

เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณี อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

จิรญาดา สำนวนกลาง*

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมาและลักษณะ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย ต่างประเทศ และองค์กระหว่างประเทศ รวมทั้ง ศึกษาปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเสนอแนะรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเพื่อนำมาปรับใช้กับประเทศไทย โดยศึกษาจากปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงานของหญิงตั้งครรภ์ ค่าตอบแทนในการทำงาน ชนิดและประเภทของงาน รวมทั้งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง เป็นต้น เพื่อให้การคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะยังประสบปัญหาหลายด้าน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งสิ้น 10 ราย พบว่ายังไม่มีกำหนดงานอันตรายที่ห้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำ รวมทั้งน้ำหนักแบก หาม ลาก เช่น ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดไว้ ในการทำงานในเวลากลางคืนยังมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงบางส่วนยังคงปฏิบัติงาน ส่วนการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดได้อัตราค่าจ้างเท่าเวลาปกติ นอกจากนี้การทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์มีการกำหนดไว้บางส่วนเท่านั้นไม่เพียงพอกับการคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์สำหรับค่าตอบแทนชายและหญิงได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แต่จะมีบางส่วนที่ถูกลดชั่วโมงการทำงานลงโดยไม่ทราบสาเหตุ และสุดท้ายการกำหนดชนิดและประเภทการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดไว้ ส่วนในต่างประเทศพบว่ามีกฎหมายอันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่กำหนดเรื่องต่าง ๆ เป็นการทั่วไป เช่น เรื่องใบอนุญาตคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยและการฝึกอบรม เป็นต้น แต่ไม่ได้กำหนดเรื่อง

* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เกี่ยวกับลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงให้แตกต่างจากชายไว้เป็นการเฉพาะ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอให้มีการจัดทำกฎกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในข้อ 2(2) ของพระราชกฤษฎีกาเรื่องการกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีการกำหนดกฎกระทรวงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะหรือกำหนดเพิ่มเติมในร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการร่าง นอกจากนี้ให้มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมกลาง และสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศและจัดทำสัญญากลางและกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นวิธิต่างเดียวกันเพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. บทนำ

ปัจจุบันอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีทั้งชายและหญิงและสำหรับเพศหญิงเป็นเพศที่มีลักษณะทางสรีระร่างกายและจิตใจต่างไปจากเพศชายหลายด้านทั้งโครงสร้างทางร่างกายไม่แข็งแรงเท่าผู้ชาย อีกทั้งเพศหญิงเป็นเพศที่มีจิตใจที่อ่อนไหวซึ่งเป็นลักษณะทางธรรมชาติที่แตกต่างกัน และเพศหญิงเมื่อเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์ และตั้งครรภ์ สภาพร่างกายจะอ่อนแอกว่าผู้หญิงในช่วงปกติ นอกจากนี้ในอดีตการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของไทยมีแนวคิดเรื่องบทบาทของหญิงด้อยกว่าชายหลายด้าน เกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัวฐานะความเป็นอยู่ และระดับการศึกษา โดยฝ่ายชายจะทำงานนอกบ้านและหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ส่วนฝ่ายหญิงจะต้องอยู่เย่าเฝ้าเรือน ทำกับข้าว ดูแลงานบ้าน ทั้งนี้แรงงานหญิงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มาก และเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพราะด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปให้หญิงสามารถดูแลตัวเอง เลี้ยงดูบุตรคนเดียวโดยไม่ต้องพึ่งฝ่ายชาย แต่กระนั้นผู้หญิงยังต้องรับภาระงานบ้าน และดูแลคนในครอบครัวเช่นเดิมแต่ยังพบว่าสิทธิของผู้หญิงในด้านต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร และยังมีการเรียกร้องการคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์จากการทำงานของผู้หญิงให้เห็นอยู่เป็นประจำในสังคม

อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถในการประกอบอาชีพหลายด้าน ทั้งทักษะการป้องกันระงับเหตุ การระวังภัยที่อาจเกิดขึ้น รายงานเหตุการณ์ ตรวจสอบบุคคลและสถานที่ เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการปฏิบัติงานจะต้องทำงานติดต่อกันยาวนาน 12 ชั่วโมง ทุกวันไม่มีวันหยุด

มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานกัน อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตอนกลางวันหรือกลางคืนโดยปฏิบัติงานในป้อมยามรักษาการณ์ บริเวณด้านหน้าประตูทางเข้าประตูอาคาร หน้าลิฟท์และอาจทำหน้าที่ประจำแต่ละชั้น ในอาคาร หรืออาจต้องใช้รถหรือยานพาหนะในการออกจุดตรวจแต่ละจุด ขึ้นอยู่กับบริเวณพื้นที่และขนาดขององค์กรผู้ว่าจ้าง หรือธุรกิจขององค์กร หรือผู้ประกอบการ จากการสำรวจพบว่าการปฏิบัติงานทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมด และชายทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกันทั้งหมด มีความแตกต่างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานรวมทั้งค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกัน การไม่ได้รับความดูแลในขณะตั้งครุฑท่าที่ควรรวมถึงลักษณะงานที่อันตรายไม่เหมาะสมกับแรงงานหญิง และเหตุผลที่สนับสนุนให้แรงงานหญิงหันมาสนใจอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น เพราะในกลุ่มแรงงานที่มีความรู้น้อย อาชีพที่ใช้แรงงานส่วนใหญ่ เช่น แม่บ้าน เป็นต้น ซึ่งรายได้ไม่มากนัก จึงทำให้อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นทางเลือกใหม่ของแรงงานหญิงที่มีความต้องการรายได้มาก เพื่อเลี้ยงดูครอบครัวอย่างเพียงพอ

ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีเนื้อหาสาระในการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นกรณีพิเศษเพื่อไม่ให้ต้องทำงานหนักเกินกำลังและมีความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นการเฉพาะแล้ว แต่ในทางปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงอาจยังไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่มีอยู่ในปัจจุบัน การเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ซึ่งแรงงานหญิงยังไม่ได้รับความเป็นธรรมที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และจากกฎหมายต่างประเทศเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. มาตรการทางกฎหมายของไทยและต่างประเทศ รวมทั้งมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

2.1 มาตรการทางกฎหมายของไทย

ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะ แต่จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่คุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงโดยมีการกำหนดในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องงานที่เป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง ตามกฎหมายของไทยได้กำหนดเป็นการห้ามแรงงานหญิงทำงานที่เกี่ยวข้องกับเหมืองแร่ ใต้ดิน ใต้น้ำ การกำหนดน้ำหนักแบกหามที่แรงงานหญิงคนหนึ่งสามารถทำได้คือ 25 กิโลกรัม รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการทำงาน ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หลังจากนั้นจะเป็นการทำงานล่วงเวลา และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยจะมีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากชั่วโมงทำงาน

ปกติและการกำหนดการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิง ตั้งแต่เวลา 24:00-05:00 น. ให้ลูกจ้างหญิงทำงานได้ เว้นแต่จะเป็นงานที่มีอันตรายโดยให้พนักงานตรวจแรงงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและสำหรับการกำหนดการทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์ ให้ลาเพื่อคลอดบุตรได้เป็นระยะเวลา 90 วัน และนายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างเหตุเพราะมีครรภ์ นอกจากนี้ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงให้เท่าเทียมกันในการจ้างงาน

2.2 มาตรการของกฎหมายต่างประเทศ

1) ประเทศญี่ปุ่น

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานหญิงที่อายุ 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน ตั้งแต่ 22:00-05:00 น. เว้นแต่ว่างานที่ทำเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่วนการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง ห้ามนายจ้างจ้างหญิงที่มีอายุ 18 ปี ทำงานล่วงเวลามากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหญิงที่มีอายุ 18 ปี ทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ ในเรือการลาของแรงงานหญิงกำหนดโดยทั่วไปการลาป่วยจะไม่ได้กำหนดวัน แต่จะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนการลาคลอดบุตร หญิงตั้งครรภ์สามารถลาคลอดก่อนตั้งครรภ์ได้ 6 สัปดาห์ แต่ไม่ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากไม่ได้จะได้รับเงินช่วยเหลือจากระบบประกันร้อยละ 60 และรัฐบาลให้เงินช่วยเหลือผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน สำหรับการคลอดในแต่ละครั้งและกำหนดว่าหญิงที่ลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้และพักให้นม วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที รวมทั้งลาในช่วงมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาได้โดยไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรใน 1 ปี ทำงานอันตรายที่เกี่ยวกับการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมาก หรืองานที่เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของประเทศญี่ปุ่น คือ Security Services Act 1972 โดยให้นิยามของ “ยาม” ว่าการบริการรักษาความปลอดภัยในงานด้านต่าง ๆ ตามที่ผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยมอบหมาย ทั้งกำหนดสถานที่ในการให้บริการ เช่น สำนักงานที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกการทำงาน ที่จอดรถ สวนสนุกและอื่น ๆ และมีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยด้านต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ไม่เป็นผู้ที่ได้รับการพักฟื้นในหอผู้ป่วย เป็นบุคคลลึ้มละลาย และผู้ที่ถูกตัดสินจำคุกและยังไม่พ้นโทษภายในห้าปีและผู้ที่ทำงานรักษาความปลอดภัยได้จะต้องมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดการฝึกอบรมและทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2) เครือรัฐออสเตรเลีย

ตามพระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรมเครือรัฐออสเตรเลีย ปีค.ศ. 2009 (Fair Work, 2009) ได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ โดยระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงไม่เกิน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และลูกจ้างสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาได้หากไม่มีเหตุผลที่สมควร ลูกจ้างสามารถปฏิเสธการมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการได้ สำหรับการทำงานล่วงเวลา แรงงานหญิงสามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาหากเห็นว่าไม่สมเหตุสมผล ส่วนงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์สามารถโอนย้ายไปทำงานที่ปลอดภัย โดยที่ต้องไม่ทำการเปลี่ยนแปลงต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้างนั้น หรือหากไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการลาจากงานที่ไม่ปลอดภัยโดยได้รับค่าตอบแทนสำหรับระยะเวลาเสี่ยง ส่วนการลาโดยทั่วไปจะสามารถลางานได้ก็ต่อเมื่อทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน การลาที่เกี่ยวกับการคลอดบุตรโดยลูกจ้างหญิงที่ได้คลอดบุตร จะกลับมาทำงานต้องหลัง 6 สัปดาห์นับจากวันที่คลอดบุตร โดยการลาคลอดบุตรระยะเวลาการลาจะเริ่มตั้งแต่ 6 สัปดาห์ก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร ส่วนกรณีของการลาที่เกี่ยวกับการรับเลี้ยงดู ระยะเวลาลาจะต้องเริ่มขึ้นในวันที่ได้รับบุตรไว้ในอุปการะ โดยการลาจะต้องลาภายใน 12 เดือนหลังจากวันที่คลอด ส่วนเรื่องความเท่าเทียมกันในการทำงานของแรงงานหญิง ในเครือรัฐออสเตรเลียจะมีพระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีในสถานที่ทำงาน ค.ศ. 1999 ในข้อ 2A ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการว่าจ้างงานสตรีพื้นฐานคุณธรรม สนับสนุนการกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับสตรีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยเครือรัฐออสเตรเลียมี กฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเครือรัฐออสเตรเลียคือ Northern Territory of Australia Private Security Act 2007 โดยให้คำนิยาม “ผู้รักษาความปลอดภัย” คือ ผู้ทำหน้าที่ลาดตระเวน หรือเฝ้าดูแลทรัพย์สินของผู้อื่นเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้มีสิทธิในการได้รับใบอนุญาตการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องได้รับผ่านการพิจารณามาตรฐานความสามารถและผ่านการฝึกอบรม และจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่สามารถปฏิบัติงานได้

3) ประเทศแคนาดา

มีกฎหมายที่เข้ามาควบคุมดูแลเกี่ยวกับแรงงาน คือ Canada Labour Code, 1985 โดยมีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานหญิง ในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานของแรงงานหญิง ชั่วโมงทำงานมาตรฐานของลูกจ้างจะไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และห้ามนายให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในวันใด ๆ หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงในสัปดาห์ใด ๆ ส่วนการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิง ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้แต่ในแต่ละสัปดาห์ จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ลูกจ้างอาจปฏิเสธที่จะทำงานที่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ ที่จะปฏิบัติงานในสถานที่หรือที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างหรือต่อลูกจ้างรายอื่น ส่วนการลาของ

แรงงานหญิง โดยระยะเวลาที่ลาจะต้องไม่เกิน 17 สัปดาห์ สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิง มีครรภ์ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลอาจหยุดปฏิบัติหน้าที่หากโดยเหตุที่การทำงานในหน้าที่ของตนต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของตนหรือต่อสุขภาพของบุตรได้ ทั้งนี้ในช่วงเริ่มต้นตั้งครรภ์หรือเมื่อสิ้นสุดระยะ 24 สัปดาห์หลังคลอด ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลอาจร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานของตนหรือมอบหมายงานอื่นให้แก่ตน หากการทำงานในหน้าที่เดิมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือสุขภาพของบุตร อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการพยาบาลมีสิทธิที่ได้รับสิทธิให้ลาพักระหว่างระยะเวลาตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ถึงเมื่อสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 24 หลังจากการคลอด นอกจากนี้ประเทศแคนาดามีกฎหมายที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย คือ Private Security Act 2006 โดยกฎหมายที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย (สำหรับภาคเอกชน) ของแคนาดา 2006 นี้ได้มีข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยโดยให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยไว้หลายคำนิยาม เช่น “การรักษาความปลอดภัย” ซึ่งหมายรวมถึง การเฝ้าระวังหรือการให้ความคุ้มครองบุคคล ทรัพย์สินหรือสิ่งสาริมทรัพย์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยอันตั้นนอกจากนี้ผู้ที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นผู้ได้รับอนุญาตโดยต้องมีคุณสมบัติ คือ ผ่านการฝึกอบรมตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี เป็นผู้ไม่เคยต้องคดี และต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และผ่านเกณฑ์อื่นใดตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้

2.3 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

โดยมีบทบาทส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองสิทธิมนุษยชนและทำให้เกิดความเคารพต่อสิทธิอื่น สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกเว้นมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน ซึ่งมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง เช่น อนุสัญญา 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 โดยทั่วไปของอนุสัญญาฉบับนี้จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้สิทธิลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตร นอกจากนี้ได้มีคำแนะนำว่าควรที่จะขยายระยะเวลาในการคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์ นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ปี ค.ศ. 1987 และข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 โดยทั่วไปแรงงานชายจะสามารถแบกน้ำหนักได้ต่อคนสูงสุดไม่เกิน 55 กิโลกรัม และน้อยกว่านี้ และแรงงานหญิงและเด็กไม่ควรได้รับมอบหมายให้แบก หาม ยก ลาก หรือเข็นสิ่งของที่มีน้ำหนักครั้งละมาก ๆ รวมทั้งหญิงมีครรภ์ สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ. 1990 “การทำงานกลางคืน” หมายถึงงานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งตั้งแต่ 24:00-05:00 น. ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ปี ค.ศ. 1951 มุ่งเน้น

ไปที่เรื่องของความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในการทำงานที่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นค่าจ้างจะต้องเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศและอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยในการทำงาน ปี ค.ศ. 1981 บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างในการทำงานและบังคับใช้กับกิจการทุกประเภทที่มีการจ้างงาน โดยคุ้มครองครอบคลุมไปทุกสถานที่ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานที่ใดก็ตาม และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง โดยอาจไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างก็ได้ รวมถึงการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างด้วย

3. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

1) ปัญหาที่เกี่ยวกับงานอันตรายที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำ ประเทศไทยไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับงานอันตรายในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วสภาพการทำงานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ส่วนใหญ่จะอยู่ที่สถานที่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง เช่น บริเวณลานจอดรถที่มีสภาวะของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจมีผลต่อสุขภาพร่างกายของหญิง และอาจส่งผลในการตั้งครรภ์ได้ในอนาคต

2) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักแบกหาม น้ำหนักตามที่กำหนดนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงในปัจจุบัน เพราะสภาพการทำงานในลานจอดรถของสถานที่ต่างจะต้องมีการ ลาก เชื้อรถยนต์เพื่อจัดระเบียบอยู่ตลอดเวลา ทั้งในห้างสรรพสินค้าได้กำหนดให้มีชั้นลานจอดรถสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ และจะสังเกตเห็นได้ว่าชั้นดังกล่าวอาจมีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเพียง 1-2 คนเท่านั้น นอกจากห้างสรรพสินค้า คอนโดมิเนียมแล้ว สถานที่ราชการก็เป็นอีกสถานที่หนึ่งที่มีจำนวนรถยนต์ที่เข้าออกเป็นจำนวนมาก พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงนอกจากทำหน้าที่ดูแลผู้เข้าออกสถานที่ราชการแล้วจะต้องดูแลเพื่อให้รถยนต์ที่หมุนเวียนเข้ามาในที่จอดรถเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและการลากหรือเข็นรถยนต์แต่ละคันนั้น น้ำหนักจะอยู่ที่ 1,150 กิโลกรัม เป็นต้นไปซึ่งมีน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดอยู่หลายเท่า

3) ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลา กลางคืน อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงหากเป็นกะกลางคืนต้องทำงานตั้งแต่ 19:00-07:00 น. ต้องทำงานยาวนานและติดต่อกันและในเวลากลางวันเป็นยามวิกาลที่อาจผู้ไม่หวังดีมีความประสงค์ที่จะบุกรุกสถานที่ทำร้ายได้ง่ายเพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงเป็นเป้าหมายที่สามารถทำร้ายง่ายกว่าชาย นอกจากนี้ลูกจ้างยังทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงและบางส่วนไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากนี้ยังได้ค่าตอบแทนในอัตราปกติที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนไรกรการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงจะต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ซึ่งเท่ากับแต่ละวันทำงานล่วงเวลาวันละ 4 ชั่วโมงและทำงานในวันหยุดอีก

วันละ 12 ชั่วโมง ซึ่งเท่ากับทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดร่วมกันทั้งสิ้น 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้ทำงานล่วงเวลา และในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

4) ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์ ยังไม่มีข้อกำหนดรายละเอียดมากนัก จะมีเพียงระยะเวลาในการลาคลอด และห้ามเลิกจ้างลูกจ้างเหตุจากการตั้งครรภ์ โดยไม่มีการกำหนดวันหยุดสำหรับลาเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งให้นับบุตร ซึ่งในบางรายเมื่อคลอดบุตรแล้วกลับมาทำงานอาจไม่ได้ทำงานในตำแหน่งเดิม รวมถึงเมื่อลาคลอดแล้วกลับมาอาจไม่ได้รับกลับเข้าทำงานต่อไป

5) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของลูกจ้างชายและหญิง บางรายไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาจะได้ในอัตราการทำงานปกติเท่านั้น ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีที่เสมอภาคกับบุรุษในการดำรงอยู่ทาง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมจะเห็นได้ว่าแม้จะมีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตามผู้ประกอบการก็ยังกระทำการให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง

6) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดชนิดและประเภทงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งชายและหญิงทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งศักยภาพทางร่างกายและความปลอดภัยนั้นแตกต่างกัน ทั้งนี้ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรักษาความปลอดภัย มีเพียงร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. แต่ยังไม่ได้บังคับใช้ ซึ่งร่างดังกล่าวไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับชนิดและประเภทของการทำงานที่แยกหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิงไว้เป็นการเฉพาะ

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำกฎกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในข้อ 2(2) ของพระราชกฤษฎีกาเรื่องการกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีการกำหนดกฎกระทรวงเกี่ยวกับค่าตอบแทนของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้เป็นการเฉพาะหรือกำหนดเพิ่มเติมในร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. โดยกำหนด เรื่องงานอันตรายที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยทำเรื่องการกำหนดน้ำหนักแบกหาม เรื่องการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานในเวลากลางคืน เรื่องการทำงานของแรงงานหญิงตั้งครรภ์ เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียม และเรื่องการกำหนดชนิดประเภทของงานสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง

2. ควรมีทั้งสถาบันฝึกอบรมกลางและสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการได้เอง แต่ให้มีการตรวจสอบใช้มาตรฐานเดียวกันและให้มีการกำหนดมาตรฐานในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกันทั่วประเทศ

3. ควรจัดทำสัญญากลางและกำหนดข้อตกลงอันเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นวิธีทางเดียวกัน

อนึ่ง ควรกำหนดให้มีการก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาหรือดำเนินการเรื่องของการรักษาความปลอดภัยเอกชน เพื่อให้กองทุนนี้มีบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ที่จะผลักดันงานรักษาความปลอดภัยเอกชนให้เข้มแข็ง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักรถที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

กมลลักษณ์ โตสกุล. (2528). *วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์.

กุลพล พลวัน. (2543). *สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: เค ซี กรุ๊ป.

จิต เศรษฐบุตร. (2479). *เศรษฐศาสตร์พิสดาร* (งานบุคคล) กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง.

นักสื่อสารแรงงาน. (ม.ป.ป.). *บทความบริบทการเมืองแคนาดา ลัทธิเสรีนิยมใหม่ ผลกระทบแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2557, จาก <http://voicelabour.org>

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. เรื่องเสรีจที่ 80/2556

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

มัทนา แบบวา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน รปภ.หญิง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เย็นจิตร ถิ่นขาม. (ม.ป.ป.). *ความเป็นเพศหญิงและความเป็นเพศชาย (femininity and masculinity)*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2557, จาก

<http://www.gotoknow.org/posts/357826>

- ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
- ร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.
- วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์. (2556). *เปิดเผยผลวิจัย “แรงงานสตรี” ทวีบทบาทสำคัญในโลกเศรษฐกิจ.* สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.cpall.co.th/CSR-Center/csr-news/>
- นิคม จันทรวีฑูร. (2536, มิถุนายน). “แรงงาน.” *จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน*, 3(25).
- สมพร บุญฉายแสง. (2554). *คู่มือการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญรูปขบวนเดิน.* กรุงเทพฯ: กรมสอบสวนคดีพิเศษ.
- สายทิพย์ สัจญะวี. (2550). *ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานประจำเรือ* (สารนิพนธ์ ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิวฤทธิ์ นิมกุล (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุดาศิริ วัฒนวงศ์. (2543). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์