

ปัญหาการกำหนดวันลาปวดประจำเดือน เป็นวันลาตามที่กฎหมายกำหนด

The Problem of Defining Menstrual Pain Leave as Specified by Law

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขวัญกมล ทิพย์มโนสิงห์
- Assistant Professor Kwankamol Tipmanosing
- อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- E-mail: kwankamol_tip@utcc.ac.th



บทคัดย่อ

ปัจจุบันแรงงานไทยมีแนวโน้มให้ลูกจ้างหญิงเข้ามาสู่สังคมแรงงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจที่ผู้ชายทำงานฝ่ายเดียวไม่อาจเพียงพอต่อการหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงมีการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้แต่งงานช้าลงซึ่งในระหว่างนั้นก็มีความจำเป็นต้องทำมาหาเลี้ยงชีพตนเอง เป็นต้น แต่ด้วยความเป็นเพศหญิงนั้น เป็นเหตุให้ลูกจ้างหญิงมีข้อจำกัดทางสรีระและระบบภายในร่างกายบางอย่างที่อาจเกิดภาวะทุกข์ทรมานที่เพศชายไม่อาจเข้าใจได้ กล่าวคือ อาการทุกข์ทรมานเพราะปวดท้องประจำเดือน ซึ่งเป็นอาการที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเพศหญิง บางรายเท่านั้น และก็มีอาการมากจนถึงขนาดไม่อาจทำงานได้จนต้องลางานในทุก ๆ เดือน โดยส่วนใหญ่จะใช้วันลาป่วยแทนทำให้ลูกจ้างหญิงมีวันลาป่วยด้วยเหตุทั่วไปน้อยกว่าลูกจ้างชายหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่มีอาการปวดประจำเดือน เพราะต้องใช้วันลาป่วยที่ได้รับสิทธิเท่ากันมาใช้ในการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนด้วย จึงเป็นที่มาของแนวความคิดที่จะให้มีวันลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนในกฎหมายให้แก่ลูกจ้างหญิงเป็นวันลาเฉพาะกรณีแยกออกจากวันลาป่วย แต่แนวความคิดดังกล่าวนี้ อาจทำให้เกิดประเด็นความขัดแย้งได้ในหลาย ๆ เรื่อง ได้แก่ ประเด็นแรก การแสดงหลักฐานการลาเนื่องจากเป็นการลาหยุดเฉพาะกรณีปวดประจำเดือนอาจจะต้องหาหลักฐานมาแสดงต่อนายจ้าง แต่หากเทียบกับหลักเกณฑ์การลาป่วยก็ต้องลาสามวันขึ้นไปจึงจะต้องแสดงหลักฐานการป่วย แต่การปวดประจำเดือนนั้นบางรายอาจมีอาการแค่ 1-2 วันเท่านั้น ประเด็นที่สอง เรื่องความเท่าเทียมในการใช้สิทธิลา การลาหยุดเพราะเหตุปวดท้องประจำเดือนเป็นสาเหตุเฉพาะเพศหญิงเท่านั้น อาจทำให้มองได้ว่าเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชาย ทั้ง ๆ ที่เราควรรังสรรค์เรื่องความเท่าเทียมกันอย่างแพร่หลาย ประเด็นที่สาม กรณีแนวโน้มของการที่นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานหญิงลดลงเรื่อย ๆ เพราะรู้สึกว่าคุณหญิงมีข้อจำกัดมากกว่าผู้ชายเพิ่มขึ้นจากเดิม ดังนั้น การที่จะเพิ่มประเภทวันลาในกฎหมายแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคิดให้รอบคอบและรอบด้านเพื่อขจัดข้อขัดแย้งที่จะเกิดมากขึ้นในสังคมแรงงาน

คำสำคัญ: วันลา ปวดประจำเดือน วันลาปวดประจำเดือน

Abstract

Presently, Thai labor has the tendency to hire more Thai employees for work due to several reasons such as the salary earned by the male individual can no longer take care of the family due to the inflation in the economy, females are pursuing higher education and delaying in getting married and have to work etc. However, due to being a female, there are physical limitations such as menstrual cramps. Such menstrual pain occurs to most of the women and could be really severe that such female employees have to request for a leave every month. Often, the female employee takes sick leave resulting in lesser sick leaves left for other general reasons than male employees or employees who do not have menstrual cramps as they would have to use sick leave, that is given equally to all the employees. This is the origination of the idea to include menstrual pain leave specifically in the law for female employees being separated from sick leaves. However, such concept may cause contradictions in various ways such as firstly to provide evidences; taking leaves for menstrual cramps might require evidences to be submitted to the employer but if compared to the criteria of general sick leave, if the employee takes sick leave for more than three days only then evidence is required to be submitted. Whereas, the menstrual pain for some female employees may be for only 1-2 days. The second issue is equality for utilizing leaves. Requesting leaves due to menstrual cramps is only for female. This may be seen as providing additional rights to the female employees more than the male employees despite many campaigns being raised for gender equality. The third issue is that this may cause the employer to hire lesser female employees as female employees will have more limitation when compared to male employees. Thus, in order to add more type of leaves in the labor laws, it must be constituted carefully and comprehensively in order to eliminate conflicts that might arise more in the labor society.

Keywords: Leaves, Menstrual Cramps, Menstrual Leaves

1. บทนำ

อาการปวดท้องในเวลาก่อนหรือขณะมีประจำเดือน เป็นอาการที่เพศหญิงบางรายต้องเผชิญตั้งแต่เริ่มมีประจำเดือนเป็นต้นมา โดยอาการดังกล่าวสร้างความรำคาญไปจนถึงระดับการปวดที่ทรมานให้กับเพศหญิงเป็นอย่างมากในทุก ๆ เดือน และบางรายอาจมีอาการปวดมากจนไม่อาจทำงานได้เป็นเหตุให้ต้องลางานเป็นประจำ เป็นเหตุให้ลูกจ้างหญิงอาจต้องลางานเป็นประจำทุกเดือนแต่ไม่มีวันลาเฉพาะกรณีปวดประจำเดือน ทำให้ต้องสูญเสียวันลาประเภทอื่น ๆ แทน เช่น ใช้เป็นการลาป่วย เป็นต้น แต่การใช้วันลาป่วยในกรณีการปวดประจำเดือนทำให้ลูกจ้างหญิงมีวันลาป่วยด้วยเหตุทั่วไปน้อยกว่าลูกจ้างชายหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่มีอาการปวดประจำเดือน เพราะต้องใช้วันลาป่วยที่ได้รับสิทธิเท่ากันมาใช้กับการลาปวดประจำเดือนด้วย จึงเป็นที่มาของแนวคิดที่จะให้มีวันลาปวดประจำเดือนในกฎหมายให้แก่ลูกจ้างหญิงเป็นวันลาเฉพาะกรณีแยกออกจากวันลาป่วย

จากแนวความคิดที่จะเพิ่มวันลาหยุดงาน เพราะปวดประจำเดือนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ กล่าวคือ เรื่องหลักเกณฑ์การแสดงหลักฐานการลาเพื่อพิสูจน์อาการปวดท้องเพราะประจำเดือนต่อนายจ้าง เรื่องความเท่าเทียมในการใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือน หรือแนวโน้มที่นายจ้าง

มีความต้องการจ้างแรงงานหญิงลดลงเรื่อย ๆ เพราะรู้สึกว่าผู้หญิงมีข้อจำกัดมากกว่าผู้ชายเพิ่มขึ้น ทำให้นายจ้างบางรายอาจหลีกเลี่ยงด้วยการจ้างเพศชายหรือเพศทางเลือกอื่น ๆ แทนการจ้างให้เพศหญิงมาทำงาน

ในประเด็นดังกล่าวข้างต้น อาจจะเป็นมุมมองคนละด้านกับแนวความคิดที่ออกมาแพร่หลาย เพื่อสร้างแนวความคิดเห็นควรกำหนดวันลากรณีปวดประจำเดือนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ผู้เขียนมีความประสงค์ให้ตระหนักแบบรอบด้านก่อนที่จะบัญญัติเรื่องดังกล่าวลงในกฎหมาย

2. การปวดประจำเดือน (Dysmenorrhea)

ประจำเดือนหรือรอบเดือนหรือระดู (Menstruation or Period) คือ เลือดและเนื้อเยื่อที่ลอกและหลุดออกจากเยื่อบุโพรงมดลูกที่ถูกสร้างขึ้นใหม่เสมอ ๆ เพื่อให้พร้อมต่อการฝังของตัวอ่อน และเมื่อไข่ไม่ได้รับการปฏิสนธิ ระดับฮอร์โมน Estrogen และ Progesterone ที่เอาไวเตรียมรับตัวอ่อนลดลง ทำให้เยื่อบุมดลูกหลุดลอกออกเป็นเลือด¹ โดยจะเกิดประมาณเดือนละหนึ่งครั้ง (มักจะเกิดทุก 21-35 วัน) และแต่ละรอบจะนานประมาณ 3-7 วัน²

ผู้ที่มีประจำเดือนบางรายอาจมีอาการปวดระดูหรือการปวดประจำเดือน เป็นปัญหา

¹ ปริญญพร ดิษฐ์ประเสริฐ และอุษณีย์ แสนหมี่. 1 พฤษภาคม 2022. Dysmenorrhea: ภาวะปวดประจำเดือน. สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต. เข้าถึงได้จาก: <https://w1.med.cmu.ac.th/obgyn/lecturetopics/46837/>

² บทความสุขภาพ. 13 สิงหาคม 2559. ประจำเดือนไม่ใช่เลือดเสียและสีของประจำเดือนสามารถเปลี่ยนแปลงได้. RAMA CHANNEL ขับเคลื่อนสังคมไทยให้สุขภาพดี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/article/ประจำเดือนไม่ใช่เลือดเสีย/>

ที่สร้างความทรมานให้กับเพศหญิงกว่าครึ่งหนึ่งของหญิงวัยเจริญพันธุ์³ และประมาณร้อยละ 10 อาจมีอาการปวดมากถึงขนาดไม่อาจทำงานหรือเรียนได้ตามปกติ ซึ่งอาจจะนานประมาณ 1-3 วันในแต่ละรอบ⁴ อาการปวดประจำเดือนจะแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ปวดประจำเดือนแบบทั่วไป และปวดประจำเดือนแบบเป็นโรค

2.1 ปวดประจำเดือนแบบทั่วไปหรือแบบไม่เป็นโรค จะมีลักษณะปวดบีบบริเวณท้องน้อย 2-3 ชั่วโมง ก่อนมีประจำเดือน เกิดจากการหดตัวของกล้ามเนื้อมดลูก⁵ ซึ่งการปวดประจำเดือนแบบทั่วไปนี้ผู้หญิงอาจสามารถทนปวดได้

2.2 ปวดประจำเดือนแบบเป็นโรค จะมีอาการปวดท้องมากอาจถึงขนาดต้องใช้ยาแก้ปวด บางรายอาจปวดท้องหลายวันและปวดมากขึ้นเรื่อย ๆ และอาการก็จะปวดเพิ่มช่วงเวลาขึ้น อาจสันนิษฐานได้ว่าเป็นหลายโรค ได้แก่ โรคเยื่อบุโพรงมดลูกเจริญผิดที่หรือช็อกโกแลตซิสต์ (เป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่สุด) เกิดพังผืดในช่องท้อง เนื้องอกในมดลูก หรือการติดเชื้ออวัยวะในอุ้งเชิงกราน เป็นต้น⁶

อาการปวดประจำเดือนของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน บางคนอาจจะมีอาการปวดที่ทนได้ แต่บางคนที่เป็นการปวดประจำเดือนแบบเป็นโรคจะมีอาการปวดมากจนไม่อาจปฏิบัติภารกิจใด ๆ ได้

จนบางครั้งต้องขอลาเรียนหรือลาหยุดงาน แต่อาการปวดประจำเดือนนี้ ก็ยังเป็นอาการของบุคคลเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีประจำเดือนหรือผู้ที่ไม่เคยมีอาการดังกล่าวจะไม่สามารถรับรู้หรือเข้าใจถึงความทุกข์ทรมานของการปวดประจำเดือนได้จริง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่ไม่มีประจำเดือนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องปกติของผู้หญิงเพราะต้องเผชิญกับอาการดังกล่าวในทุก ๆ เดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นผู้ชายจะยังเป็นเรื่องยากในการสื่อสารให้เข้าใจถึงเหตุที่ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ การเรียกร้องให้กำหนดวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนจึงเกิดขึ้นโดยแยกต่างหากจากวันลาป่วยธรรมดา

แต่การที่ประเทศไทยจะกำหนดวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามที่กฎหมายกำหนดเพิ่มขึ้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ต้องคิดให้รอบด้านเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างมีโอกาเสาเปรียบลูกจ้างหญิงหรือเลือกปฏิบัติกับลูกจ้างหญิง เนื่องจากในสังคมประเทศไทยยังมีความคิดเชื่องมงายที่เพศชายเหนือกว่าเพศหญิงอยู่ไม่น้อย

3. วันลาที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

³ The American College of Obstetricians and Gynecologists. (1983). *Dysmenorrhea*. ACOG Technical Bulletin. Washington, DC: ACOG.

⁴ Barbieri RL. and Ryan KJ. (1995). *The Menstrual Cycle*. In Ryan KJ.Berkowitz RS. Barbieri RL., editors. Kistner's Gynecology. *Principles and Practice*. 6th ed. St.Louis: Mosby.

⁵ ปริญญพร ดิษฐ์ประเสริฐ และอุษณีย์ แสนหมี. เรื่องเดิม.

⁶ บทความสุขภาพ. 11 มกราคม 2567. *ปวดประจำเดือนรุนแรง...เสี่ยงสารพัดโรค*. พยาไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.phyathai.com/th/article/severe-menstrual-pain-ptp>

แรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือ ลาเพื่อคลอดบุตร” นายจ้างต้องกำหนดและยอมให้ลูกจ้างใช้สิทธิตามลาหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในวันลา 6 ประเภทนี้ ได้แก่

3.1 วันลาป่วย จากมาตรา 32 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ...” จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง หากลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ถ้าลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ดังกล่าวได้ต้องชี้แจงให้นายจ้างทราบ และวันลาป่วยนี้สามารถใช้สิทธิได้ในลูกจ้างทุกคนเท่าเทียมกัน

3.2 วันลาเพื่อทำหมัน จากมาตรา 33 บัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง” จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้เท่าระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและ

ออกใบรับรอง สามารถใช้สิทธิได้ในลูกจ้างทุกคนเท่าเทียมกัน

3.3 วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น จากมาตรา 34 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อไปประกอบภารกิจของตน กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้โดยไม่ได้ระบุจำนวนวัน ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่นายจ้างต้องให้สิทธิลาได้ไม่น้อยกว่าปีละสามวันทำงาน ลูกจ้างทุกคนสามารถใช้สิทธิได้เท่าเทียมกัน

3.4 วันลาเพื่อรับราชการทหาร จากมาตรา 35 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม พร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร” กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารโดยลาได้เฉพาะลูกจ้างชายเท่านั้น การรับราชการทหารกรณีนี้มี 3 ประเภท ที่กำหนดในข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ. 2515 เท่านั้น คือ

3.4.1 การลาเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หมายถึง การเรียกบุคคลเข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชี และซักซ้อมระเบียบการ (ข้อ 5)

3.4.2 การลาเพื่อฝึกวิชาทหาร หมายถึง การเรียกบุคคลเข้ารับการฝึกหรือทบทวนวิชาทหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ (ข้อ 6)

⁷ วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม. (2558). กฎหมายแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด). หน้า 181-184.

3.4.3 การลาเพื่อทดลองความรู้พร้อม หมายถึง การเรียกบุคคลเข้ามาทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนด (ข้อ 7)

3.5 วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามมาตรา 36 บัญญัติว่า “**ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง**” ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าว จะอยู่ในกฎกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ลาอบรมเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และลาเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น โดยลูกจ้างทุกคนลาได้โดยเท่าเทียมกัน

3.6 วันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 บัญญัติว่า “**ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน**

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น มีสิทธิที่จะลาได้ทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร รวมกันต้องไม่เกิน

98 วัน และต้องนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย โดยเป็นสิทธิการลาเฉพาะลูกจ้างหญิงเท่านั้น

จากวันลาตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างลาหยุดงานได้อย่างเท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากวันลาส่วนใหญ่ลูกจ้างทุกคนใช้สิทธิลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็น ได้แก่ วันลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสใช้สิทธิในวันลาทั้ง 4 ประเภทนี้ได้ใกล้เคียงกัน ส่วนวันลาเพื่อรับราชการทหาร และวันลาเพื่อคลอดบุตร เป็นวันลาเพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างเฉพาะเพศที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ให้สิทธิการลาเฉพาะเพศชายและเพศหญิงกลุ่มละ 1 ประเภทเท่ากัน

4. หลักเกณฑ์วันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนในต่างประเทศ

สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนในต่างประเทศนั้น ถูกกล่าวถึงครั้งแรกช่วงปี ค.ศ. 1880-1927 ในประเทศรัสเซีย เป็นการป้องกันความเสี่ยงในสภาวะการประชากรลดลงอย่างมากของประเทศจากสงครามโลกครั้งที่ 1 และสงครามกลางเมืองของรัสเซียเอง จึงมีแนวความคิดปกป้องลูกจ้างหญิงไม่ให้ทำงานหนักในช่วงมีประจำเดือน⁸ ต่อมา อีกหลายประเทศก็เริ่มมีการให้สิทธิดังกล่าว ซึ่งประเทศในเอเชียหลายประเทศ

⁸ Sally K. (2021). *Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution*. Juliet H. and Luis D. Torres (Editors). *Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer: Switzerland.

ก็ถือว่า การลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นสิทธิอย่างหนึ่งควรอยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศนั้น ๆ เช่นกัน ได้แก่

4.1 ประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 เพราะหลังการแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นสูญเสียประชากรจำนวนมาก โดยกฎหมายนี้เรียกว่า “Seirikyuka-Physiological Leaves Act” มาตรา 68 กำหนดว่า “นายจ้างไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างหญิงมาทำงานในวันที่ต้องอยู่ภาวะเจ็บปวดจากประจำเดือน”⁹ ซึ่งต้องขอลาจากนายจ้างโดยตรง ดังนั้น การใช้ดุลพินิจส่วนใหญ่อยู่ที่หัวหน้างานซึ่งมักจะเป็นเพศชาย ตลอดจนสังคมของประเทศญี่ปุ่นเรื่องประจำเดือนยังคงเป็นเรื่องต้องห้าม ละเอียดย่อน และวัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่นเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องส่วนตัว ทำให้ลูกจ้างหญิงมีความกังวลที่จะขอลาจากนายจ้างผู้ชาย ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นมีการให้ข้อมูลถึงสิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนในอัตราที่น้อยมาก และยังไม่มีการกำหนดให้บริษัทหรือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ขอลาหยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว¹⁰ ทำให้ลูกจ้างหญิงชาวญี่ปุ่นมีการใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนน้อยมาก เพราะกลัวขาดรายได้ โดยจากการสำรวจในปี ค.ศ. 2014

พบว่า น้อยกว่า 0.9% ของลูกจ้างหญิง ที่จะขอลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือน โดยให้เหตุผลว่าไม่สะดวกใจหยุดงานเพราะกลัวเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน¹¹

จะเห็นได้ว่า จากการประเทศญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมในเรื่องการมีประจำเดือนเป็นเรื่องส่วนตัวไม่ควรเปิดเผย และการขาดรายได้ก็เป็นเหตุผลสำคัญ ที่ทำให้ลูกจ้างหญิงชาวญี่ปุ่นใช้สิทธิการลาดังกล่าวน้อย ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของประเทศไทย

4.2 ประเทศเกาหลีใต้ มีการบัญญัติ Article 73 (Monthly Menstrual Leave) of the Labour Standards Law บัญญัติว่า “Every employer shall, when any female employee files a claim for a menstrual leave, grant her one day of menstrual leave per month”. (the Labour Standards Law of Korea, 2012) กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างหญิงมีอาการปวดประจำเดือนให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิในการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 1 วันต่อเดือน และไม่ต้องพิสูจน์ว่าตนมีประจำเดือน โดยในกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้บังคับอย่างเคร่งครัดไม่ให้มีการพิสูจน์ เนื่องจากมีคำตัดสินของศาลสูงสุดประเทศเกาหลีใต้เอาไว้ว่า การสอบถามลูกจ้างเพื่อให้พิสูจน์การมีประจำเดือน

⁹ Sanook : ข่าว. (14 พฤษภาคม 2567). เพิ่งรู้! หลายประเทศทั่วโลก อนุญาตให้สิทธิลาจากการปวดประจำเดือนได้แล้ว. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.sanook.com/news/9377418/>

¹⁰ ชานันท์ ยอดหงส์. (25 สิงหาคม 2566). รู้หรือไม่ โลกนี้มีหลายประเทศให้สิทธิลางาน เพราะเหตุจากปวดประจำเดือนได้. THE STANDARD STAND UP FOR THE PEOPLE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://thestandard.co/dysmenorrhoea-company-absent-capable-countries/>

¹¹ วิลาศ โปทอง. (23 พฤศจิกายน 2566). ทำไมปวดท้องเมนส์แทบลี้แต่ก็ต้องมาทำงาน? สำรวจประเทศที่ให้หยุดงานได้ระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ต้องรู้สึกผิด. THE PEOPLE: THOUGHT·HARD·OPINIONS. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.thepeople.co/thought/hard-opinions/52628>

ถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและละเมิดสิทธิมนุษยชน (The ruling was upheld by a higher court. – Asking employees to prove they were having their period could “injuring upon privacy and human rights”).¹² ในคดี Kim Soo-cheon อดีตประธานเจ้าหน้าที่บริหาร Asiana Airline¹³ หากลูกจ้างไม่ใช้สิทธิลาก็จะได้ค่าจ้างเพิ่มในเดือนนั้น¹⁴ แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างหญิงชาวไต้หวันมีการใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนน้อยมากและมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากบริษัทจะไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวให้ จากการสำรวจในปี 2013 แรงงานหญิงเคยลาเพราะความปวดประจำเดือน 23.6% แต่ในปี 2017 พบแค่ 19.7%¹⁵ ตลอดจนบริษัทส่วนใหญ่ไม่แจ้งสิทธิดังกล่าวแก่ลูกจ้างหญิง และอีกเหตุผลสำคัญ คือ ผู้หญิงในประเทศเกาหลีใต้มีการแข่งขันกันสูงมากในการทำงาน เพราะได้รับค่าจ้างต่ำมากและอาจถูกกดดันให้ลาออกหากมีการตั้งครรภ์อีกด้วย¹⁶ และมีมุมมองว่าแต่ละคนต้องจัดการเรื่องต่าง ๆ ของตัวเองให้ได้ รวมทั้งจัดการความเจ็บปวดของตนเองด้วย ไม่มีใครสนใจเรื่องความทุกข์ทรมานของผู้อื่น จึงเป็นเรื่องยากที่จะใช้สิทธิการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนให้ทั่วถึงอย่าง

ที่ต้องการ¹⁷

ลักษณะการให้สิทธิของประเทศเกาหลีใต้ จะให้สิทธิกว้างคล้ายกับการให้สิทธิหยุดในแต่ละเดือน แต่จากที่ไม่มีการแจ้งสิทธิดังกล่าวจึงทำให้ลูกจ้างหญิงไม่อาจรู้ถึงสิทธินี้ได้และไม่มีการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าว ก็เป็นเหตุผลที่ทำให้การใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนมีอัตราน้อยมาก

4.3 ประเทศเวียดนาม จาก Clause 4 Article 137 of Labour Code of Socialist Republic of Vietnam 2019 บัญญัติว่า “During her menstruation period, a female employee shall be entitled to a 30 minute break in every working day with full salary as stipulated in the employment contract.” (Labour Code of Socialist Republic of Vietnam, 2019) คือ ในระหว่างมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับเวลาพัก 30 นาทีในทุกวันทำงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง ต่อมา Clause 3 Article 80 of the Decree No. 145/2020/ND-CP of Vietnam’s Government ได้ปรับปรุงแนวทางในเรื่องดังกล่าว คือ Clause 3 Article 80 of

¹² BBC NEWS THAI. (18 พฤษภาคม 2565). สิทธิลางานระหว่างมีรอบเดือน : “เราไม่ต้องการให้ประจำเดือนเป็นเรื่องพูดถึงไม่ได้อีกต่อไป.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.bbc.com/thai/international-61489136>

¹³ Tangsiri. (26 เมษายน 2021). อดีตซีอีโอ Asiana Airline ถูกปรับ 2 ล้านบาท เพราะไม่ให้พนักงานลาปวดประจำเดือน. Brand inside. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://brandinside.asia/ceo-asiana-menstrual-leave/>

¹⁴ ชานันท์ ยอดหงส์. เรื่องเดิม.

¹⁵ ชานันท์ ยอดหงส์. เรื่องเดียวกัน.

¹⁶ วันวิสาข์ ไปทอง. (23 พฤศจิกายน 2566). ทำไมปวดท้องเมนส์แทบคลั่งแต่ก็ต้องมาทำงาน? สำรวจประเทศที่ให้หยุดงานได้ระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ต้องรู้สึกลึกคิด. THE PEOPLE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.thepeople.co/thought/hard-opinions/52628>

¹⁷ BBC NEWS THAI. เรื่องเดิม.

the Decree No.145/2020/ND-CP บัญญัติว่า “ในช่วงที่ลูกจ้างหญิงมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงนั้น มีสิทธิได้พักระหว่างวัน ๆ ละ 30 นาที และได้รับ ค่าจ้างเต็มจำนวนตามสัญญาจ้างงาน และสามารถ ลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนได้ จำนวนและวันที่ จะลาต้องมีการตกลงกับนายจ้างตามเงื่อนไข การทำงานและความต้องการของลูกจ้างหญิง แต่ต้องให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดอย่างน้อย 3 วัน ทำงานต่อเดือน วันลาหยุดที่แน่นอนในแต่ละเดือน ให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ” และ “ในกรณีที่ ลูกจ้างหญิงไม่ลาปวดประจำเดือน ลูกจ้างหญิง นั้นจะมีสิทธิได้รับเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ปกติ”¹⁸

แม้ว่า ประเทศเวียดนามจะให้สิทธิการลา ปวดประจำเดือนแก่ลูกจ้างหญิงมากกว่าประเทศ อื่น ๆ เช่น ให้สิทธิพักระหว่างวัน ให้สิทธิลาหยุด อย่างน้อย 3 วันทำงานต่อเดือน โดยได้รับค่าจ้าง เต็มจำนวน เป็นต้น ก็ยังมีบทบัญญัติก้ำกึ่งกับนายจ้าง เอาไว้อีกว่า “นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับ เพศหญิงที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การสรรหา ในตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมสำหรับทั้งเพศชาย และเพศหญิงในสถานประกอบการ” นั่นคือ ต้อง พิจารณาคุณสมบัติตามเกณฑ์การสรรหาโดย ไม่คำนึงถึงลักษณะของเพศด้วย แต่การมีบทบัญญัติ ที่เปิดช่องให้ลูกจ้างหญิงที่ไม่ลาปวดประจำเดือน

มีสิทธิได้รับเงินพิเศษเพื่อชดเชย ยังทำให้ลูกจ้างหญิง เห็นว่าไม่ลาหยุดจะดีกว่าเพราะจะได้รับเงินพิเศษ จึงเป็นเหตุให้อัตราการใช้สิทธิลาหยุดเพราะ ปวดประจำเดือนอยู่ในจำนวนที่น้อยเช่นเดียวกับ ประเทศอื่น ๆ

4.4 ประเทศสเปน เป็นประเทศแรก ๆ ใน ยุโรปที่มีการผ่านกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพราะ ปวดประจำเดือน (Menstrual Leaves) โดย กำหนดให้นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดงานเพราะ ปวดประจำเดือน 3-5 วันต่อเดือน และยังคงต้อง จ่ายค่าจ้าง โดยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ต่อนายจ้างว่าลูกจ้างคนดังกล่าวมีอาการจาก การเป็นประจำเดือนจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้¹⁹ โดยประเทศสเปนมีบทบัญญัติค่อนข้างเข้มข้นใน การให้แสดงหลักฐานต่อนายจ้าง เพื่อรับรองได้ว่า ลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาหยุดงานนั้น มีอาการปวดจน ไม่อาจทำงานได้จริง ๆ ซึ่งก็จะลดข้อขัดแย้งใน การเป็นสิทธิพิเศษลง

4.5 ประเทศไต้หวัน (Taiwan Republic of China) มีข้อกำหนดเรื่องการลาหยุดเพราะอาการ ปวดประจำเดือนใน Article 14 of Gender Equality in Employment Act บัญญัติว่า “ลูกจ้าง หญิงที่มีอาการปวดมากในช่วงระหว่างมีประจำเดือน อาจขอลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนได้เดือนละ 1 วัน ถ้าการลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนสะสม

¹⁸ Le H. December 18, 2020. Vietnam: Female workers who work full-time during menstruation will be paid additional wages from 2021. LawNet. [Online]. Available: <https://lawnet.vn/thong-tin-phap-luat/en/lao-dong-tien-luong/vietnam-female-workers-who-work-full-time-during-menstruation-will-be-paid-additional-wages-from-2021-110173.html>

¹⁹ Erica S. July 1, 2022. What Spain's New Bill on Sexual and Reproductive Rights Means for Women and Girls. GLOBAL CITIZEN EXPLAINS. [Online]. Available: <https://www.globalcitizen.org/en/content/spain-sexual-reproductive-health-bill-explained/>

ไม่เกิน 3 วันต่อปี จะไม่นับเป็นวันลาป่วย โดยส่วนที่เกิน 3 วันนั้น ให้นับเป็นวันลาป่วย” และ “ค่าจ้างสำหรับวันลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนตามที่กำหนดในวรรคก่อน ให้คิดครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ” โดยกฎหมายของประเทศได้กำหนดเป็นรูปแบบที่คล้ายกับการลาป่วย มีจำนวนวันที่ได้สิทธิเป็นวันลาเพราะปวดประจำเดือนอย่างแท้จริง 3 วันต่อปี ซึ่งถ้าลูกจ้างลาหยุดมากเกินไป ก็จะกลายเป็นเสียวันลาป่วยแทน

จากตัวอย่างการกำหนดสิทธิการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนของประเทศต่าง ๆ ในแถบเอเชีย ส่วนใหญ่การลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนจะต้องแจ้งต่อนายจ้างหรือหัวหน้างานก่อน โดยหากเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมที่เพศชายเป็นผู้นำหรือเป็นหัวหน้า เพศชายก็ไม่อาจเข้าใจจนถึงไม่ให้ความสำคัญต่อการทุกข์ทรมานจากการปวดประจำเดือนของเพศหญิง และวัฒนธรรมที่การเป็นประจำเดือนเป็นเรื่องส่วนตัวที่ไม่ควรบอกกล่าวกับผู้อื่น ดังนั้น เมื่อนายจ้างหรือหัวหน้างานที่มักจะเป็นเพศชาย ลูกจ้างหญิงก็จะไม่มีความมั่นใจในการขอลาหยุดงานและแจ้งว่าตนนั้นมีอาการปวดประจำเดือน กับทั้งบางประเทศก็ไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งสิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนแก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่ทราบถึงสิทธิดังกล่าวนี้ ตลอดจนส่วนใหญ่จะมีบทบัญญัติไม่จ่ายค่าจ้างหรือลดค่าจ้างหากใช้สิทธิลาหยุด และในทางตรงกันข้ามกลับกำหนดให้เพิ่มค่าจ้างให้หากไม่ใช้สิทธิลาหยุด ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหญิงยอมทนต่อความเจ็บปวดเพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินพิเศษ

จึงเป็นเหตุผลว่า ทำไมประเทศต่าง ๆ จึงมีการใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือน

ในอัตราที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างหญิงทั้งหมด

5. ปัญหาในการเพิ่มเติมวันลาปวดประจำเดือนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนในต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่า หากประเทศไทยจะเพิ่มวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนให้เป็นวันลาตามกฎหมายอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งจะมีผลเป็นการบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม ยังมีข้อที่น่ากังวลอยู่หลายประการ คือ

5.1 ปัญหาการแสดงหลักฐานการปวดประจำเดือนจนไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรตามปกติได้ด้วยอาการปวดประจำเดือนเป็นอาการที่อยู่ข้างในร่างกายและจะปรากฏอาการในผู้หญิงบางรายเท่านั้น หากไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดให้แสดงหลักฐานว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีอาการปวดมากจริง ๆ อาจมีลูกจ้างหญิงใช้เหตุผลนี้เพื่อลาหยุดงาน ทั้ง ๆ ที่ตนมิได้มีอาการปวดประจำเดือนหรือมีอาการเพียงเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องการแสดงหลักฐานการปวดประจำเดือน โดยเทียบกับวันลาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในปัจจุบันของประเทศไทย จะมีข้อพิจารณา ดังนี้

5.1.1 หากกำหนดให้วันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาปวดประจำเดือนโดยเฉพาะ และต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้าง เช่นเดียวกับการลาป่วย เพราะเป็นการลาหยุดที่มีเหตุผลพิเศษในการลาหยุด จึงควรแสดงให้นายจ้างเห็นว่ามีอาการเช่นนั้นจริง ๆ ซึ่งหลักฐานที่น่า

เชื่อถือมากที่สุดจะได้แก่ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน
ชั้นหนึ่ง โดยหากใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาป่วย
นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์
แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้หากลาหยุดงานเพราะ
ปวดประจำเดือนเกิน 3 วันทำงาน

แต่ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ คือ ลูกจ้าง
หญิงผู้นั้นมีอาการดีขึ้นภายใน 3 วัน เนื่องจากโดย
ทั่วไปการปวดประจำเดือนจะมีอาการอยู่ประมาณ
1-3 วัน ลูกจ้างหญิงก็ไม่เห็นความจำเป็นต้องไป
พบแพทย์เพื่อขอใบรับรองแพทย์ตามหลักเกณฑ์
การลาป่วยที่ต้องลาหยุดเกิน 3 วันทำงาน เพราะ
การไปโรงพยาบาลหรือคลินิกหรือไปพบแพทย์นั้น
มีค่าใช้จ่ายหากไม่จำเป็นลูกจ้างหลายคนก็ไม่อยาก
เสียเงินนั้น หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ก็ไม่อาจแก้ปัญหา
กรณีที่ลูกจ้างหญิงบางรายแอบอ้างอาการปวด
ประจำเดือนเพื่อใช้ลัทธิลาหยุดได้

5.1.2 หากกำหนดให้การลาหยุดงาน
เพราะปวดประจำเดือนเป็นสิทธิที่จะลางานได้เป็น
ประจำในทุก ๆ เดือน เช่น ให้เดือนหนึ่งมีสิทธิที่จะ
ลาหยุดได้ เดือนละ 1-2 วัน เช่นเดียวกับวันหยุด
พักผ่อนประจำปี และไม่ต้องแสดงหลักฐานยืนยัน
ต่อนายจ้าง โดยใช้หลักการหรือความเห็นเดียว
กับศาลสูงสุดของประเทศเกาหลีใต้ที่เห็นว่าการเป็น
ประจำเดือนเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างหญิง
ไม่ควรถูกให้พิสูจน์เพราะจะขัดต่อหลักสิทธิ

ส่วนบุคคลและหลักสิทธิมนุษยชน นอกจากนั้น
การปวดประจำเดือนเป็นข้อมูลสุขภาพ ซึ่งเป็นข้อมูล
ส่วนบุคคลที่อ่อนไหว ไม่ควรต้องแสดงต่อผู้ใดหาก
ไม่จำเป็น ผู้ควบคุมข้อมูลและผู้ประมวลผลข้อมูล
ต้องใช้ความระมัดระวังในเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่
อ่อนไหวนั้น²⁰ ทำให้อาจเกิดปัญหาได้เช่นกัน กล่าวคือ

(1) ลูกจ้างหญิงบางรายมีประจำ
เดือนไม่ตรงกันเลยทุกเดือนหรือบางเดือนอาจมี
การคลาดเคลื่อนเล็กน้อย ด้วยในแต่ละรอบของการมี
ประจำเดือนจะห่างกันโดยเฉลี่ยประมาณ 28 วัน²¹
ทำให้การปวดประจำเดือนนั้นไม่อาจกำหนดให้ปวด
วันเดียวกันในทุก ๆ เดือนได้ จึงกำหนดให้ลาหยุด
ตรงวันเดียวกันในทุกเดือนเช่นเดียวกับการหยุด
ประจำสัปดาห์²² ไม่ได้ และลูกจ้างหญิงบางรายก็
ไม่มีอาการแสดงให้ทราบล่วงหน้าว่าจะมีประจำเดือน
ในวันใดแน่นอน จึงไม่สามารถกำหนดให้ลูกจ้าง
หญิงแจ้งขอลาหยุดล่วงหน้าเหมือนวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีได้ เป็นเหตุให้นายจ้างไม่อาจวางแผนการให้
ลูกจ้างลาหยุดงานเพื่อบริหารจัดการงานต่าง ๆ
ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่
ปัญหาการลาหยุดงานซ้ำซ้อนกันในแผนกหรือ
หน่วยงานหนึ่ง ๆ หรือ

(2) เมื่อไม่ต้องแสดงใบรับรอง
แพทย์ต่อนายจ้าง ทำให้การพิสูจน์ว่าลูกจ้างที่ขอ
ลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนนั้น มีอาการมาก

²⁰ วันพิชิต ชินตระกูลชัย. (20 กันยายน 2564). ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลอ่อนไหว คืออะไร มีกี่ประเภท มีอะไรบ้าง?. OPEN PDPA.
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://openpdpa.org/personal-data-type/>

²¹ ปริญญพร ดิษฐ์ประเสริฐ และอุษณีย์ แสนหมี่. เรื่องเดิม.

²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 28 วรรคแรก

“ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกัน
ไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้”

ถึงขนาดทำกิจวัตรประจำวันไม่ได้จริงหรือไม่ ก็เป็นเหตุให้ลูกจ้างหญิงที่ไม่มีอาการปวดประจำเดือนหรือมีอาการน้อยใช้สิทธิดังกล่าวโดยไม่เข้าหลักเกณฑ์การลาหยุดเพราะปวดประจำเดือน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การกำหนดให้มีวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามกฎหมายนั้น จำเป็นจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้รอบคอบ มิฉะนั้นจะเกิดการทุจริตในการใช้สิทธิลาได้ และนายจ้างอาจเกิดความยากลำบากในการบริหารจัดการงานในหน่วยงานของตน

5.2 ปัญหาเรื่องความเท่าเทียมในการใช้สิทธิลาหยุดงาน

ตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” ซึ่งนายจ้างก็ควรจะปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกเพศให้เท่าเทียมกันเท่าที่จะทำได้

เนื่องจาก วันลาตามที่กฎหมายกำหนด 6 ประเภท ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น กำหนดให้มีวันลาหยุดงานเพราะเหตุแห่งเพศใดเพศหนึ่งอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ วันลาเพื่อรับราชการทหารของลูกจ้างชายและวันลาคลอดของลูกจ้างหญิง ซึ่งเหตุผลทั้งสองประเภทเป็นเหตุลาอย่างชัดเจนว่าต้องหยุดงานแน่นอนหากถึงวันดังกล่าว ทำให้เห็นว่า กฎหมายมีความเท่าเทียมตามความจำเป็นของ

แต่ละเพศอยู่แล้ว แต่ถ้าจะกำหนดให้มีวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนที่เป็นเหตุลาเฉพาะแห่งเพศหญิงให้เป็นวันลาหยุดตามกฎหมายเพิ่มขึ้น ลูกจ้างหญิงก็จะได้สิทธิลาหยุดงานมากกว่าลูกจ้างชาย ซึ่งขัดกับหลักเรื่องความเท่าเทียมหรือหลักความเสมอภาคและเป็นการเลือกปฏิบัติ

แม้จะมีแนวความคิดที่กำหนดให้มีการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือน จะได้แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจในความทุกข์ทรมานของเพศหญิง เพื่อให้ผู้อื่นที่ไม่มีอาการเกิดความรู้สึกเห็นใจหรือเข้าใจในอาการดังกล่าว²³ ด้วยความเคารพ ผู้เขียนมีความเห็นไม่ตรงกับแนวความคิดดังกล่าวนี้ ด้วยไม่อาจพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ไม่มีประจำเดือนหรือไม่มีอาการเจ็บปวดทรมาน จะรู้สึกเห็นใจหรือเข้าใจจริง ๆ ในทางกลับกัน อาจเป็นเหตุให้มีความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมที่ลูกจ้างกลุ่มนี้มีสิทธิในการลาเพิ่มขึ้น

5.3 ปัญหาการที่นายจ้างมีทัศนคติเชิงลบกับลูกจ้างหญิง และมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานหญิงลดลงเรื่อย ๆ หรือการที่นายจ้างมีแนวโน้มประเมินเลื่อนตำแหน่งให้ลูกจ้างหญิงลดลง

ปัจจุบัน บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหญิงโดยเฉพาะหลายเรื่องที่สร้างความยุ่งยากให้แก่นายจ้างในการบริหารจัดการกำหนดงานแก่ลูกจ้าง และยังสร้างข้อจำกัดในการทำงานให้กับตัวแรงงานหญิงเองด้วย นายจ้างก็จะมีแนวโน้มไม่อยาก

²³ HOT-ISSUE. (2566, 15 พฤศจิกายน). สิทธิลางาน ระหว่างมีประจำเดือน – หลายประเทศเปิดทางผู้หญิงหยุดได้. SPRING. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.springnews.co.th/news/hot-issue/845247>

จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเข้ามาทำงาน ด้วยเหตุที่ผู้หญิงมีข้อจำกัดมากมายและทำงานได้ไม่เท่ากับลูกจ้างชาย เช่น ข้อจำกัดด้านประเภทงาน²⁴ ข้อจำกัดด้านเวลาทำงาน²⁵ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ก็จะทำงานได้น้อยลงกว่าเดิม และสร้างความยุ่งยากแก่นายจ้างมากกว่าปกติ เช่น ทำงานได้น้อยลงกว่าเดิม²⁶ เวลาทำงานลดลงกว่าลูกจ้างหญิงทั่วไป²⁷ หรืออาจจะต้องเปลี่ยน

หน้าที่ตามความเหมาะสมแก่สภาพร่างกายที่อ่อนแอ²⁸ เป็นต้น

หากมีการกำหนดวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามกฎหมายเพิ่มขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มข้อจำกัดของลูกจ้างหญิงและสร้างความยุ่งยากแก่นายจ้างมากขึ้น ก็จะเป็นเหตุที่ทำให้ให้นายจ้างจ้างงานแรงงานหญิงลดลงเรื่อย ๆ อันเป็นการขัดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

²⁵ มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความลั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

²⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,

มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมียกข้อยกเว้นให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง

²⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 27 วรคหนึ่งและสอง บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน...

พุทธศักราช 2560²⁹ ที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน หรือเป็นเหตุให้นายจ้างประเมินเลื่อนตำแหน่งให้ลูกจ้างหญิงลดลงได้เช่นกัน โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาเนียลา ปิอาซาลังกา (Daniela Piazzalunga) ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเทรนต์ (Trento) มีความเห็นว่า “หากผู้มีประจำเดือนสามารถลางานในวันที่มีประจำเดือนได้ จะทำให้ถูกกีดกันจากตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น เพราะนายจ้างจะลังเลในการจ้างพนักงาน และจะหันไปจ้างผู้ที่ไม่มีการประจำเดือนแทน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้มีประจำเดือนจะถูกเลือกปฏิบัติจากตลาดแรงงาน ซึ่งมีงานศึกษาหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นถึงความกังวลในเรื่องการจ้างงานของนายจ้างเช่นเดียวกัน”³⁰

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ปัญหาการกำหนดให้แสดงหลักฐานการลาเพราะปวดประจำเดือน

ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การแสดงผลงานในการลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนให้ชัดเจน โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์เสมอไม่ว่าจะลาหยุดกี่วันก็ตาม เพื่อพิสูจน์อาการปวดประจำเดือนตามลักษณะการลาหยุดงาน ซึ่งเป็นการนำแนวทางของประเทศสเปนมาใช้ แต่ควรระมัดระวังเรื่องการเก็บข้อมูลสุขภาพเพราะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562³¹ ไม่ควรนำ

หลักเกณฑ์การแสดงใบรับรองแพทย์กรณีลาป่วยเกิน 3 วันทำงานมาใช้ เพราะส่วนใหญ่การปวดประจำเดือนจะมีอาการ 1-3 วันแรก ๆ ของรอบประจำเดือน หากลูกจ้างมีอาการปวดประจำเดือนไม่เกิน 3 วัน ลูกจ้างก็ไม่ต้องเห็นความจำเป็นที่จะต้องเสียเงินเพื่อให้แพทย์ออกใบรับรองแพทย์ให้

6.2 ปัญหาความเท่าเทียมในการใช้สิทธิลาหยุดงาน

หากจะแก้ปัญหาในเรื่องความเท่าเทียมก็อาจจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นสำหรับลูกจ้างทุกคนที่ไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนในเดือนนั้นคล้ายกับประเทศไต้หวันก็จะทำให้ลดข้อขัดแย้งเรื่องไม่เท่าเทียมกันลูกจ้างได้ แต่ก็เกิดปัญหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย กล่าวคือ อาจเป็นเหตุให้การกำหนดวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามกฎหมายนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากเจตนารมณ์ของวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนต้องการให้ลูกจ้างหญิงที่มีอาการทุกข์ทรมานจนไม่อาจทำงานได้มีโอกาสรักษาและลดภาวะเครียดจากการทำงาน แต่ลูกจ้างหญิงก็อาจจะไม่ใช้สิทธิการลาหยุดงานด้วยเหตุดังกล่าวเพราะอยากจะได้ค่าจ้างเพิ่มมากกว่าจึงทนต่อการเจ็บปวดแล้วมาทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้าง

6.3 ปัญหานายจ้างมีทัศนคติเชิงลบต่อลูกจ้างหญิงจนมีแนวโน้มที่จ้างแรงงานหญิงลดลง

³⁰ FOCUS. (10 สิงหาคม 2566). เมื่อสังคมไม่อนุญาตให้ ‘ผู้มีประจำเดือน’ ได้สิทธิหยุดงาน การเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศจึงกลายเป็นแค่เรื่องเห็นแก่ตัว. WAY MAGAZINE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://waymagazine.org/menstrual-leave-and-gender-equality/>

³¹ วันพิชิต ชินตระกูลชัย. เรื่องเดิม.

เรื่อย ๆ หรือมีแนวโน้มประเมนเลื่อนระดับลูกจ้างหญิงลดลง

จากการที่จะบัญญัติการลาหยุดงาน เพราะปวดประจำเดือนให้เป็นวันลาตามกฎหมาย เหมือนกับการกำหนดสิทธิพิเศษเฉพาะลูกจ้างหญิงที่มีอาการปวดประจำเดือนจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ ทำให้ข้อจำกัดของแรงงานหญิงเด่นชัดขึ้น และจะถูกกีดกันในการทำงานมากขึ้น โดยนายจ้างก็จะหันไปจ้างผู้ที่ไม่ประจำเดือนหรือก็คือแรงงานชายมากขึ้น ซึ่งนายจ้างมีข้ออ้างเพื่อไม่ให้ผิดหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ เช่น คุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หลังจากล้มล้างแล้วแนวความคิดไม่ตรงกับบริษัทหรือสถานประกอบการ เป็นต้น จึงไม่ควรให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ และจากผลที่เกิดขึ้นในต่างประเทศมีน้อยมากที่ประสบความสำเร็จในการกำหนดวันลาหยุดงานเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามกฎหมาย ดังนั้น จึงควรสร้างความตระหนักรู้และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันก่อนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ การแก้ปัญหาในข้อนี้จึงไม่ควรมีการกำหนดให้วันลาหยุดเพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาตามกฎหมาย ก่อนที่จะสร้างจิตสำนึกในสังคม

จากปัญหาของการกำหนดวันลาหยุดงาน เพราะปวดประจำเดือนดังกล่าว เมื่อมีแนวทางแก้ไขปัญหาด้านหนึ่งก็ยังคงเกิดปัญหาด้านอื่นขึ้นอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาความต้องการจ้างแรงงานหญิงยิ่งลดลงเรื่อย ๆ หรือมีเหตุอ้างไม่เลื่อนตำแหน่งให้ลูกจ้างหญิงเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากที่สุด เพราะนายจ้างมีช่องทางมากมายที่จะอ้างเพื่อไม่จ้างงานแรงงานหญิง ดังนั้น แนวทาง

แก้ปัญหาที่ดีที่สุด คือ ไม่ควรกำหนดวันลาหยุดงาน เพราะปวดประจำเดือนเป็นวันลาที่กฎหมายกำหนด ก่อนการสร้างจิตสำนึกความเห็นใจซึ่งกันและกัน หากสังคมยังคงยึดหลักตัวใครตัวมัน ไม่มีความเห็นใจกัน แม้จะบัญญัติกฎหมายออกมาให้รอบคอบรอบด้านแค่ไหนก็ยากที่จะทำให้กฎหมายบรรลุวัตถุประสงค์ได้

บรรณานุกรม

กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ. 2515.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ชานันท์ ยอดหงส์. (25 สิงหาคม 2566). *รู้หรือไม่ โลกนี้มีหลายประเทศให้สิทธิลางาน เพราะเหตุจากปวดประจำเดือนได้*. THE STANDARD STAND UP FOR THE PEOPLE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://thestandard.co/dysmenorrhoea-company-absent-capable-countries/>

บทความสุขภาพ. (13 สิงหาคม 2559). *ประจำเดือนไม่ใช่เลือดเสีย และสีของประจำเดือนสามารถเปลี่ยนแปลงได้*. RAMA CHANNEL ขั้วเคลื่อนสังคมไทยให้สุขภาพดี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/article/ประจำเดือนไม่ใช่เลือด/>

บทความสุขภาพ. (11 มกราคม 2567). *ปวดประจำเดือนรุนแรง...เสี่ยงสารพัดโรค*. พญาไท. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.>

- phyathai.com/th/article/severe-menstrual-pain-ptp
- ปริญญพร ดิษฐ์ประเสริฐ และอุษณีย์ แสนหมี่. (1 พฤษภาคม 2022). *Dysmenorrhea: ภาวะปวดประจำเดือน*. สหุติศาสตร์ล้านนา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://w1.med.cmu.ac.th/obgyn/lecturesttopics/46837/>
- มานิตย์ จุมปา. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิ. พรินท์ (1991) จำกัด.
- วันพิชิต ชินตระกูลชัย. (20 กันยายน 2564). *ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลอ่อนไหว คืออะไร มีกี่ประเภท มีอะไรบ้าง?*. OPEN PDPA. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://openpdpa.org/personal-data-type/>
- วันวิลาห์ โปทอง. (23 พฤศจิกายน 2566). *ทำไมปวดท้องเมนส์แทบคลั่งแต่ก็ต้องมาทำงาน? สำนวนจประเทศที่ให้หยุดงานได้ระหว่างมีประจำเดือนโดยไม่ต้องรู้สึกผิด*. THE PEOPLE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.thepeople.co/thought/hard-opinions/52628>
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2558). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- สำนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์. (1 เมษายน 2566). *ปวดท้องประจำเดือน (อย่าละเลย)*. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://msto.dmsc.moph.go.th/login/showimgdetil.php?id=659>
- BBC NEWS THAI. (18 พฤษภาคม 2565). *สิทธิลางานระหว่างมีรอบเดือน : “เราไม่ต้องการให้ประจำเดือนเป็นเรื่องพูดถึงไม่ได้อีกต่อไป”*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.bbc.com/thai/international-61489136>
- FOCUS. (10 สิงหาคม 2566). *เมื่อสังคมไม่อนุญาตให้ ‘ผู้มีประจำเดือน’ ได้สิทธิหยุดงานการเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศจึงกลายเป็นแค่เรื่องเห็นแก่ตัว*. WAY MAGAZINE. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://waymagazine.org/menstrual-leave-and-gender-equality/>
- HOT-ISSUE. (15 พฤศจิกายน 2566). *สิทธิลางานระหว่างมีประจำเดือน – หลายประเทศเปิดทางผู้หญิงหยุดได้*. SPRING. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.springnews.co.th/news/hot-issue/845247>
- Sanook : ข่าว. (14 พฤษภาคม 2567). *เพ็ญรู้! หลายประเทศทั่วโลกอนุญาตให้สิทธิลางานจากการปวดประจำเดือนได้แล้ว*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.sanook.com/news/9377418/>
- SPORTLIGHT. (22 กุมภาพันธ์ 2566). *สเปนผ่านกฎหมาย ‘Menstrual Leave’ อนุญาตให้ลาปวดประจำเดือน 3 วัน/เดือน*. AMARINTV 34HD. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.amarintv.com/spotlight/future-of-work/detail/41554>
- Tangsiri. (26 เมษายน 2021). *อดีตซีอีโอ Asiana Airline ถูกปรับ 2 ล้านบาท เพราะไม่ให้พนักงานลาปวดประจำเดือน*. Brand inside.

- [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://brandinside.asia/ceo-asiana-menstrual-leave/>
- Gender Equality in Employment Act of the Republic of China (Taiwan).
- LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM 1994 (as Amended 2002).
- The Labour Standards Act of south korea.
- Barbieri RL. and Ryan KJ. (1995). *The Menstrual Cycle*. In Ryan KJ, Berkowitz RS, Barbieri RL., editors. *Kistner's Gynecology. Principles and Practice*. 6th ed. USA: St.Louis: Mosby.
- BBC. (April 25, 2021). *Menstrual leave: South Korea airline ex-CEO fined for refusing time off*. [Online]. Available: <https://www.bbc.com/news/world-asia-56877634>
- Erica S. (July 1, 2022). *What Spain's New Bill on Sexual and Reproductive Rights Means for Women and Girls*. GLOBAL CITIZEN EXPLAINS. [Online]. Available: <https://www.globalcitizen.org/en/content/spain-sexual-reproductive-health-bill-explained/>
- Le H. (December 18, 2020). *Vietnam: Female workers who work full-time during menstruation will be paid additional wages from 2021*. LawNet. [Online]. Available: <https://lawnet.vn/thong-tin-phap-luat/en/lao-dong-tien-luong/vietnam-female-workers-who-work-full-time-during-menstruation-will-be-paid-additional-wages-from-2021-110173.html>
- Sally K. (2021). *Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution*. Juliet H. and Luis D. Torres (Editors). *Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer: Switzerland.
- The American College of Obstetricians and Gynecologists. (1983). *Dysmenorrhea*. ACOG Technical Bulletin. USA: Washington. DC: ACOG.