

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นพยาบาลมีครรภ์ในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายหลายฉบับ โดยศึกษาความเป็นมาและหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นพยาบาลมีครรภ์ในหน่วยงานของรัฐ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ฉบับที่ 183 ปี ค.ศ. 2000 ขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศสาธารณรัฐอิตาลี กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบข้าราชการพลเรือนว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่2) พ.ศ.2539 ซึ่งแบ่งแยกออกเป็นหัวข้อ ตามความสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นพยาบาลมีครรภ์

จากการศึกษาพบว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งเป็นพยาบาลมีครรภ์ ในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควร ถึงแม้จะมีกฎระเบียบซึ่งเป็นข้อกำหนดที่กำหนดในเรื่องของพยาบาลไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอย่างมาก ไม่มีความเท่าเทียมกันระหว่างพยาบาลมีครรภ์ในภาครัฐกับพยาบาลมีครรภ์ในภาคเอกชน จึงเสนอให้มีการนำพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 มาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหญิงขณะตั้งครรภ์ เช่น ในเรื่องเวลาทำงาน งานที่ห้ามทำในขณะตั้งครรภ์ และกำหนดเวลาในการลาพักผ่อนที่ต่างประเทศ เช่น ประเทศสาธารณรัฐโปแลนด์ให้การลาพักผ่อน 120 วัน ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดีสำหรับทั้งสุขภาพอนามัยของทั้งมารดาและบุตร เช่นนี้ทำให้มีความเสมอภาค และเท่าเทียมในการให้ความคุ้มครองบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีข้อเสนอแนะ คือ จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะมีหลักประกันที่ให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยในระหว่างที่แรงงานซึ่งเป็นพยาบาลหญิงตั้งครรภ์ไม่ว่า จะอยู่ในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ดังนั้นกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในขณะนี้จึงมีความสำคัญที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยเหมือนกับนานาอารยประเทศ เช่น ประเทศสาธารณรัฐอิตาลี ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยนำเอาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับพยาบาลมีครรภ์ในหน่วยงานภาครัฐหรือบัญญัติกฎหมายเฉพาะขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครอง ซึ่งนอกจากจะแสดงถึงความมั่นคงทางสังคมแล้ว ยังแสดงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540และยังสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย

This thesis aims to study and analyze the protection provision of female labour who is a pregnant nurse in a public organization subject to many laws. The study includes the background and principles of the protection of female labour who is a pregnant nurse in a public organization in accordance with the Maternity Protection Convention Vol. 183, A.D. 2000 of International Labour Organization. It employs the comparative analysis with foreign laws such as the Labour Protection Law of Italy, the Labour Protection Law of Germany, the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) and Rules of Civil Servants on Government Officer's Leave (Vol.2), B.E. 2539 (1996), which was classified into the items in accordance with its priority of the protection of female nurse who is pregnant.

It is found that a female nurse who is pregnant in public organizations in Thailand is not adequately protected. Although the particular rules for the nurses are prescribed, there are a number of flaws; there is no equality between the pregnant nurses in public sectors and those in private ones. It is suggested that Chapter 3 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) be applied in public organizations regarding the protection provision for female employees during her pregnancy e.g. working hours, prohibited works during her pregnancy and the maternity leave. In foreign countries such as Poland, 120 (one hundred and twenty) days of maternity leave are provided. This is good for health and sanitation of both mother and her child. Moreover, this creates the equality in the protection provision for personnel working in the same profession.

From the above reasons, it is recommended that it should be absolutely necessary to create the security in providing the protection of health and sanitation during the pregnancy of female labour who is a nurse in either public or private organizations. Therefore, it should be necessary that the applicable law be amended and modernized like other countries such as Italy and Germany. This is eventually resolved by the enforcement of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) with a nurse in either public or enacting a particular law relating to protection the state pregnant nurse. Apart from the social security, this also creates the equality in accordance with the provisions of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540 (1997) and in the conformity of the labour standard of International Labour Organization as well.