรงงานหญิงควรได้รับ

2. ความเหมาะสมของประเทศไทยในการให้หญิงลางานระหว่างมีประจำเดือน

ในประเทศไทยไม่มีการให้สิทธิหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนไว้โดยเฉพาะ แต่ส่วนใหญ่ผู้หญิงที่ลาเพราะอาการปวดจากการมีประจำเดือนจะใช้สิทธิลาป่วยแทน หากลูกจ้างลาป่วยปีละเกิน 30 วัน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้าง แต่ลูกจ้างจะไปใช้สิทธิของประกันสังคมแทน ซึ่งหากพิจารณาการมีประจำเดือนของหญิงที่มาโดยปกตินั้น อาจกล่าวได้ว่าอย่างน้อยจะมีประจำเดือนทุก ๆ เดือน ฉะนั้นแรงงานหญิงที่ได้รับกระทบจากการมีประจำเดือนมาก ๆ เช่น มีอาการปวดท้องทุกครั้งที่มีประจำเดือนมาหรือปวดศีรษะ ฯลฯ อาจจะต้องใช้สิทธิลาป่วยถึง 2-3 วันต่อเดือน หรือ 24-36 วันต่อปี ซึ่งเกินระยะเวลาลาป่วยที่ลูกจ้างสามารถลาได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้ลาได้แค่ 30 วันต่อปี ซึ่งแทบจะเรียกได้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วยด้วยสาเหตุอย่างอื่นเลย

จากการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิสตรี จะเห็นได้ว่าสุขภาพอนามัยของหญิงที่เป็นลูกจ้างจะต้องได้รับการดูแลตามเพศสภาพของหญิงด้วยเช่นกัน ซึ่งการให้หญิงลางานระหว่างมีประจำเดือน จากการศึกษาในต่างประเทศ ราชอาณาจักรสเปน สาธารณรัฐไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีการให้สิทธิแรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย

ถึงแม้การจะมีทั้งข้อสนับสนุนและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานหญิงในการลาระหว่างมีประจำเดือน แต่สำหรับผู้วิจัยยังเห็นว่าควรจะให้แรงงานหญิงสามารถลาได้ระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย โดยถือเป็นสิ่งที่ประเทศไทยควรจะมีการบัญญัติรับรอง คำนึงถึงสิทธิดังกล่าวไว้ เพราะการมีประจำเดือนเกิดจากเพศสภาพของหญิงตามธรรมชาติ การคุ้มครองแรงงานหญิงให้สามารถทำงานได้ โดยมีสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นสิทธิที่แรงงานหญิงควรจะได้รับ ประเทศไทยควรจะให้สิทธิแรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนได้ โดยมีรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับประเทศไทย

3. รูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทยในการให้หญิงลางานระหว่างมีประจำเดือน

ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือน แต่ต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ดังนี้

3.1 การจ่ายค่าจ้าง

ตามปกติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างจะมีสิทธิได้ค่าจ้างถึงแม้ลูกจ้างจะไม่สามารถมาทำงานได้บางกรณี เช่น วันลาป่วย วันลากิจ วันลาทำหมัน วันลาบริหารราชการทหาร ฯลฯ แต่การลาระหว่างมีประจำเดือนในประเทศไทยลูกจ้างจะใช้สิทธิลาป่วย จากการศึกษาในต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่องการลาระหว่างมีประจำเดือนไว้เฉพาะ ผลการวิจัยพบว่าราชอาณาจักรสเปน จ่ายค่าจ้างในการลาระหว่างมีประจำเดือนให้ลูกจ้างหญิงร้อยละ 75 สาธารณรัฐไต้หวันจ่ายค่าจ้างร้อยละ 50 สาธารณรัฐเกาหลีไม่จ่ายค่าจ้าง และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน (ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงไม่ลาระหว่างมีประจำเดือนและนายจ้างอนุญาตให้ทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเดือนพิเศษเพิ่มเติม) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการจ่ายค่าจ้างกรณีแรงงานหญิงลาระหว่างมีประจำเดือนในแต่ละประเทศ

ประเทศ	ราชอาณาจักรสเปน	สาธารณรัฐไต้หวัน	สาธารณรัฐเกาหลี	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
การจ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้าง 75 %	จ่ายค่าจ้าง 50 %	ไม่จ่ายค่าจ้าง	จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน (ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงไม่ลาประจำเดือน และนายจ้างอนุญาตให้ทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินเดือนพิเศษเพิ่มเติม)

สำหรับประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าในประเทศไทยควรจะให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนได้ แต่ในเริ่มต้นผู้วิจัยเห็นว่าไม่ควรจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เพราะผู้วิจัยเห็นว่าถึงแม้ว่าการให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนเป็นสิทธิที่ผู้หญิงควรจะได้รับ การรับรอง คำนึงตามมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งคำนึงตามเพศสภาพหญิงก็จริง แต่ไม่ได้หมายความว่าแรงงานหญิงทุกคนจะมีอาการเจ็บป่วยจากการมีประจำเดือนจนไม่สามารถจะทำงานได้ทุกคน หากมีกฎหมายมารองรับให้ผู้หญิงมีสิทธิลางานได้ระหว่างมีประจำเดือน และได้รับค่าจ้าง จะทำให้มีการเกิดการลาโดยไม่ได้เจ็บป่วยจริง ซึ่งการจะพิสูจน์ว่าแรงงานหญิงคนใดมีอาการเจ็บป่วยจริงจากการมีประจำเดือนเป็นเรื่องที่พิสูจน์ได้ยาก อีกทั้งการให้ลูกจ้างหญิงลาระหว่างมีประจำเดือน แล้วต้องจ่ายค่าจ้าง ผู้วิจัยคิดว่า จะส่งผลกระทบต่อภาระงานของลูกจ้างหญิง ทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติไม่รับลูกจ้างหญิงทำงาน เพราะค่านิยมของนายจ้างคนไทยนั้น จะเห็นว่าลูกจ้างชายมีความแข็งแรง ทำงานได้มากกว่าลูกจ้างหญิงอยู่แล้ว ฉะนั้นการบังคับให้นายจ้างต้องจ่าย

ค่าจ้างในช่วงที่ลูกจ้างลาระหว่างมีประจำเดือน ผู้วิจัยเห็นว่าส่งผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงเข้าทำงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่าประเทศไทยจึงควรให้ลูกจ้างลาหยุดระหว่างมีประจำเดือนได้โดยไม่ได้รับค่าจ้างเหมือนเช่นสาธารณรัฐเกาหลี

3.2 ระยะเวลาการลางาน

ถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่าลูกจ้างหญิงไม่ควรได้รับค่าจ้างหากมีการลาหยุดระหว่างมีประจำเดือนแต่ลูกจ้างควรได้สิทธิในการลาที่เพียงพอ ที่ทำให้สุขภาพทางกายพร้อมที่จะทำงาน เพื่อให้แรงงานหญิงมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอต่อสุขภาพเป็นไปตามปณณญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองสุขภาพ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ในต่างประเทศราชอาณาจักรสเปน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามให้วันลาได้สูงสุด 3 วันต่อเดือน สาธารณรัฐเกาหลี ลาได้ 1 วันต่อเดือน สาธารณรัฐไต้หวัน ลาได้น้อยสุดคือเดือนละ 1 วัน แต่ไม่เกิน 3 วันต่อปี แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงระยะเวลาการลาของหญิงระหว่างมีประจำเดือนในต่างประเทศ

ประเทศ	ราชอาณาจักรสเปน	สาธารณรัฐไต้หวัน	สาธารณรัฐเกาหลี	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ระยะเวลาการลาของหญิงมีประจำเดือน	ลาได้ 3 วันต่อเดือน	ลาได้เดือนละ 1 วัน แต่ไม่เกิน 3 วันต่อปี	ลาได้ 1 วันต่อเดือน	พักได้ 30 นาทีต่อวัน และวันลาอย่างน้อย 3 วันในแต่ละเดือน หากต้องการลามากกว่านี้ต้องตกลงกับนายจ้าง

จากการศึกษาผู้หญิงจะเป็นประจำเดือน 3 - 7 วัน ซึ่งโดยส่วนใหญ่อาการปวดประจำเดือนจะอยู่ในช่วงสามวันแรก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะให้สิทธิแรงงานหญิงลาปวดประจำเดือนให้เพียงพอกับความเป็นจริง คือ ควรจะให้แรงงานหญิงลาได้ 3 วันต่อเดือนเหมือนเช่นในราชอาณาจักรสเปน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยหากลูกจ้างหญิงมีอาการปวดมากกว่า 3 วันต่อเดือนผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาป่วย ซึ่งลูกจ้างหญิงจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในวันลาป่วย

3.3 เงื่อนไขในการลา

ในการที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างลาระหว่างมีประจำเดือนไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม สิ่งที่นายจ้างจะนำมาพิจารณาโดยส่วนใหญ่ คือ ใบรับรองแพทย์ ซึ่งจากการศึกษาในต่างประเทศ ในราชอาณาจักรสเปนเป็นเพียงประเทศเดียวที่ต้องใช้ใบรับรองแพทย์เพื่อลางานในระหว่างมีประจำเดือน ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ ไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์ แสดงผลดังตารางที่ 3

สำหรับประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไปนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าลูกจ้างไม่จำเป็นต้องใช้ใบรับรองแพทย์ในการลา เพราะการที่นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างลาระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นการช่วยเหลือผู้ที่มีอาการเจ็บปวดระหว่างมีประจำเดือน ให้หยุดพักเพื่อให้สามารถกลับมาทำงานได้ ซึ่งหากต้องมีการเพิ่มขึ้นตอนให้ลูกจ้างในการไปพบแพทย์อีก ลูกจ้างอาจจะต้องเหนื่อยล้ามากขึ้นจากการไปพบแพทย์ อีกทั้งหากพิจารณาในเรื่องสิทธิการลาป่วยของลูกจ้างจะพบว่าลูกจ้างลาป่วยได้ 3 วันโดยไม่ต้องใช้ใบรับรองแพทย์หากเกิน 3 วันจึงต้องขอใบรับรองแพทย์ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการลางานระหว่างมีประจำเดือนควรจะนำหลักเรื่องนี้มาใช้เช่นเดียวกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การให้แรงงานหญิงลางานระหว่างมีประจำเดือนจึงเป็นสิทธิที่แรงงานหญิงควรได้รับ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงเงื่อนไขในการลางานระหว่างมีประจำเดือนในต่างประเทศ

ประเทศ	ราชอาณาจักรสเปน	สาธารณรัฐ ไต้หวัน	สาธารณรัฐ เกาหลี	สาธารณรัฐ สังคมนิยมเวียดนาม
เงื่อนไขในการลา ระหว่าง มีประจำเดือน	ต้องมี ใบรับรองแพทย์	ไม่ต้องมี ใบรับรองแพทย์	ไม่ต้องมี ใบรับรองแพทย์	ไม่ต้องมี ใบรับรองแพทย์

ประเทศไทยควรจะให้สิทธิแรงงานหญิงกลางนระหว่างมีประจำเดือนได้ โดยมีรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยในการกลางนของลูกจ้างหญิงระหว่างมีประจำเดือนสามารถสรุปได้ว่า ควรให้ลูกจ้างหญิงกลางนระหว่างมีประจำเดือนได้ 3 วัน หากลูกจ้างหญิงต้องการลามากกว่านั้นจะต้องใช้สิทธิลาป่วย โดยระหว่างการลาประจำเดือนนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้างไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์ แสดงผลดังตารางที่ 4

จากผลการวิจัยที่ได้ว่าแรงงานหญิงควรมีสวัสดิการกลางนระหว่างมีประจำเดือน ประเทศไทยมีความเหมาะสมในการให้หญิงกลางนระหว่างมีประจำเดือน โดยมีรูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. สิทธิการกลางนของหญิงระหว่างมีประจำเดือน

ตารางที่ 4 ตารางแสดงรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ในการกลางนของลูกจ้างหญิงระหว่างมีประจำเดือน

รูปแบบ	ระยะเวลาในการลา ระหว่างมีประจำเดือน	การจ่ายค่าจ้าง ระหว่างมีประจำเดือน	เงื่อนไขในการลา ระหว่างมีประจำเดือน
ประเทศไทย	ลาได้ 3 วันต่อเดือน หากลูกจ้างจะลา มากกว่านั้น ให้ใช้สิทธิลาป่วย	ไม่จ่ายค่าจ้าง	ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

ผู้วิจัยเห็นควรเพิ่มมาตรา 43/1 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 43/1 ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอาการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการมีประจำเดือนสามารถลางานระหว่างมีประจำเดือนได้เท่าที่เจ็บป่วยจากการมีประจำเดือนจริง การลาระหว่างมีประจำเดือนตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์

แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ”

2. การจ่ายค่าจ้าง

ผู้วิจัยเห็นควรเพิ่มมาตรา 43/2 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 43/2 หากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลางานเนื่องจากการมีประจำเดือน ตามมาตรา 43/1 ถ้าไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตกลงไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้าง โดยให้เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง”

เอกสารอ้างอิง

- Bumrungrad Hospital. (2019). **Menstrual Cramps May Be More Dangerous Than You Think**. Retrieved from <https://www.bumrungrad.com/th/health-blog/july-2019/dysmenorrhea> [2023, 30 Dec.] (In Thai)
- Chankisen, T. (2023). **‘Spain’ First Country in Europe Where Women Can Take 3-5 Day Leave of Work Per Month Due to ‘Illness of Menstruation’ Without Deduction of Payment**. Retrieved from <https://thestandard.co/leave-of-absence-spain/> [2023, 27 Dec.] (In Thai)
- Dhamkraisorn, S. (2016). **Menstrual Blood Is Not Waste Blood, and Colour of Menstrual Period Can Change**. Retrieved from <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannee/> [2023, 30 Dec.] (In Thai)
- Dharmniti. (2023). **Women’s Rights under Thai Labour Law**. Retrieved from <https://www.dharmniti.co.th/female-law/> [2023, 27 Dec.] (In Thai)
- Korkongka, A. (1996). **Economics on Labour Protection and Labour relations**. Bangkok: Ramkamhaeng University. (In Thai)
- Management and Registry Technology Development Division. (2023). **Announcement on the Number of Population between the Year of 2023 – 1999**. Retrieved from <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/sumyear.php> [2023, 30 Dec.] (In Thai)

- Masih, N. (2023). **Need time off work for period pain? These countries offer ‘menstrual leave**. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com/world/2023/02/17/spain-paid-menstrual-leave-countries/> [2023, 27 Dec.] (In Thai)
- Ministry of Labour. (2023). **Statistics of Labour in the Year of 2023**. Bangkok: Division of Economics of Labour. (In Thai)
- Mkclegal. (2566). **Daily Employee - No Work No Pay, Is It True? Episode 2**. Retrieved from <https://www.mkclegal.com> [2023, 30 Dec.] (In Thai)
- Paolo Hospital. (2020). **20 Things To Know about Menstruation**. Retrieved from <https://www.paolohospital.com/> [2023, 30 Dec.] (In Thai)
- Social Security Office. (2019). **Insurance Handbook**. Bangkok: Social Security Office. (In Thai)
- Wilawan, K. (2023). **Explanation on Labour Law** (31st Edition). Bangkok: Winyuchon. (In Thai)
- Yodhong, C. (2023). **Do You Know That in This World There Are Many Countries That Provide Rights to Leave of Work Due To Menstrual Cramps**. Retrieved from <https://thestandard.co/dysmenorrhoea-company-absent-capable-countries/> [2023, 27 Dec.] (In Thai)
-