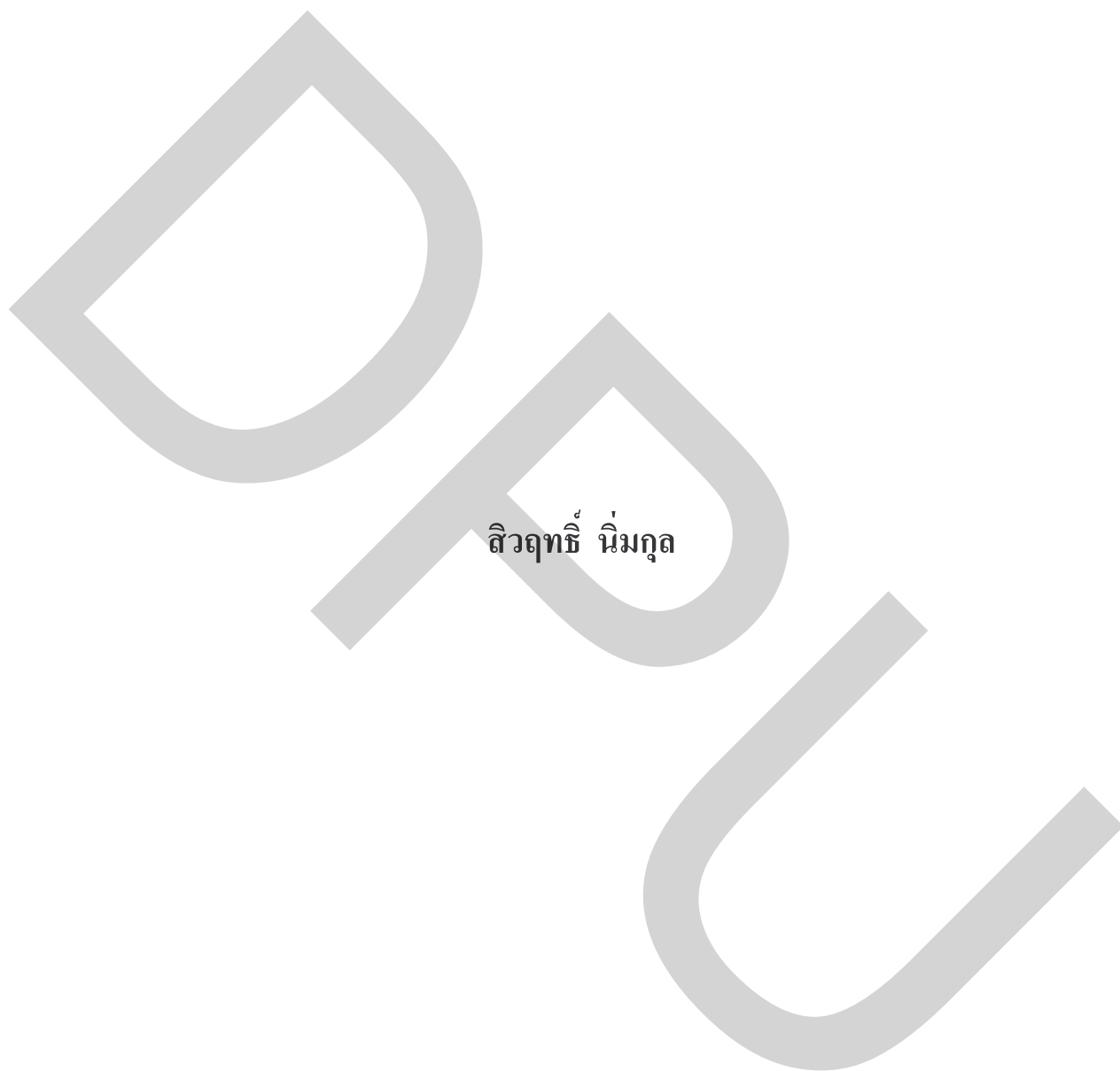


มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

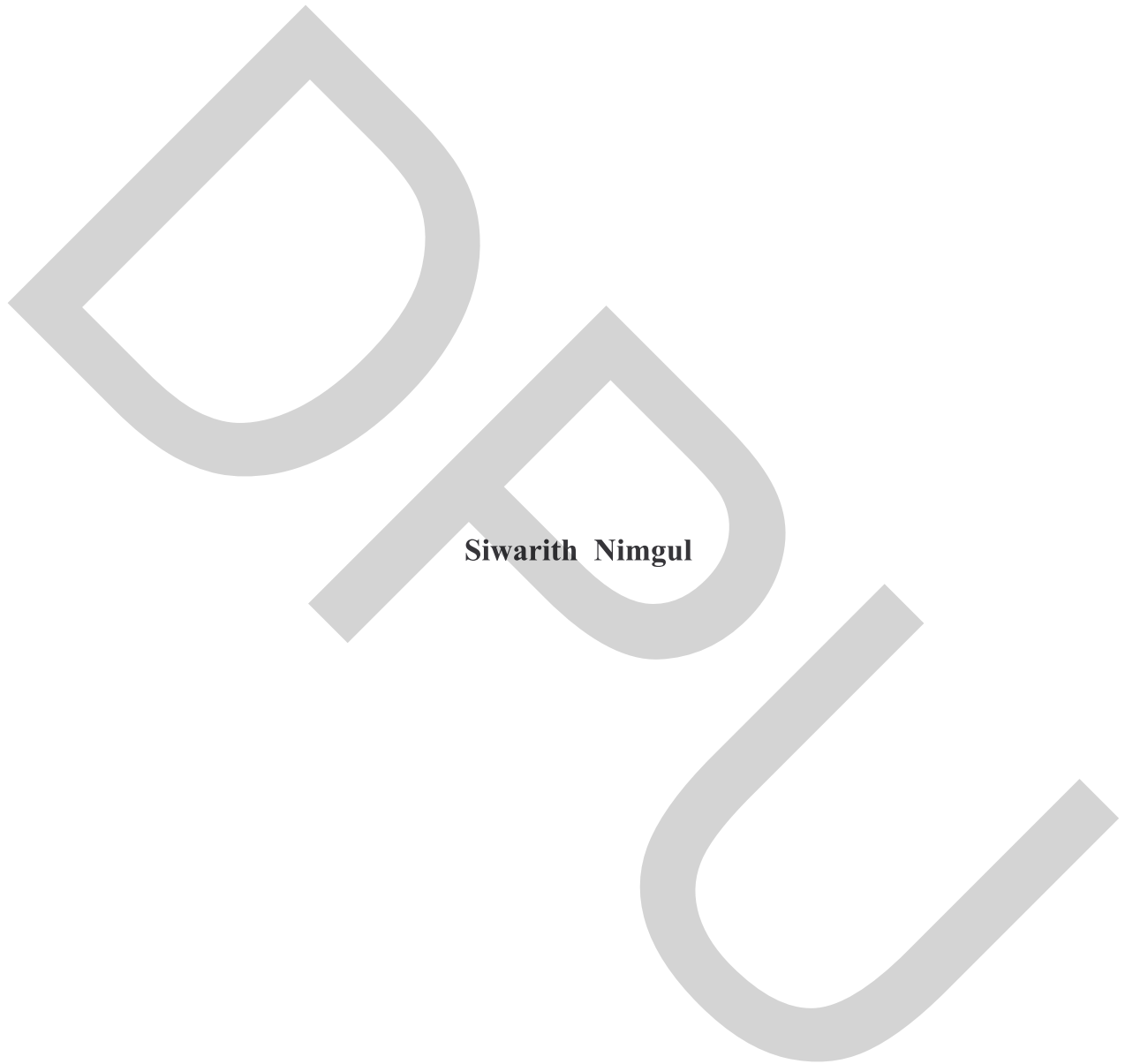


สิวฤทธิ นิมกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

Legal Measures for Protection of Female Labour in Agricultural Sector



Siwarith Nimgul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2010

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์จากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา และคำแนะนำ รวมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจร่าง แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาต่อผู้เขียน

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นอย่างสูง ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และ ท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ อีกทั้งได้ให้ ข้อเสนอแนะ แนวคิด และปรับเนื้อหาบางส่วน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน และ ขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความสะดวกในการติดต่อประสานงานต่างๆ รวมถึง เพื่อนๆ สาขาเอกชน 50 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างด้วยดีเสมอมา ซึ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณในความ มีน้ำใจของท่านอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ กำลังใจ ความรัก ความเมตตา และความห่วงใย ของบิดา มารดา พี่และน้อง ของผู้เขียน และคุณวรัญญา ที่ได้ให้การสนับสนุน ห่วงใย และเป็น กำลังใจในทุกๆ เรื่องเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณสำหรับทุนนักกีฬา ที่ได้ให้ผู้เขียนได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาโท อนึ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขอน้อมอุทิศให้แก่ ครุบาอาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัย รุรกิจบัณฑิตย ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้อันมีอค่าประเมินค่าไม่ได้ให้แก่ผู้เขียนตลอดระยะเวลาที่ ผู้เขียนได้ศึกษาในสถาบันแห่งนี้ หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับ แต่เพียงผู้เดียว

สิวฤทธิ นิมกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 บทวิเคราะห์ศัพท์.....	6
2. ความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	7
2.1 ความหมายของงานเกษตรกรรมและแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	7
2.1.1 ความหมายของงานเกษตรกรรม.....	7
2.1.2 ความหมายของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	8
2.2 แนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	10
2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ.....	13
2.3.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศฟิลิปปินส์.....	15
2.3.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น.....	16
2.3.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศสาธารณรัฐ สังคมนิยมเวียดนาม.....	18
2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย.....	20
2.5 ลักษณะและสภาพในการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	24
2.5.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานเพาะปลูก.....	25
2.5.2 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานเลี้ยงสัตว์.....	28
2.5.3 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานประมง.....	34

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม	
 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ	
 และของประเทศไทย.....	39
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม	
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	39
3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ปี ค.ศ. 1958	
(C110 Plantations Convention, 1958).....	43
3.1.2 ข้อแนะที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ปี ค.ศ. 1958 (R110 Plantations	
Recommendation, 1958).....	45
3.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967	
(C127 Maximum Weight Convention, 1967).....	45
3.1.4 ข้อแนะที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967	
(R128 Maximum Weight Recommendation, 1967).....	46
3.1.5 ข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตร)	
ปี ค.ศ. 1921 (R13 Night Work of Women (Agriculture)	
Recommendation, 1921).....	46
3.1.6 ข้อแนะที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา (ภาคเกษตร)	
ปี ค.ศ. 1921 (R12 Maternity Protection (Agriculture)	
Recommendation, 1921).....	47
3.1.7 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000	
(C183 Maternity Protection Convention, 2000).....	47
3.1.8 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000	
(R191 Maternity Protection Convention, 2000).....	51

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ของต่างประเทศ.....	55
3.2.1	ประเทศฟิลิปปินส์.....	55
3.2.1.1	ลักษณะและประเภทของงานอันตราย.....	55
3.2.1.2	การทำงานในเวลากลางคืน.....	56
3.2.1.3	สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับแรงงานหญิง.....	57
3.2.1.4	การลาเพื่อคลอดบุตร.....	57
3.2.1.5	การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	58
3.2.1.6	การคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศ.....	58
3.2.2	ประเทศญี่ปุ่น.....	59
3.2.2.1	งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย.....	60
3.2.2.2	การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด.....	60
3.2.2.3	การทำงานในเวลากลางคืน.....	60
3.2.2.4	การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	61
3.2.2.5	การลาเพื่อคลอดบุตร.....	61
3.2.2.6	การพักเพื่อดูแลบุตร.....	62
3.2.3	ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม.....	62
3.2.3.1	ลักษณะและประเภทของงานอันตราย.....	62
3.2.3.2	ลักษณะและประเภทของงานอันตรายของหญิงมีครรภ์.....	63
3.2.3.3	การทำงานในเวลากลางคืนของหญิงมีครรภ์.....	63
3.2.3.4	การทำงานล่วงเวลา.....	63
3.2.3.5	การลาเพื่อคลอดบุตร.....	63
3.2.3.6	สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว.....	64
3.2.3.6	การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์.....	64
3.2.3.7	การพักเพื่อให้นมบุตร.....	64

สารบัญญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ของประเทศไทย.....	64
3.3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550.....	65
3.3.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	66
3.3.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541...	67
3.3.3.1 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย.....	68
3.3.3.2 การทำงานในเวลากลางคืน.....	69
3.3.3.3 การลาเพื่อคลอดบุตร.....	70
3.3.3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	71
3.3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย.....	74
4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.....	75
4.1 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องลักษณะและประเภทของงานอันตราย.....	77
4.2 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน.....	80
4.3 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์.....	82
4.3.1 งานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ.....	83
4.3.2 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว.....	84
4.3.3 การลาเพื่อคลอดบุตร.....	85
4.3.4 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์.....	88
4.3.5 การพักเพื่อให้นมบุตร.....	90
4.3.6 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด.....	91
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	93
5.1 บทสรุป.....	93
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547.....	107
ภาคผนวก ข อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	122

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม
ชื่อผู้เขียน	สิวฤทธิ์ นิ่มกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

แรงงานหญิงในภาคเกษตรเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะการเป็นแรงงานที่มีส่วนสำคัญต่อการผลิตสินค้าทางด้านเกษตรที่ใช้บริโภคกันภายในประเทศ รวมถึงการส่งสินค้าออกไปขายในต่างประเทศเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนไม่น้อย ถึงแม้ว่าคนทั่วไปจะมองว่าแรงงานที่ทำงานเกษตรกรรมเป็นประชาชนชั้นล่างของสังคมไทย เป็นผู้ที่มียาขี้ดน้อย มีค่าการครองชีพต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่มีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นมา ลักษณะของการทำงาน สภาพการจ้างงานและสภาพปัญหาของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย กับกฎหมายของต่างประเทศว่ามีข้อแตกต่าง ข้อดี ข้อเสียอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ เพื่อค้นหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

จากการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม มีปัญหาทั้งในด้านการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่ได้รับสวัสดิการสังคมตามระบบประกันสังคมที่ต้องมีการสมทบเงินเข้ากองทุน แม้ว่าจะได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ก็ตาม แต่กฎกระทรวงดังกล่าวมีข้อจำกัดที่ไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นแรงงานที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสมในทุกๆ เรื่อง ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ต้องมีการให้ความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากแรงงานทั่วไป

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวความคิดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ว่าจำเป็นต้องออกบทกฎหมายเฉพาะเพื่อกำหนดสิทธิหน้าที่ และการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม เพื่อให้มีมาตรฐานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรืออย่างน้อยควรต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้กฎหมายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ การให้ความคุ้มครองในเรื่องลักษณะงานอันตราย การทำงานในเวลา กลางคืน หรือการคุ้มครองแรงงานหญิงเมื่อตั้งครรภ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ

Thesis Title	Legal Measures for Protection of Female Labour in Agricultural Sector
Author	Siwarith Nimgul
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

Female labour in agricultural sector is a group of labour having great benefit to Thailand as they play a significant role in producing agricultural products domestically consumed as well as exported to foreign countries to generate remarkable income for the country. Although in general, labour in agricultural sector is seen as a group of people belonging to a lower class of the society earning very low income with poor quality of life. In fact, however, this group of labour shares more than a half of the total number of labour in the country.

This thesis is aimed at investigating legal measures for the protection of female labour in agricultural sector. In particular, it focuses on reviewing the background, nature of work, employment condition and problem conditions of protection of female labour in agricultural sector. The study also includes concepts, theories and legal measures for the protection of female labour in agricultural sector as well as the analysis on female labour protection under relevant laws in Thailand compared with those of other jurisdictions as to the advantages and disadvantages and appropriateness. This is to seek for legal measures for the protection of female labour in agricultural sector.

Findings from the study indicate that condition and problems of female labour in agricultural sector include inadequate protection under labour protection law and lack of benefit from social security system which requires contribution. Although the Ministerial Regulation regarding Protection of Labour in Agricultural Sector B.E. 2547 has been promulgated but such Ministerial Regulation has some limitations as it cannot provide proper protections for labour in agricultural sector in all respects including the protection specifically provided for female labour differing from general labour.

This thesis has therefore proposed the approaches for dealing with problems on providing the protection for female labour in agricultural sector of Thailand that it is required to enact a sui generic law for providing right, duty and protection for female labour in agricultural sector in order to meet the standard and to provide consistent protection or there should have at least an amendment of the ministerial regulation currently enforced to attain maximum efficiency in the law enforcement relating to hazardous works, work during the night or protection for pregnant female labour to create clarity and practicality.



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ (Lex Specialis) หมายความว่า เป็นกฎหมายที่มีข้อบังคับจำกัดเฉพาะบุคคลในทางนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง¹ ปัญหาการให้ความคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันเป็นปัญหาที่สำคัญอันควรที่จะต้องทำการศึกษาให้เข้าใจอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะของภาคธุรกิจนั้นๆ เนื่องจากโดยพื้นฐานแล้ว มนุษย์ผู้ใช้แรงงานควรที่จะได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคในด้านมาตรการทางกฎหมายและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเหมาะสมจากรัฐ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านธุรกิจที่รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว จนบางครั้งทำให้กฎหมายก้าวตามไม่ทันต่อข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้รัฐต้องมีส่วนเข้ามาพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย รัฐจึงมีความจำเป็นต้องตรากฎหมายเพื่อเป็นหลักประกันแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากกฎหมายแรงงานอันเป็นกฎหมายที่กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับนายจ้างและลูกจ้างยึดถือปฏิบัติในการทำงาน ได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องก็จะเป็นการสร้างมาตรฐานแรงงานของประเทศให้มีคุณภาพและเกิดความเป็นธรรม ให้ลูกจ้างมีอนามัยที่ดีในการทำงาน สร้างมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) แนะนำให้มีการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจทั้งกิจการที่อยู่นอกระบบไปจนถึงการจ้างงานในระบบ ให้มีการกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อสิทธิที่ดีขึ้นและขยายการคุ้มครอง การมีผู้แทนและมีส่วนร่วมให้กับผู้ที่ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ ในขณะเดียวกันสมาชิกไตรภาคีควรจะสร้างกรอบนโยบายและกฎหมาย เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการให้กับผู้ที่ทำงานนอกระบบ เพื่อให้สามารถนำกิจการนอกระบบสู่งานที่มีคุณค่า มาตรการระยะยาวควรมุ่งที่จะให้ผู้ที่ทำงานทุกคนมีงานในระบบและได้รับการคุ้มครอง² นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards) และผลักดันให้ประเทศสมาชิกขององค์กรซึ่งรวมถึงประเทศไทย ต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่ง

¹ หยุด แสงอุทัย. (2548). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. หน้า 109.

² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. หน้า 3-4.

จะอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้ความคุ้มครองครอบคลุมการใช้แรงงานหญิงในเรื่องต่างๆ เป็นพิเศษกว่าแรงงานทั่วไป เช่น กำหนดพักดื่มน้ำหนักในการยก แยก ห้าม คุ้มครองแรงงานหญิงจากการถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองความเป็นมารดา การคุ้มครองในด้านสุขภาพ การจ้างงาน เป็นต้น

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม และมีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม ทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญ ทั้งในการผลิตสินค้าเกษตรกรรมเพื่อบริโภคภายในประเทศของประชากร และการผลิตสินค้าเพื่อส่งออกซึ่งเป็นธุรกิจที่ทำรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ปัจจุบันปัจจัยสำคัญในการผลิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทยได้แก่ แรงงานในภาคเกษตรแม้ว่าในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนรูปแบบของกระบวนการผลิตที่มีการพึ่งพาความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมลดความสำคัญลงก็ตาม แต่พื้นฐานแรงงานของไทยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม และมีการพึ่งพาแรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นสำคัญ ประกอบกับลักษณะงานเกษตรกรรมเป็นงานที่มีสภาพการจ้างงานและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและมีความหลากหลาย ซึ่งจำแนกเป็นงานหลักๆ ได้แก่ งานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ งานประมง นอกจากนี้งานเพาะปลูกยังแบ่งเป็นการทำนา ทำสวนและทำไร่ด้วย ทั้งความเป็นอยู่ สภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะของงาน ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักรเพื่อการทำงานด้านการเกษตร ความปลอดภัยในการใช้สารเคมีทางการเกษตรของแรงงานเกษตร ตลอดจนสภาวะอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงาน

สำหรับสภาพปัญหาแรงงานในภาคเกษตรนั้น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนน้อย งานที่ทำขาดความต่อเนื่องและหนักเกินไป คือ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การเสี่ยงอันตรายจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช การขาดการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ ปัจจุบันการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรมีเพียงบางประเด็นเช่น เวลาพัก ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น แต่ไม่ได้ครอบคลุมแรงงานภาคเกษตรทั้งหมด มีเพียงกฎกระทรวงกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 เท่านั้นที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมที่มีใช้ลูกจ้างตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในภาคการเกษตรไม่ได้รับสวัสดิการที่ดีพอ³

³ ประกาย กิจธิคุณ. (2550, ธันวาคม). “แรงงานภาคเกษตรหนึ่งในแรงงานนอกระบบที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่ยังไม่เข้าถึงระบบประกันสังคม.” เศรษฐกิจการเกษตร, 53, 613. หน้า 12.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานที่มีผลใช้บังคับกับทุกประเภทกิจการ นอกจากนี้ มาตรา 6 และมาตรา 22 ยังได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดการใช้บังคับกฎหมายให้มีลักษณะแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน สำหรับในกิจการบางประเภทที่มีลักษณะและสภาพของการทำงานแตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งรวมถึงลักษณะของการทำงานในภาคเกษตรกรรมด้วย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 เพื่อจะนำมาบังคับใช้กับแรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่ด้วยการที่กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นกฎหมายในลำดับรองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และไม่มีการบังคับใช้ในส่วนที่เป็นบทกำหนดโทษจึงทำให้ ในทางปฏิบัติไม่สามารถนำมาคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทกำหนดโทษ ที่นับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หากกฎหมายฉบับใด ขาดบทกำหนดโทษเสียแล้ว ส่วนใหญ่ก็จะไม่มีผลใช้บังคับ จึงทำให้ยังไม่มียกกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับงานภาคเกษตรกรรมอย่างแท้จริง ครั้นจะนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันมาบังคับใช้กับงานในภาคเกษตรกรรมก็มีข้อกำหนดบางประการที่ไม่สามารถบังคับใช้กับการเกษตรกรรมได้ ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรกรรม อันเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญและมีจำนวนมากว่าครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ไม่ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่งที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามความหมายของพระราชบัญญัตินี้ อีกทั้งหญิงผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากที่เป็นแรงงานอิสระ ไม่มีเงินเดือนประจำ จึงไม่สามารถทำประกันสังคมได้ เพราะปัจจัยสำคัญคือการส่งเงินสมทบ แต่แรงงานกลุ่มนี้ไม่อาจส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบเหมือนแรงงานทั่วไป ด้วยเหตุที่เข้าออกงานบ่อย หรือได้รับรายได้ไม่แน่นอน รวมถึงระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงเวลาสั้นๆ

ในภาคเกษตรกรรมแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานของหญิง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีขีดจำกัดทางด้านสรีระวิทยา มีจุดอ่อนในด้านร่างกายหลายทางที่มีปัจจัยเสี่ยงในการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานได้ง่ายกว่าแรงงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นชาย และโดยที่แรงงานหญิงมีหน้าที่เป็นทั้ง ภรรยา มารดาและเป็นแรงงานด้วยการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย ย่อมส่งผลกระทบต่อครอบครัว และความป็นอยู่ของครอบครัวเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากมีแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมที่อยู่ในระหว่าง การตั้งครรภ์จำนวนมากที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ

และนำไปสู่การเสียชีวิตในที่สุด เนื่องจากโรคแทรกซ้อนในระหว่างตั้งครรภ์และคลอดนั้น เป็นผลมาจากการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะที่ต้องปฏิบัติงานหนัก ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหญิงในภาคเกษตรกรรม

สำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแตกต่างจากแรงงานชาย ก็สมควรอย่างยิ่งที่จะมีการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับที่ไม่น้อยกว่าเช่นเดียวกันซึ่งแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานที่มีข้อเสียเปรียบทางด้านสภาพร่างกายที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษโดยตรง ประกอบกับลักษณะและสภาพการทำงาน of แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมีสภาพการทำงานที่หนักและยากลำบากกว่าการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม นอกจากนี้ลักษณะงานยังมีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ อันทำให้ต้องได้รับอันตราย จากเครื่องจักรกลทางการเกษตร และต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่นสารพิษ ฝุ่นละออง หรือ ได้รับพิษจากยาปราบศัตรูพืชและจากสารเคมีทางการเกษตรตัวอื่นๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นความเสี่ยงที่ทำให้ร่างกายได้รับอันตรายไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาว หรือจะเป็นในเรื่องสภาพปัญหาในเรื่องของการทำงานในเวลากลางคืน รวมตลอดถึงในเรื่องการให้ความคุ้มครองการทำงาน of แรงงานหญิงมีครรภ์ ที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งจะต้องได้รับการให้ความคุ้มครองมากเป็นพิเศษกว่าแรงงานหญิงธรรมดาที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานอันตราย สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร และห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ด้วยปัญหาการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อนำมาบังคับใช้กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมให้ได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาและทำการวิเคราะห์ เพื่อหามาตรการทางกฎหมายในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคตามมาหลายประการ รวมทั้งศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานที่แท้จริงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการนำมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

1.2.4 เพื่อให้ได้มาตรการทางกฎหมายที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของไทยให้เป็นธรรม เหมาะสม ชัดเจน เพื่อความสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานของหญิงในภาคเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะทำให้เกิดปัญหาและขาดความชัดเจนในการให้ความเป็นธรรมกับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพความปลอดภัยในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมาได้ จึงจำเป็นต้องออกบทกฎหมายเฉพาะ หรืออย่างน้อยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่ และการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม ให้มีมาตรฐานและเหมาะสมต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์ถึงลักษณะของการทำงาน สภาพการจ้างงาน และรวมถึงสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยจะทำการศึกษากฎหมายที่มีอยู่ในประเทศในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนกฎหมายพิเศษต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศที่มีการกำหนดถึงสิทธิ หน้าที่ และการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมทั้งกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องว่ามีข้อแตกต่าง ข้อดี ข้อเสียอย่างไร เหมาะสม

หรือไม่ เพื่อจะนำมาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานของหญิงในภาคเกษตรกรรมให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และสร้างความเป็นธรรม

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากการค้นคว้าจากหนังสือหรือตำราทางกฎหมายที่ใช้ศึกษาตามสถาบันศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือทั้งไทยและต่างประเทศ บทความทางกฎหมาย วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความที่ได้มีการแสดงความคิดเห็นทางด้านวิชาการและทางด้านกฎหมายทั้งในนิตยสารและสิ่งพิมพ์ของนักวิชาการและนักกฎหมาย รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และการปรับใช้กฎหมายหรือการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึง ความเป็นมา แนวคิด และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

1.6.2 ทำให้ทราบถึง มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการนำมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

1.6.3 ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

1.6.4 ทำให้สามารถนำมาตราทางกฎหมายที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของไทยให้เป็นธรรม เหมาะสม ชัดเจน เพื่อความสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

1.7 บทวิเคราะห์ศัพท์

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ “แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม” ไว้ดังต่อไปนี้

“แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม” หมายความว่า แรงงานหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ทำงานให้กับนายจ้างในด้านการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นงานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ และการประมงที่ไม่ใช่งานประมงทะเล โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรืองานเหมา

บทที่ 2

ความหมาย แนวคิด ความเป็นมาในการคุ้มครองแรงงานหญิง ในภาคเกษตรกรรม

ก่อนที่จะศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้น ควรศึกษาถึงความหมาย แนวคิด ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศและของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวความคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์หามาตรการทางกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยต่อไป

2.1 ความหมายของงานเกษตรกรรมและแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

ความหมายของการทำงานเกษตรกรรม มีลักษณะหลากหลายตามสภาพของแต่ละลักษณะของงานแต่ละงาน แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนก ความหมายของงานเกษตรกรรมได้จากกรให้คำนิยามของกฎหมายฉบับต่างๆ ได้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของงานเกษตรกรรม

สำหรับความหมายของงานเกษตรกรรมได้มีอยู่ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติต่างๆ อาทิเช่น พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2517 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงผึ้ง เลี้ยงไหม เลี้ยงครั่ง เพาะเห็ด การประมงและเกษตรกรรมอื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁴

พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2517 ให้ความหมายของ “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา การทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ เลี้ยงผึ้ง เลี้ยงไหม เลี้ยงครั่ง เพาะเห็ด และการอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกาศกำหนด ในราชกิจจานุเบกษา⁵

พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 ได้ให้ความหมายของ “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจการอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁶

⁴ พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2517, มาตรา 3.

⁵ พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2517, มาตรา 4.

⁶ พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518, มาตรา 4.

พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524 ได้ให้ความหมายของ “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจการอื่นๆ ตามกฎกระทรวง⁷

พระราชบัญญัติพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551 ให้ความหมายของ “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁸

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ให้ความหมายของ “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงทะเล⁹

ฉะนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า งานเกษตรกรรม หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูกไม่ว่าจะเป็น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การป่าไม้ การทำนาเกลือ การเลี้ยงสัตว์ การทำประมงที่ไม่ใช่การประมงทะเล และให้หมายความรวมถึง กิจการอื่นที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด

2.1.2 ความหมายของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

ความหมายของแรงงานนั้น ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำนิยามและความหมายไว้แตกต่างกันซึ่งพอที่จะสรุปได้ดังนี้¹⁰

1) ศาสตราจารย์ ดร.จิต เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” ไว้ว่า หมายถึง งานบุคคล หรือเรียกว่าแรงงานนั้น ในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การทำงานของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้น จะทำให้ตนได้รับสิ่งที่ซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้

2) ศาสตราจารย์ Dale Yoder ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า แรงงาน หมายถึง แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์

3) Ralph H. Blodgett ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงงาน หมายถึงการใช้แรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ (Human effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งรายได้

4) Melvin W. Reder ได้ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้ เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (หมายถึง ร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)

⁷ พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524, มาตรา 5.

⁸ พระราชบัญญัติพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551, มาตรา 4.

⁹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547, ข้อ 2.

¹⁰ สุดาศิริ วสวงศ์. (2545). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 2-3.

5) Reynolds L.G. อธิบายความหมายของแรงงานไว้ใน แรงงานสัมพันธ์ในภาคธุรกิจ (Labour Economics and Labour Relations) ว่าหมายถึง กำลังกายและกำลังสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ในบางครั้งคำว่าแรงงานก็มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เช่น หมายถึง ชั้นชั้นแรงงาน (Working Class) เท่านั้น ซึ่งตามความหมายนี้ แรงงานก็คือบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์กรการธุรกิจอาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้า เป็นต้น

จากนิยามและความหมายของคำว่าแรงงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่า “แรงงาน” หมายถึง กำลังความพยายามของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกระทำทั้งทางกายและทางสมอง เพื่อสร้างปัจจัยในการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของการให้บริการต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้กระทำไป ไม่ว่าผลตอบแทนนั้นจะอยู่ในรูปของค่าจ้าง หรือสิ่งของอื่นตามแต่จะตกลงกัน

อนึ่ง ความหมายของคำว่า “แรงงานหญิง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มิได้ระบุความหมายหรือให้คำนิยามของแรงงานหญิงไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น การจะให้ความหมายของคำว่าแรงงานหญิง จึงต้องพิจารณาจากบทบัญญัติต่างๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงงานหญิงนั้นหมายถึง ผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก เช่น มาตรา 48 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา หรือทำงาน ในวันหยุด” และมาตรา 45 มาตรา 47 มาตรา 49 ก็ระบุไว้ว่าในทำนองเดียวกันโดยเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานเด็ก จึงอาจสรุปได้ว่า “แรงงานหญิง” หมายถึง ลูกจ้างผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ซึ่งตกลงทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าจ้างไม่ว่าค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของและทำงานอยู่ได้บังคับบัญชาของนายจ้างและไม่ว่าหญิงนั้นจะทำงานด้วยกำลังกายหรือใช้ความรู้ความสามารถก็ตาม

มีข้อสงสัยว่าการที่หญิงอายุไม่ถึง 18 ปี และได้สมรสตามเงื่อนไขของมาตรา 1448¹¹ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีผลทำให้หญิงนั้นเป็นผู้บรรลุนิติภาวะตามมาตรา 20¹² แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น หากเข้าทำงานจะถือว่ายังมีฐานะเป็นแรงงานเด็กอยู่หรือไม่ นั้น จะเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่มีอายุยังไม่ถึง 18 ปี โดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะพ้นสถานะจากการเป็นผู้เยาว์แล้วหรือไม่ เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้วเห็นว่า แม้ว่าลูกจ้างหญิงจะได้สมรสและบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วก็ตาม แต่ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นอายุยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ก็ยังถือว่าเป็นแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะเข้าถึงแม่แรงงาน

¹¹ มาตรา 1448 “การสมรสจะทำได้ต่อเมื่อชายและหญิงมีอายุสิบเจ็ดปีบริบูรณ์แล้ว...”

¹² มาตรา 20 “ผู้เยาว์ย่อมบรรลุนิติภาวะเมื่อทำการสมรสหากการสมรสนั้นได้ทำตามมาตรา 1448.”

หญิงจะบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วก็ตาม แต่สตรีของแรงงานหญิงนั้นยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ กระตูกยังมีการเจริญเติบโตอยู่ ดังนั้นหากไม่ถือว่าเป็นแรงงานเด็กและไม่ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานเด็กทั่วไป ทั้งที่ร่างกายยังอยู่ในวัยเดียวกันก็จะเป็นผลร้ายในด้านของการเจริญเติบโตของร่างกาย ที่จะต้องเติบโตขึ้นไปเป็นอนาคตของชาติ¹³

สำหรับความหมายของแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรมไม่มีกฎหมายใดให้คำจำกัดความของคำดังกล่าวไว้ แต่จากการศึกษาถึงความหมายต่างๆ ข้างต้นผู้เขียนจึงให้คำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม” โดยให้หมายถึง ผู้หญิงที่ใช้แรงงานหรือผู้หญิงทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ทำงานให้กับนายจ้างในด้านการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นงานเพาะปลูกงานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ และการประมงที่ไม่ใช่งานประมงทะเล โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และงานเหมา โดยค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานอาจจะเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของ

2.2 แนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

ในสภาวะโลกปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการประกอบอาชีพจากลักษณะการผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือนมาเป็นการผลิตเพื่ออุตสาหกรรมและธุรกิจมากขึ้น ซึ่งสินค้าที่จำเป็นและมีการค้าขายที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมากได้แก่ สินค้าเกษตร เนื่องจากประเทศไทยมีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมจึงทำให้ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่มีลักษณะการใช้แรงงานด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก

แรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศกลุ่มหนึ่ง ซึ่งควรได้รับความสนใจในปัญหาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ค่อนข้างต่ำกว่าลูกจ้างแรงงานกลุ่มอื่น จึงเป็นการสมควรที่ผู้มีอำนาจ เช่นรัฐบาลจะช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ซึ่งมีอำนาจในการต่อรองต่ำ โดยอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่ปัญหาในการบัญญัติกฎหมายที่สำคัญคือจะต้องทราบสภาพและปัญหาในการทำงานทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างว่ามีปัญหาในเรื่องใดมากน้อยเพียงใด และพิจารณาด้วยว่านายจ้างจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่จะมีขึ้นได้หรือไม่ หรือการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการทำงานเกษตรกรรมนั้นควรให้การคุ้มครอง

¹³ มณี สุขพล. (2543). การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 7.

ในเรื่องอะไร คุ่มอย่างไร เท่าไรจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจสภาพและปัญหาที่แท้จริงในการทำงานเกษตรกรรม¹⁴

จากแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะการประกอบอาชีพที่เป็นการทำงานเพื่อบริโภคในครัวเรือนมาเป็นการผลิตเพื่ออุตสาหกรรมและธุรกิจมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานหญิงซึ่งในอดีตมักจะทำงานบ้าน เลี้ยงลูก หรืออาจจะช่วยครอบครัวทำงานเกษตรกรรมบ้างเล็กน้อย ได้เข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับราชการ การเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน ประกอบกับความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันจึงเป็นเหตุให้รายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย หรือเพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวให้มีรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีรายได้เป็นของตนเอง และสามารถมีอิสระทางด้านการเงินในการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการที่ในปัจจุบันได้ให้การยอมรับและยกย่องสตรีให้มีฐานะและสิทธิในสังคมเทียบเท่ากับชาย ไม่มีการกีดกันทางด้านเพศเหมือนในอดีต ประกอบกับการได้รับการศึกษามากขึ้น อย่างน้อยได้ศึกษาจนจบชั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนด ดังนั้นเหตุผลต่างๆข้างต้นจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจให้สตรีต้องออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น เนื่องจากแนวความคิดที่ว่าตนสามารถทำงานหารายได้เลี้ยงตัวเองได้ไม่จำเป็นต้องพึ่งพารายได้จากสามีเช่นในอดีต คิดว่าตนเองมีความเป็นอิสระมากขึ้นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย และจากการเข้ามามีบทบาทของแรงงานสตรีนี้เอง จึงเป็นเหตุให้การใช้แรงงานหญิงนั้นมักประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกับแรงงานผู้ชาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านค่าจ้างงาน การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง การทำงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับสิทธิต่างๆ ที่ผู้หญิงควรจะได้รับเกี่ยวกับสิทธิของสตรีมีครรภ์และปัญหาการเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างมากมาย

สำหรับแรงงานในงานภาคอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมได้รับความสนใจในการศึกษาจัดทำสถิติต่างๆ รวมตลอดถึงแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่ได้รับ การคุ้มครองและให้ความสนใจทั้งในด้านการให้ความคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองความเป็นมารดา เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาว่าแรงงานในงานเกษตรกรรมมีจำนวนมากว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานในวัยทำงานทั่วประเทศ ประกอบกับลักษณะการประกอบการเกษตรที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น ต่างจากแต่เดิมที่ใช้แรงงานในครอบครัวหรือช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนบ้าน จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาของการทำงานของแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม เพื่อกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานหญิง

¹⁴ สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. (2545). การวิเคราะห์ในเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม. หน้า 76-77.

ในงานภาคเกษตรกรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและการบังคับใช้กับการทำงานในงานภาคเกษตรกรรมได้อย่างแท้จริง

แนวความคิดในการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงที่ถือเป็นหลักในการออกมาตรการต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นมีหลายประการดังนี้

1) แรงงานหญิง เป็นแรงงานกลุ่มที่มีบทบาทในงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมเป็นจำนวนมากประกอบกับแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีความขยันขันแข็งในการทำงานอดทน แม้ว่าจะมีการศึกษาน้อยและเป็นแรงงานไร้ฝีมือก็ตาม ประกอบกับสภาพการทำงานบางอย่างอาจมีผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนงานบางประเภทมีลักษณะเป็นงานอันตรายและเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานได้โดยง่าย ซึ่งอาจได้รับอันตรายที่ร้ายแรงถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ เนื่องจากว่าสรีระร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองประเภทการทำงานของแรงงานหญิงเป็นพิเศษกว่าการทำงานของลูกจ้างชาย

2) การคุ้มครองระยะเวลาการทำงานของแรงงานหญิง เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของหญิงซึ่งมีร่างกายไม่แข็งแรงเท่าแรงงานชายประกอบกับการทำงานในเวลากลางคืนอาจไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศไทยซึ่งอาจก่อให้เกิดอาชญากรรมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สินได้ รวมตลอดถึงอาจได้รับอันตรายจากสัตว์มีพิษต่างๆ ลูกจ้างหญิงจึงควรได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องเวลาทำงานที่แตกต่างจากแรงงานชายบ้าง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยในสุขภาพและร่างกายของแรงงานหญิงเอง

3) ด้วยเหตุที่แรงงานหญิงอาจมีการตั้งครรภ์ ซึ่งตามธรรมชาติแล้วจำเป็นต้องหยุดพักการทำงานเพื่อคลอดและดูแลทารก ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาติดต่อกันมากพอสมควร ซึ่งหากจะให้แรงงานหญิงนั้นต้องเสียสภาพความเป็นลูกจ้างก็จะเป็นการสร้างความเป็นธรรมกับตัวลูกจ้างเอง จึงควรมีกฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอด โดยไม่เสียสภาพความเป็นลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่ตัวหญิงและทารก รวมตลอดถึงในระหว่างตั้งครรภ์ที่จะต้องได้รับการดูแลในการทำงานจากนายจ้างเป็นพิเศษ เนื่องจากหากมีการให้ทำงานในประเภทที่หนักมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อตัวมารดาและทารกได้

4) ข้อกำหนดตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ ในส่วนที่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ในส่วนของแนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ได้มีการให้ความสำคัญและใส่ใจในการแก้ไขปัญหา โดยมีการ

กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อเป็นมาตรการระหว่างประเทศสำหรับให้ประเทศต่างๆ ได้มีข้อปฏิบัติร่วมกันเป็นลักษณะของ กฎหมายระหว่างประเทศที่ปรากฏทั่วไปในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญา (Convention) ซึ่งถือว่าเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศภายใต้การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกเพื่อการปฏิบัติตามหลักการและมีการออกข้อเสนอแนะ (Recommendation) อันเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญในการมุ่งแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานหญิงโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อแสวงหาความเป็นธรรมทางสังคมและส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับชายและหญิงทุกที่ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ มีติหญิงชาย หรือภูมิหลังทางสังคม

2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานเกิดขึ้นจากวิวัฒนาการทางอุตสาหกรรม อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการใช้กำลังแรงงานคนในการผลิตและการทำงาน ไปสู่การใช้เครื่องจักรกลทำให้เกิดการว่างงานและการใช้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากเครื่องจักรกลที่ยังมีมาตรการในการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่รัดกุม รวมถึงการใช้แรงงานหญิงและเด็กในทางอุตสาหกรรมที่ไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อหญิงและเด็กเหล่านั้นได้โดยง่ายและการกดขี่อัตราค่าจ้างโดยลูกจ้างต้องทำงานมากขึ้นแต่ได้ค่าแรงน้อยลง¹⁵

แรงงานในสมัยอดีตส่วนใหญ่ซึ่งเป็นลูกจ้างจะขาดความเป็นอิสระในการทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ รวมทั้งการออกกฎหรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานด้วย ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะอยู่ในฐานะนายทุนหรือผู้ถือศักดินา รัฐจึงให้ความสำคัญกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง¹⁶ การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการขั้นตอนของการผลิตสินค้า กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจากหัตถกรรมหรือวิธีการผลิตด้วยมือมาเป็นการผลิตด้วยเครื่องจักร การที่มีการใช้เครื่องจักรมาเป็นตัวหลักสำคัญในการผลิตก่อให้เกิดผลิตผลสำคัญเกิดขึ้นคือ วิธีการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ได้เกิดขึ้นในสังคมเมืองใหญ่ค่อยๆ ทั่วไป¹⁷ คนจำนวนมากตามชนบทต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่มีสุขอนามัยที่สมบูรณ์ ค่าแรงงานต่ำแต่ชั่วโมงการทำงานสูงทำให้ต่อมาได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นระบบกิจการหรือโรงงาน (Factory System) มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานขึ้น

¹⁵ ซีระ ศรีธรรมรักษ์ ก. (2545). กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). หน้า 3.

¹⁶ เมธี ดุลยจินดา. (2525). แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม. หน้า 4.

¹⁷ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2541). เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยศาสตร์กับสังคม. หน้า 39.

จากการที่ได้มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ทำงานแทนแรงงานมนุษย์ ส่งผลให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างเกิดอำนาจในการต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานชายจำนวนมาก ซึ่งแต่เดิมมีฐานะเสมือนเป็นหัวหน้าและเป็นกำลังหลักในการหาเลี้ยงครอบครัวต้องตกงานทำให้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นแรงงานที่นายจ้างต้องการมากเนื่องจากเป็นแรงงานราคาถูกและปกครองง่าย นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างเหล่านี้อย่างทารุณกดขี่ ทั้งทางด้านร่างกายและการเงินนำไปสู่ความทรุดโทรมของร่างกายและสุขภาพอนามัย ต่อมา ประเทศอังกฤษได้มีการออกพระราชบัญญัติศีลธรรมและอนามัยของลูกจ้างฝึกหัดงาน ปี ค.ศ. 1802 (The Health and Moral of Apprentice Act of 1802) มาควบคุมนายจ้าง¹⁸ และยังได้วางเงื่อนไขการทำงานไว้ด้วย ต่อมาประเทศอื่นๆ ในยุโรปได้มีการออกกฎหมายด้านโรงงานขึ้นมาเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่างๆ อย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศสได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานขึ้นในปี ค.ศ. 1874 ประเทศเยอรมนีก็มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1878 ประเทศรัสเซียมีกฎหมายโรงงานในปี ค.ศ. 1882 และประเทศเบลเยียม มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1889

ในส่วนการใช้แรงงานหญิงนั้นพบว่ามีมาตั้งแต่ในระยะเริ่มแรกของระบบแรงงาน โดย แอนดรู เออร์ (Andrew Ure) กล่าวว่า ในโรงงานปั่นด้ายและโรงงานทอผ้าในประเทศอังกฤษ นิยมจ้างสตรีเข้าทำงานเพราะเสียค่าจ้างแรงงานที่ถูก โดยเฉพาะในโรงงานทำผ้าฝ้าย ฟ้ายิน และผ้าแพร ซึ่งในประเทศอังกฤษสมัยนั้นเป็นแรงงานสตรีถึงประมาณ 102,000 คน¹⁹

หลังจากสงครามโลกครั้งที่สองยุติลง แรงงานสตรีได้เข้ามามีบทบาทในเชิงเศรษฐกิจมากขึ้นจนเห็นได้ชัดจากการทำงานของสตรีในประเทศต่างๆ ได้ขยายวงกว้างออกไปในแทบจะทุกสาขาอาชีพ ซึ่งแตกต่างกับสตรีในสมัยก่อนๆ ที่ส่วนใหญ่อยู่แล้วมักจะทำหน้าที่แม่บ้าน ช่วยกิจการของครอบครัว ทำงานเกษตร งานเย็บปักถักร้อย จักสานหรือการค้าขายขนาดเล็ก โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานในครอบครัวมาเป็นการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ การพึ่งพาอาศัยเพียงรายได้จากผู้ชายซึ่งเป็นพ่อบ้านที่ทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวเพียงคนเดียวจึงไม่เพียงพออีกต่อไป ดังนั้นสตรีจึงจำเป็นต้องออกไปหางานทำนอกบ้านเพื่อช่วยเหลือครอบครัวด้วย ในประเทศอุตสาหกรรม สตรีมีโอกาสที่จะเลือกทำงานอย่างอื่นได้ นอกจากงานเกษตรแล้ว แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนาในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศเป็นเกษตรกรรมส่วนใหญ่ทำให้แรงงานหญิงยังต้องพึ่งพาการทำงานในด้านเกษตรกรรม ประกอบกับทัศนคติที่สังคมเปลี่ยนแปลงไป คือเริ่มมีการยอมรับความสำคัญของแรงงานสตรีมากขึ้น ส่งผลให้การใช้แรงงานหญิงในลักษณะการจ้างงานได้สร้างปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองเกิดขึ้น

¹⁸ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524). กฎหมายแรงงาน. หน้า 4.

¹⁹ ฮัต เจสสัน. (2477). ลัทธิเศรษฐกิจ. หน้า 90.

มีบางกรณีที่มีเหตุผลบางประการที่สตรีไม่ควรจะออกไปทำงานนอกบ้านเพราะจะทำให้ครอบครัวกระจายไม่เป็นกลุ่ม เด็กๆ ที่พ่อแม่ออกไปทำงานนอกบ้านต้องถูกทอดทิ้งและมีอันตราย เด็กขาดการอบรม ขาดความอบอุ่น ทำให้เกิดปัญหาแก่เยาวชน วัยรุ่นและการทำงานของหญิงเองก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่หญิงได้เนื่องจากงานหรือสภาพของการทำงานบางประเภทไม่เหมาะสม หญิงมีครรภ์อาจแท้งหรือคลอดบุตรก่อนกำหนด เนื่องจากการทำงานหนักได้ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวก็เป็นเหตุผลที่น่ารับฟัง แต่ในสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการพัฒนามากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ผู้หญิงมีความจำเป็นด้วยเหตุผลนานาประการที่จะต้องออกไปทำงานนอกบ้าน รวมทั้งการขยายตัวของเศรษฐกิจก็เหมาะสมที่จะให้แรงงานหญิงทำมากกว่าแรงงานชาย เช่น งานทอผ้า งานเครื่องปั้นดินเผา งานตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ในแถบตะวันตกก็ได้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วกว่าประเทศในแถบเอเชีย รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ถือได้ว่าได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในแถบประเทศตะวันตกซึ่งประเทศแรกก็คือประเทศอังกฤษ โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานสตรีก็เช่นกันได้เริ่ม มีขึ้นในดินแดนแถบประเทศตะวันตกก่อนที่อื่นและก็แพร่ขยายมายังแถบเอเชียจากการศึกษาถึงประวัติของการคุ้มครองแรงงานหญิงในต่างประเทศโดยเน้นในแถบเอเชีย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และเวียดนาม เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศในแถบตะวันตกเช่นกัน อีกทั้งยังมีสภาพเศรษฐกิจและสังคมการเมืองที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเกาะ และเป็นหนึ่งในชาติที่ได้รับอิทธิพลจากตะวันตกมากที่สุดมีรายได้หลักจากภาคเกษตรกรรม อาจเนื่องมาจากการที่เคยเป็นประเทศอาณานิคมของประเทศสเปน ประเทศฟิลิปปินส์จึงเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้านการคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในประเทศก็ใกล้เคียงกับประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศฟิลิปปินส์ แม้ว่าประเทศฟิลิปปินส์มิได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ แต่กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นสามารถครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรกรรมด้วย ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ หรือ Labour Code of the Philippines โดยให้การดูแลและคุ้มครองลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Worker) ให้มีสภาพการทำงานที่ดีและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นในระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ หากลูกจ้างประสบกับปัญหาทำให้ไม่มีรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ลูกจ้างก็

ควรได้รับการดูแลและช่วยเหลือทางสังคมจากภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งเป็นแหล่งงานสำคัญของลูกจ้าง อีกทั้งประเทศฟิลิปปินส์ยังมีความพยายามที่จะพัฒนารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการให้ผู้ใช้แรงงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งถือเป็นมาตรฐานแรงงานสากลที่เป็นที่ยอมรับในระดับต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง อันเป็นปัญหาหนึ่งที่สังคมระหว่างประเทศให้ความสำคัญและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ประเทศฟิลิปปินส์ได้มีการตราประมวลกฎหมายแรงงาน หรือ Labour Code of the Philippines ขึ้น โดยมีการบัญญัติให้ความคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงเป็นหมวดที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานกลางคืน การคุ้มครองประโยชน์ของมารดา การอำนวยความสะดวกสำหรับแรงงานหญิง เป็นต้น

2.3.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ปี ค.ศ. 1940²⁰ ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายเกณฑ์คนงานรวมทั้งแรงงานหญิง ไปเป็นแรงงานในการผลิตยุทธภัณฑ์สำหรับใช้เพื่อการสงครามเป็นจำนวนมากแต่หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศผู้แพ้สงคราม ญี่ปุ่นต้องต่อสู้และเผชิญกับปัญหาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาทางด้านสังคม รวมถึงตลอดถึงปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน และจากการที่ญี่ปุ่นเป็นผู้แพ้สงครามนี้เองส่งผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายของประเทศในแถบตะวันตก ซึ่งหลังจากที่สงครามโลกสิ้นสุดลงไม่นาน ในเดือนเมษายน 1947 ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1947) เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงด้วย และหลังจากการประกาศใช้นั้น ก็ได้มีการแก้ไขเรื่อยมากว่า 20 ครั้ง แต่ในส่วนของบทบัญญัติของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 6-2 ตั้งแต่มาตรา 64-68 ในสาระสำคัญมิได้มีการแก้ไข เนื่องจากบทบัญญัติเดิมนั้นมีความทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการกำหนดประเภทของงานห้ามทำ การกำหนดห้ามทำงานในเวลากลางคืนของสตรี การลาคลอด เป็นต้น จะมีการแก้ไขในส่วนของบทกำหนดโทษเล็กน้อยเพื่อให้มีอัตราโทษเพิ่มสูงขึ้น

²⁰ Kozo Kagawa. (1985). *Child Labour in Japan*. p. 3.

ประเทศญี่ปุ่นเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการใช้แรงงานหญิงในการทำงานของสตรีญี่ปุ่นในระยะแรกๆ ของการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น สตรีต้องเผชิญกับปัญหาของค่าจ้างแรงงานเวลาทำงาน รวมทั้งปัญหาทางด้านชีวอนามัย²¹

ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานและเวลาการทำงานนั้น คนงานสตรีส่วนใหญ่ของญี่ปุ่นมักมาจากครอบครัวที่ยากจนในชนบทพ่อแม่จะรับเงินล่วงหน้ามาจากโรงงานแล้ว เพราะพ่อแม่และคนงานหญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่อ่านหนังสือไม่ออก แม้จะมีความรู้บ้างก็เพียงการศึกษาขั้นต้นเล็กน้อยเท่านั้น จึงต้องตกอยู่ในสภาพที่จำยอมต่อการทำงานที่หนัก ส่วนเวลาทำงานแบ่งออกเป็น 2 กะละ 12 ชั่วโมง เริ่มงานตั้งแต่ 06.00-18.00 นาฬิกา ในระหว่างทำงานมีการหยุดพัก 2 ครั้งๆ ละ 15 นาที และพักเที่ยงอีก 30 นาทีแต่ในทางปฏิบัติมิได้เป็นไปตามนั้น เพราะคนงานสตรีส่วนใหญ่ต้องทำงานถึงวันละ 12-16 ชั่วโมงโดยประมาณ ส่วนค่าจ้างจะแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือคิดค่าจ้างเป็นรายวัน และรายชิ้น ในทางปฏิบัติพบว่าผู้ชายส่วนใหญ่มักจะได้ค่าจ้างเป็นรายวัน ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวคิดที่ว่า ถ้าค่าจ้างหญิงเท่ากับชายแล้วไม่เพียงแต่เป็นแรงจูงใจให้ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้นเท่านั้นจะมีส่วนทำให้เป็นอันตรายต่ออำนาจและความมีเกียรติภูมิของหัวหน้าครอบครัว จึงปรากฏว่า ลักษณะของการจ่ายค่าจ้างยังคงยึดถือกันมาจนถึงกระทั่งถึงทุกวันนี้

ส่วนในด้านอาชีวอนามัย เด็กหญิงที่ทำงานโรงงานได้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก สาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพเสื่อมโทรมของโรงงาน และสภาพเลวร้ายของที่พักอาศัยที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน การป่วยอย่างรุนแรงและการตายตั้งแต่อายุน้อย โดยที่มิได้มีสาเหตุมาจากโรคระบาดนั้น ได้กลายเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นในหมู่สตรีที่ทำงานในโรงงานมากกว่าสตรีทั่วไป

การแรงงานสตรีในญี่ปุ่นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปนับแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา ทั้งนี้เนื่องจากสตรีญี่ปุ่นมีการศึกษาที่สูงขึ้น แต่ก็ยังปรากฏว่าสตรีญี่ปุ่นยังประสบกับปัญหาการกีดกันในที่ทำงาน โดยยังได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าผู้ชาย ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของแรงงานสตรีญี่ปุ่นในขณะนั้น เพราะถือว่าการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ซึ่งการแก้ปัญหาทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากมิได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากยังเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อที่ได้ปฏิบัติกันมาจนเป็นประเพณี²²

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (The Labour Standards Act 1974) แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1987 ได้กำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ไว้ดังนี้

²¹ เบ็ญจา จิรภัทรพิมล. (2536). แรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย. หน้า 3.

²² แหล่งเดิม. หน้า 12-14.

1) กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมงหรือเกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมงหรือเกินปีละ 150 ชั่วโมง ถึงแม้ว่าจะมีเงื่อนไขข้อยกเว้นอื่น เว้นแต่กรณีเป็นเกี่ยวกับการปิดบัญชีทางการเงิน งบกำไรขาดทุน งบทางการบัญชี แต่อย่างไรก็ตามห้ามมิให้ทำล่วงเวลาเกิน 12 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ (มาตรา 64-2)

2) กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง จ้างแรงงานหญิงทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา (มาตรา 64-3) เว้นแต่จะเป็นงานที่ได้รับการยกเว้น อนุญาตให้ทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นพิเศษ

3) กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ทำการจ้างแรงงานหญิงทำงานในเหมืองแร่ใต้ดินและงานที่ตรากตรำ หรืองานอันตราย เช่น งานยกของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุที่มีพิษหรืองานที่ใกล้อันตรายอื่นๆ (มาตรา 64-4)

4) กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนคลอดและหลังคลอด หรือ 10 สัปดาห์หรือกว่านั้นก่อนและหลังคลอด ในกรณีคลอดลูกแฝด และกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 3 สัปดาห์หลังคลอด แต่อย่างไรก็ตามห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงซึ่งเข้าทำงานหลังคลอดบุตรมาแล้ว ทำงานในหน้าที่ซึ่งแพทย์เห็นว่าอาจมีอันตรายกระทบกระเทือนต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิง (มาตรา 65)

5) กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรทารกอายุต่ำกว่า 1 ปีมีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูและบุตรทารกได้ วันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที (มาตรา 67)

6) เมื่อลูกจ้างหญิงมีประจำเดือนในช่วงเวลาทำงานห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างระยะที่มีประจำเดือนหรือให้ทำงานอันตราย (มาตรา 68)

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นฉบับนี้ ได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้แต่เริ่มมีการบัญญัติกฎหมาย และได้มีการบังคับใช้มาจนปัจจุบันนี้ แต่ไม่มีการแก้ไขในส่วนของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ส่วนข้อดีข้อเสียของกฎหมายฉบับนี้ จะได้ทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศอื่นๆ ในบทต่อไป

2.3.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ประเทศเวียดนาม เป็นประเทศเกษตรกรรม มีข้าวเป็นสินค้าหลัก และยังสามารถปลูกมันฝรั่ง ถั่วเหลือง เป็นพืชเศรษฐกิจ และด้วยสาเหตุที่แรงงานหญิงมีความจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัว ประกอบกับประเทศต่างๆ ได้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการค้า และด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาตัวบทกฎหมายเพื่อนำมาปรับใช้กับประชาชนให้มีความทันสมัย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายที่มีความเกี่ยวพันทั้งทางการค้า และประชาชนผู้ใช้แรงงานภายในประเทศ โดยกฎหมายแรงงานเริ่มมี

วิวัฒนาการในแถบประเทศตะวันตก โดยสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิงในปัจจุบันของประเทศในแถบเอเชียส่วนใหญ่ รวมถึงประเทศเวียดนาม จึงได้รับอิทธิพลมาจากประเทศในแถบตะวันตก โดยเฉพาะประเทศฝรั่งเศส เนื่องจากประเทศเวียดนามได้เคยตกเป็นอาณานิคมของประเทศฝรั่งเศส แต่อย่างไรก็ดี หลังจากได้รับเอกราชแล้วประเทศเวียดนามได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในปี ค.ศ. 1994 (Labour Code of Vietnam 1994) โดยกำหนดให้การคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ใน หมวดที่ 10 ว่าด้วยระเบียบพิเศษสำหรับผู้ใช้แรงงานหญิง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) รัฐต้องประกันสิทธิสตรีในการทำงานที่เท่าเทียมกับชายและส่งเสริมให้นายจ้างกำหนดสภาพการให้แรงงานสตรี มีงานประจำ การปฏิบัติงานที่ผ่อนคลายมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น โดยไม่จำเป็นต้องทำงานตลอดวัน ตลอดสัปดาห์ (มาตรา 109)

2) ให้นายจ้างของรัฐ ต้องการจัดให้มีการอบรมเพื่อความชำนาญทางเทคนิค เพื่อให้แรงงานสตรีสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม กับสภาพของงาน (มาตรา 110)

3) ห้ามนายจ้าง กระทบการอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ห้ามเลิกจ้างสตรีที่สมรส มีครรภ์ ลาคลอด ดูแลบุตร (มาตรา 111)

4) นายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนัก งานอันตราย หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารพิษในเหมืองแร่ หรืองานดำน้ำ (มาตรา 113)

5) ลูกจ้างสตรีมีสิทธิลาพักผ่อน หรือหลังการคลอดบุตรได้ระยะเวลาแต่สี่ถึงหกเดือน (มาตรา 114)

6) นายจ้างไม่ควรใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลังให้นมทารกอายุต่ำกว่า 12 เดือน ทำงานล่วงเวลา ทำงานกลางคืน หรือต้องทำงานในสถานที่ห่างไกล และเมื่อมีครรภ์ได้เจ็ดเดือน นายจ้างต้องให้ทำงานที่เบากว่าเดิม และเวลาทำงานต่อวันน้อยลง 1 ชั่วโมงต่อวัน (มาตรา 115)

สาเหตุที่ต้องมีการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นพิเศษเนื่องมาจากว่า แรงงานในเวียดนามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง เนื่องจากในอดีตผู้หญิงเวียดนามทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวมาโดยตลอด (เพราะแรงงานผู้ชายส่วนใหญ่เป็นทหาร) จึงมีทักษะ ความชำนาญ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของงานที่ทำได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความมานะ อดทน และทำงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบได้ดีกว่าแรงงานชาย อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของแรงงานหญิง คือ การตั้งครรภ์ และการลาคลอด เนื่องจากในช่วงที่ตั้งครรภ์ แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง (จากปกติที่ต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง) และมีสิทธิลาคลอดได้ครั้งละ 4 เดือน นอกจากนี้ เมื่อกลับมาปฏิบัติงานยังได้รับอนุญาตให้ทำงานวันละ 7 ชั่วโมงต่อไปอีกจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 1 ปีบริบูรณ์

ซึ่งอาจจะกระทบถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเป็นภาระของนายจ้างในการจัดหาแรงงานทดแทนในช่วงดังกล่าว

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของเวียดนามนี้ มีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างสตรีไว้ค่อนข้างมาก การกำหนดให้ความคุ้มครองในบางกรณี มีความชัดเจนไม่มีช่องโหว่ที่นายจ้างจะหาโอกาสหรือประโยชน์จากกฎหมายและเป็นการส่งผลให้แรงงานสตรีส่วนใหญ่ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานเทียบเท่าผู้ชาย มีความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ได้มากขึ้น

2.4 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย

สภาพปัญหาการใช้แรงงานหญิงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 คนไทยส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพราะถือเป็นอาชีพอิสระแรงงานสตรีที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างมีน้อยมาก เพราะการประกอบกิจการเป็นลักษณะแบบครอบครัว ดำเนินการด้วยตนเองและสมาชิกภายในครอบครัว การใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อใช้งานในบ้านเรือน โดยผ่านแรงงานทาสตามกฎหมายลักษณะทาส แต่อย่างไรก็ตามผู้หญิงในสังคมไทยมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากนอกจากบทบาทในฐานะมารดาที่มีหน้าที่เลี้ยงดูบุตร และดูแลกิจการภายในบ้านแล้วพบว่าในด้านการใช้แรงงานแรงงานหญิงในสมัยโบราณนั้นมีลักษณะเป็นแรงงานที่แฝงอยู่ในครอบครัว เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าสังคมไทยในสมัยก่อนนั้นมีค่านิยมที่เห็นว่าผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลังมีหน้าที่ในการดูแลบุตรดูแลกิจการในครัวเรือน และปรนนิบัติสามี แรงงานหญิงยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและตกอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าแรงงานชาย

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้ทรงประกาศเลิกทาสทั่วราชอาณาจักร ส่งผลให้ทาสและลูกทาสทั้งหมดได้รับการปลดปล่อยให้เป็นไททำให้มีแรงงานเสรีเกิดขึ้นทั่วไปในราชอาณาจักร ถือเป็นจุดเริ่มต้นของระบบแรงงานเสรีจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ทรงเล็งเห็นว่ามีความจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนแรงงานเสรีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อความจำเป็นของบ้านเมืองจึงโปรดให้ตรากฎหมายว่าด้วยการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงานขึ้นในปี พ.ศ. 2454 กฎหมายฉบับนี้นับว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทยและในอีก 5 ปีต่อมาก็ได้โปรดให้ตรากฎหมายว่าด้วยกรรมกรลากรถ พ.ศ. 2459

ต่อมาพระองค์ได้ทรงโปรดให้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นอีก 2 ฉบับคือ กฎหมายว่าด้วยอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนว่าด้วยการจ้างงาน พ.ศ. 2472 ด้วยมุ่งหมายที่จะให้การคุ้มครองรักษาความปลอดภัยแก่คนงานโดยทั่วไป

กล่าวได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรก มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำเนิดและสิ้นสุดของการจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

จวบจนปี พ.ศ. 2475 ได้มีการปฏิบัติยึดอำนาจและเปลี่ยนการปกครองไปสู่ระบอบประชาธิปไตยโดยกลุ่มบุคคลที่เรียกตัวเองว่า “คณะราษฎร” ประเทศไทยในช่วงนั้นได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน 2 ฉบับคือ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ว่างงานให้มีความทำงาน และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นรวมทั้งจัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทยในปี พ.ศ. 2476 อันเป็นจุดเริ่มต้นของส่วนราชการที่อีก 32 ปีต่อมาจึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย²³ และพัฒนามาเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบกับในปี พ.ศ. 2475 ได้มีกฎหมายรัฐธรรมนูญ บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการศึกษา การเมือง การประกอบอาชีพ ซึ่งพิจารณาได้ว่าในยุคนี้เองผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในสังคมหรือในด้านการใช้แรงงาน โดยผู้หญิงเริ่มมีการออกไปทำงานนอกบ้าน มีการเริ่ม ที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและมีการรับบทบาทและความสามารถของผู้หญิงในสังคมมากขึ้น เช่น การศึกษาหาความรู้บางเรื่องที่ผู้หญิงได้มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการเข้าไปทำ ปรากฏว่าทำได้ดีไม่แพ้ผู้ชาย และผู้หญิงเริ่มคิดที่จะช่วยเหลือตนเอง ช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้นกว่าในยุคก่อนๆ ที่แรงงานผู้หญิงจะแฝงอยู่แต่ในครอบครัว

ช่วงปี พ.ศ. 2499 จากการที่คนไทยหันมาทำงานรับจ้างมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่รัฐบาลในสมัยนั้นจะต้องให้ความสนใจใส่ แม้ระยะเวลาก่อนหน้านั้นจะมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานบ้างแล้ว แต่ก็ยังไม่เป็นผลกว้างขวางเท่าใดนัก สภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงตกต่ำยากไร้ขาดการควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ดังนั้น เนื่องจากจำนวนของผู้ใช้แรงงานดูเหมือนจะเพิ่มขึ้นทุกที รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ในกฎหมายฉบับนี้นอกจากจะมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทนและค่าชดเชยแล้วยังเป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษอย่างจริงจังนอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และวัตถุประสงค์ในการกำหนดบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงเอาไว้เป็นพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครอง

²³ กมลลักษณ์ โตสกุล และคณะ. (2528). วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์.

ปกป้องดูแลมิให้แรงงานหญิงต้องทำงานในสภาพและลักษณะงานที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและเพื่อปกป้องความเป็นมารดาในกรณีการตั้งครรภ์ แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาใช้บังคับที่สั้นมาก คือ ใช้บังคับได้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่าเกิดความเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ในหมู่ผู้ใช้แรงงาน มีทั้งการก่อตั้งสหภาพแรงงานและการพักหยุดงาน รัฐบาลในขณะนั้นจึงไม่ค่อยพอใจนักกับความตื่นตัวของผู้ใช้แรงงานต่อกฎหมายฉบับนี้ ประกอบกับเสถียรภาพของรัฐบาลในเวลานั้นขาดความมั่นคง ประชาชนไม่พอใจนโยบายด้านการเมืองและการปกครอง จึงเกิดการทำปฏิวัติรัฐประหารขึ้นแล้วตั้งรัฐบาลใหม่เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 เป็นผลให้กฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับนี้ถูกยกเลิกไปโดยมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครองแรงงานขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายที่ยกเลิกไป ซึ่งเป็นการนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในขณะนั้นมาเป็นแนวทางในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 การกำหนดให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

เหตุผลในการออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปรากฏอยู่ในวรรคแรกว่า “การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้สมควรให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่”²⁴

ความเป็นมาก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติ มีประกาศกระทรวงมหาดไทยหลายฉบับ แม้จะถือประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายแรงงานประเภทหนึ่ง แต่ก็ยังเป็นเพียงกฎหมายระดับรองซึ่งยังไม่มียกกำหนดโทษในการฝ่าฝืนอย่างชัดเจนจึงทำให้ขาดความศักดิ์สิทธิ์ในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นเหตุให้นายจ้างมักหลบเลี่ยงไม่เกรงกลัวที่จะต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งในเนื้อหาของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานยังขาดเนื้อหาสาระบางประการที่ไม่ครอบคลุมเพียงพอกับสภาพของการจ้างงานและการทำงาน รวมถึงมาตรการ

²⁴ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2541). กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน. หน้า 277.

ในการให้คุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงเป็นผลทำให้กฎหมายดังกล่าวเกิดความล้าสมัยไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างที่ควรจะเป็นในมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานตามแบบสากล²⁵

จวบจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญทางด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองและให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและแรงงานที่อยู่นอกระบบ ตลอดจนศึกษาแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอย่างครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการตราและประกาศใช้กฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป รวมทั้งแรงงานเด็กและแรงงานหญิง นอกจากนี้ยังให้ความคุ้มครองแรงงานในลักษณะงานพิเศษแตกต่างกันไปอีก เช่น แรงงานในงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเล งานขนส่งทางบก เป็นต้น โดยกฎหมายแรงงานฉบับนี้ใช้ชื่อว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และมีผลใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน และในปีเดียวกันนั้นเองก็ได้มีการออกกฎกระทรวงเพื่อใช้คุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ โดยใช้ชื่อว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2541 ซึ่งแบ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแรกเป็นการให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลักษณะที่สองให้การคุ้มครองแรงงานซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้นายจ้างบังคับใช้และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงบางมาตราเท่านั้น และแม้รัฐบาลจะได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานออกมาใช้บังคับแล้วรัฐบาลก็ยังคงตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานอยู่โดยเฉพาะในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ในส่วนที่ 3 การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมซึ่งเป็นเรื่องการพัฒนาาระบบสวัสดิการแรงงานการปรับปรุงประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานและส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของคนไทย บทที่ 6 การพัฒนาประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาสเรื่องการพัฒนาเด็กและสตรีในธุรกิจบริการทางเพศ และถูกประทุษร้ายทารุณต่างๆ รวมทั้งสตรีที่ถูกเลือกปฏิบัติและมีอคติทางเพศ และได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่ได้อัญเชิญแนว

²⁵ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2541). ประเด็นที่ควรพิจารณาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต). หน้า 1.

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยได้มีการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาให้ประชาชนมีการศึกษาโดยมุ่งคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ มุ่งสร้างอาชีพแก่แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพส่วนตัวและเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก กระจายโอกาสการมีงานทำในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ และปัจจุบันได้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยมีการกำหนดนโยบายสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบการศึกษาที่มุ่ง การเรียนรู้ทั้งทางปฏิบัติและวิชาการ

2.5 ลักษณะและสภาพในการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ดังนั้น งานชนิดไหนที่ผู้ชายทำได้ และหากผู้หญิงทำได้ผู้หญิงก็มีสิทธิเข้าไปทำโดยจะมีการกีดกัน หรือแบ่งแยกเพศไม่ได้ ประกอบกับได้มีการเปิดโอกาสให้เพศหญิงได้แสดงบทบาทมากขึ้น มีการจ้างแรงงานผู้หญิง เป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน โดยกระจายอยู่ในภาคต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การค้า และบริการ ซึ่งจะเห็นว่าบทบาทของแรงงานสตรีนั้น หากถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ก็จะมีผลดี กับประเทศเป็นอย่างมาก แต่อาจจะเนื่องด้วยสรีระทางด้านร่างกาย หรือข้อจำกัดบางอย่างของเพศหญิงที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่ไม่เกิดขึ้นกับการใช้แรงงานเพศชาย อันทำให้ต้องมีการคุ้มครองแรงงานสตรีเป็นการเฉพาะเจาะจง อีกทั้งแรงงานสตรีอาจตกเป็นเหยื่อทางเพศได้จากเพื่อนร่วมงานผู้ชาย ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสภาพการทำงานที่ล่อแหลมอันเอื้ออำนวยให้เกิดการตกเป็นเหยื่อทางเพศไม่ว่าจะเป็นห้องทำงานที่ลับตาผู้คน การทำงานกลางคืนสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ซึ่งคนงานหญิงอาจถูกคุกคร่ำได้ ในช่วง เดินทางกลับบ้าน หลังเลิกงานในยามวิกาล รัฐจึงต้องมีการกำหนดมาตรการขึ้นมาใช้บังคับควบคุมการใช้แรงงานหญิงให้เหมาะสม โดยคำนึงประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างควบคู่กันไป

สำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ที่ผ่านมามีจำนวนแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมีอัตราการลดลงอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากว่า ตัวแรงงานหญิงเองนั้นมองไม่เห็นอนาคต ในการทำงานในภาคเกษตรกรรม เป็นเหตุให้มีการอพยพแรงงานเข้ามาในเมืองเป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากว่าองค์กรส่วนมากที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มีการให้ความสำคัญกับบทบาทของแรงงานหญิงไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผลผลิต และการตลาดในสินค้า

เกษตร รวมตลอดถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเท่าที่ควร ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมประสบกับความยากลำบากและปัญหาอย่างมากในการดำเนินงานเกษตรกรรม ส่งผลให้จำนวนแรงงานหญิงไทยที่มีอยู่ในภาคเกษตรกรรมถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ลักษณะกิจกรรมทางการเกษตรนั้น ยังต้องอาศัยฝีมือมนุษย์ และเมื่อเทียบกับการใช้เครื่องจักรกลแล้ว ยังมีต้นทุนที่ต่ำกว่า จึงพบว่าในปัจจุบันนี้มีแรงงานภาคเกษตรทั้งชาวไทยและต่างชาติทำงานปะปนไปกับการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรซึ่งหากจะเทียบกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและงานบริการอื่นๆ แล้ว แรงงานหญิงในภาคเกษตรยังได้รับการคุ้มครองน้อยหรือแทบไม่มีเลยในแง่ของตัวบทกฎหมาย ฉะนั้นทรัพยากรแรงงานหญิงจึงถูกเบียดเบียนไปเปรียบเสมือนเป็นการกีดกันแรงงานสตรีให้ออกไปจากการทำงานในภาคเกษตรกรรม เป็นผลให้ขาดการพัฒนาในด้านการเกษตร ส่งผลเสียหายหลายประการ กล่าวคือเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต และกีดกันการเพิ่มรายได้ในชนบทไม่ให้เติบโตเท่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดช่องว่างของความสามารถในการหารายได้ของหญิงและชาย และทำให้แรงงานหญิงมองเห็นว่างานในภาคเกษตรกรรมมีค่าควรแก่การทําน้อยลงๆ ทุกที

ซึ่งในการหาแนวทางในการกำหนดมาตรการ ในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีหลากหลายสาขาแตกต่างกัน

2.5.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานเพาะปลูก

การจ้างแรงงานในงานเพาะปลูกแบ่งแยกได้ 3 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ซึ่งลูกจ้างประจำนั้นสามารถแยกได้ตามการคำนวณจ่ายค่าจ้าง คือ ลูกจ้างประจำรายเดือน และลูกจ้างประจำรายวัน โดยนายจ้างจะพิจารณาคงจ้างแรงงานแต่ละประเภทตามความต้องการใช้แรงงาน โดยพิจารณาตามประเภทของพืชพันธุ์ สภาพดินฟ้าอากาศ ฤดูกาล และขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดการทำงานให้แตกต่างกัน และส่งผลให้แต่ละกิจการมีความต้องการใช้แรงงานต่างกัน โดยกิจการพืชไร่ส่วนใหญ่จะมีช่วงการเพาะปลูกจนได้ผลผลิตภายในเวลาช่วงหนึ่ง (ไม่สามารถทำงานได้ทั้งปี) เช่น กิจการไร่อ้อยจะมีช่วงเวลาในการทำงานติดต่อกันประมาณ 4-6 เดือนในหนึ่งปี (เริ่มตั้งแต่สับท่อนอ้อยเพื่อเตรียมลงปลูกจนถึงการเก็บเกี่ยวผลผลิต) หรือกิจการไร่สับปะรดที่มีช่วงเวลาการทำงาน และวิธีทำงานคล้ายกับอ้อย ในขณะที่พืชสวนจะทำการเพาะปลูกได้ทั้งปี เช่น สวนผักต่างๆ นอกจากประเภทของพืชพันธุ์แล้ว ขนาดของการผลิต (พื้นที่ของสถานประกอบการ) ก็มีผลกำหนดช่วงเวลาทำงานด้วย โดยกิจการพืชไร่ที่โดยธรรมชาติแล้วจะทำงานติดต่อกันไม่เกินครึ่งปีนั้น ถ้ากิจการใดมีพื้นที่ในการผลิตมากอาจจะทยอยทำการเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวได้ทั้งปี แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับพันธุ์พืชด้วยว่า

สามารถเจริญเติบโตได้ทุกๆ ฤดูกาลหรือไม่ เช่น สับปะรดนั้นสามารถทยอยปลูกได้ทั้งปี ปีละ 2-3 รุ่น นอกจากประเภทของพืชพันธุ์และขนาดของการผลิตแล้ว การทำงานเพาะปลูกยังมีลักษณะต้องพึ่งพิงฤดูกาลและดินฟ้าอากาศตามธรรมชาติด้วย กล่าวคือ ในการเพาะปลูกพืชบางชนิดอาจจะ ต้องกำหนดให้พืชเจริญเติบโตในฤดูฝน เช่น การปลูกอ้อยหรือการปลูกข้าว และการทำงานในแต่ละวันจะผันแปรไปตามสภาพดินฟ้าอากาศด้วย เช่น ไม่ฉีดยาป้องกันศัตรูพืชในวันที่ฝนตก ดังนั้นในกิจการที่สามารถทำงานได้ทั้งปีจึงนิยมจ้างลูกจ้างประจำและอาจจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้นในช่วงที่ต้องเร่งทำงาน ในขณะที่กิจการที่มีการทำงานเป็นช่วงในแต่ละปี (ทำงานไม่ได้ทั้งปี) จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานเฉพาะช่วงเท่านั้น ถ้าแบ่งประเภทของแรงงานตามขนาดของกิจการแล้ว จะพบว่ากิจการเกษตรขนาดใหญ่ซึ่งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เช่น กิจการไร่อ้อยซึ่งมีพื้นที่มากสามารถทำงานได้ทั้งปี จะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนไว้จำนวนหนึ่ง ในขณะที่กิจการขนาดย่อมลงมาแต่สามารถทำงานได้ทั้งปีเช่นกัน จะนิยมจ้างลูกจ้างประจำรายวันมากกว่า ทั้งนี้เพราะนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายเดือนในวันหยุดด้วย ซึ่งกิจการขนาดย่อมไม่ต้องการรับภาระเรื่องนี้ ส่วนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมา นั้น จะพบในกิจการที่ไม่สามารถทำงานได้ทั้งปี ซึ่งโดยสภาพแล้วจะไม่มีการจ้างลูกจ้างประจำ เช่น การทำนา จากการวิจัยการทำงานเพาะปลูกในกิจการอ้อย สับปะรด องุ่น ผัก ข้าวโพด พบว่าลูกจ้างส่วนมากในจำนวนร้อยละ 60.6 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมดแจ้งว่างานที่ทำขึ้นอยู่กับฤดูกาลและมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ไม่ถึง 1 เดือน จนถึง 1 ปี ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 39.4 ที่เหลือจะทำงานได้ทั้งปี²⁶

ในกิจการเพาะปลูกมีการจ้างลูกจ้างหญิงจำนวนมากว่าลูกจ้างชายเล็กน้อย คือ ร้อยละ 55 ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างหญิงเหล่านี้ทำงานเป็นคณงานเช่นเดียวกับลูกจ้างชายทุกกิจการมีการจ้างลูกจ้างหญิงทำงานทุกขั้นตอนที่มีการจ้างแรงงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมพื้นที่และเมล็ดหรือหน่อพืชที่ใช้ในการปลูก การลงมือปลูกพืช การบำรุงรักษาพืช การเก็บเกี่ยวผลผลิต แต่สำหรับงานหนักในแต่ละขั้นตอนการทำงานนั้น นายจ้างมักจะมอบให้ลูกจ้างชายรับผิดชอบมากกว่า เช่น งานขุดดิน แยกหาม หรือขั้นตอนสุดท้ายในการขนส่งผลผลิต แต่ก็มิใช่ว่าจะไม่มีการมอบหมายให้ลูกจ้างหญิงทำงานเช่นนั้นเลย จากแรงงานหญิงจำนวน 55 คน ในจำนวนลูกจ้าง 99 คน แจ้งว่าไม่เคยทำงานได้ดินได้น้ำเลย ทั้งนี้ เพราะงานเพาะปลูกนั้นไม่มีการทำงานนี้ร้อยละ 9.4 ของคณงานหญิงต้องทำงานที่ใช้สารเคมีอันตรายในการทำงาน และอีกร้อยละ 17 จะทำงานเช่นเดียวกันเป็นบางครั้ง ซึ่งเป็นการทำงานในขั้นตอนของการใส่ปุ๋ยการฉีดยาป้องกัน และปราบศัตรูพืชมีลูกจ้างหญิงเพียงร้อยละ 19 เท่านั้น ที่ทำงานกับเครื่องจักรที่อาจมีอันตรายง่าย ทั้งนี้ เพราะในการทำงานเพาะปลูกนั้นยังมีความเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรน้อยมาก เนื่องจากการเพาะปลูกใน

²⁶ สมนึก วงเงะเซ็ม. เล่มเคม. หน้า 77-78.

ประเทศไทยนั้น ยังไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีในระดับสูง สำหรับการทำงานยก แยก หาบ ของหนักเกิน 50 กิโลกรัม มีลูกจ้างหญิงเพียงร้อยละ 2 เท่านั้นที่เคยทำงานนี้ และไม่มีลูกจ้างหญิงคนใดเคยทำงานในที่สูงซึ่งอาจเป็นอันตรายเลย²⁷

โดยทั่วไปแล้วอัตราค่าจ้างระหว่างลูกจ้างหญิงและชายในกิจการเพาะปลูกจะมีอัตราที่เท่ากันที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าไม่มีการแยกเพศในการจ้างของแรงงาน แต่ใช้ลักษณะของการทำงานในการกำหนดอัตราของค่าจ้าง ลักษณะงานที่คล้ายกันก็จะมีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันตามลักษณะงานหนักเบา ซึ่งบางครั้งอาจจะจ้างเฉพาะแรงงานชายในการทำงานหนัก เพราะฉะนั้นอัตราค่าจ้างในการทำงานเพาะปลูกจึงมีอัตราที่มากหรือน้อยแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของแรงงานและอายุของผู้ใช้แรงงาน

ในด้านสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างหญิงในกิจการเพาะปลูก มีลูกจ้างจำนวนน้อยมากคือร้อยละ 8.7 เท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง และมีอีกร้อยละ 19.6 ที่มีสิทธิลาคลอดแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างนั้นเป็นลูกจ้างประจำของกิจการเกษตรในรูปแบบเอกชนขนาดใหญ่และในรูปบริษัท โดยได้สิทธิลาในระหว่าง 20-25 วัน²⁸

ลักษณะการทำงานมีทั้งที่เป็นการจ้างบางฤดู และการจ้างตลอดปี ประเภทงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ใช้ฝีมือ เช่น การปลูกพืชผล การถางหญ้า ไล่ปุ๋ย บำรุงรักษา และฉีดยาฆ่าแมลง เป็นต้น งานประเภทนี้อัตราค่าจ้างจะค่อนข้างต่ำ และมีเวลาทำงานวันละประมาณ 8-9 ชั่วโมง มีเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมง และพักระหว่างการทำงาน 2 ครั้งๆ ละประมาณ 20 นาที ในช่วงเช้าและบ่าย ส่วนแรงงานประเภทใช้ฝีมือ เช่นการกรีดยาง แรงงานประเภทนี้จะทำงานวันละประมาณ 5-8 ชั่วโมง และได้ค่าจ้างสูงกว่าประเภทแรก และที่เหมือนกันทั้ง 2 ประเภท คือ การใช้แรงงานภาคเกษตรกรรมจะไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะได้หยุดงานเฉพาะในวันเทศกาลต่างๆ ที่นายจ้างกำหนดให้เท่านั้น²⁹

ในกิจการเพาะปลูกซึ่งมีทั้งการจ้างลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างงานเหมา ซึ่งลูกจ้างเหล่านี้มีทั้งแรงงานในท้องถิ่นและแรงงานอพยพมาจากถิ่นอื่น (ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีสภาพแห้งแล้ง ประชากรยากจน แรงงานสิ้นความต้องการใช้แรงงาน) นายจ้างจึงจัดสวัสดิการที่เป็นสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนอาจได้รับสวัสดิการที่ต่างกันไปบ้างตามสภาพที่ต่างกัน เช่น ลูกจ้างแรงงานอพยพได้ที่พักแต่ลูกจ้าง

²⁷ แหล่งเดิม. หน้า 84-85.

²⁸ แหล่งเดิม.

²⁹ กาญจนา มั่งมี. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม.

ในท้องถิ่นไม่ได้ ขณะเดียวกันค่าจ้างของลูกจ้างก็อาจแตกต่างกัน เช่น ลูกจ้างที่พักอยู่กับนายจ้างอาจถูกหักค่าที่พักบ้างแต่น้อยกว่าค่าเช่าที่ควรจะเป็นจริง³⁰

ลูกจ้างในกิจการเพาะปลูกจะได้รับสวัสดิการในการทำงานตามความจำเป็นขั้นมูลฐาน เป็นประโยชน์หรือบริการในรูปแบบที่ใกล้เคียงกับกิจการอุตสาหกรรม ได้แก่ อาหารและน้ำ บ้านพัก หรือที่อยู่อาศัย ยาและการดูแลสุขภาพอนามัยอื่นๆ โดยลูกจ้างเกือบทุกกิจการจะได้รับสวัสดิการน้ำดื่มน้ำใช้ ลูกจ้างที่พักกับนายจ้างหรือนายจ้างจัดบ้านพักให้ก็จะได้นำใช้ในการหุงต้ม ซักผ้าและทำความสะอาดร่างกายด้วย ลูกจ้างที่นายจ้างจัดบ้านพักหรือที่อยู่อาศัยให้จะเป็นลูกจ้างที่อพยพมาจากท้องถิ่นอื่น มีจำนวนมากในฤดูกาลทำงานและต้องพักอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก เช่น ฤดูกาลตัดอ้อย ถ้าเป็นช่วงการทำงานอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานจำนวนมากจากท้องถิ่นอื่น นายจ้างก็มักไม่มีความจำเป็นต้องจัดที่พักให้ลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในท้องถิ่นซึ่งมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ในส่วนของยาและการดูแลสุขภาพอนามัยนั้น ปรากฏว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับมากที่สุด คือยาสามัญประจำบ้านซึ่งมีลูกจ้างได้รับเพียงร้อยละ 29.3 ของลูกจ้างทั้งหมด 99 คน และเกือบจะไม่มีลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพหรือได้รับคำรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเลย แต่คงมีเหตุผลเนื่องมาจากการทำงานเพาะปลูกมีสภาพที่ไม่เป็นอันตรายกับสุขภาพมากนัก จึงยังไม่มี ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพมากไปกว่ายาสามัญประจำบ้าน สวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ลูกจ้าง อาจได้รับในกิจการเพาะปลูก ได้แก่ การให้การศึกษาแก่บุตรธิดาของคนงานซึ่งลูกจ้างที่ได้รับเป็น ลูกจ้างประจำที่ทำงานกับนายจ้างมานานและทำงานดี ห้องสุขา ค่าพาหนะในการกลับบ้านเมื่อ ทำงานแล้วเสร็จ จัดหาหรือจ่ายค่าพาหนะในการทำงาน มุ้งผ้าห่ม (กรณีพักกับนายจ้าง) เสื้อผ้าชุด ทำงาน ซึ่งสวัสดิการต่างๆ เหล่านี้ส่วนมากลูกจ้างที่ได้รับจะเป็นลูกจ้างในบริษัทเท่านั้น³¹

2.5.2 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานเลี้ยงสัตว์

การทำงานเลี้ยงสัตว์แต่ละประเภทมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันไปบ้างตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของสัตว์ประเภทนั้นๆ แต่จะมีสภาพบางประการที่คล้ายกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้คร่าวๆ มีเวลาพักผ่อนระหว่างการทำงานพอสมควร การทำงานส่วนใหญ่ทำในช่วงเวลากลางวัน และการทำงานส่วนใหญ่ทำติดต่อกันได้ตลอดทั้งปี ไม่ขึ้นกับฤดูกาล และส่วนใหญ่ไม่ขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศ (ในขณะเดียวกันผลผลิตจากสัตว์นั้นจะได้นานน้อยอาจจะขึ้นกับดินฟ้าอากาศด้วย) และต้องทำงานทุกวันเพราะสัตว์ต้องการดูแลทุกวัน³²

³⁰ แหล่งเดิม.

³¹ สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. เล่มเดิม. หน้า 86-87.

³² แหล่งเดิม. หน้า 114.

เมื่อแยกศึกษาประเภทของการจ้างแรงงานตามประเภทสัตว์เลี้ยงแล้ว (ได้แก่ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงเป็ด การเลี้ยงโค การเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำประมงด้วย) พบว่า กิจการเลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ เลี้ยงสัตว์และทำการประมงด้วย จะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุด³³ เนื่องจากสามารถทำงานได้ทั้งปีการทำงานต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการดูแลสัตว์พอสมควร โดยสุกรและไก่เป็นสัตว์ที่ต้องฉีดวัคซีนป้องกันโรคเป็นระยะๆ เป็นสัตว์ที่ติดโรคน่าย ผู้เลี้ยงจะต้องสังเกตอาการของสัตว์ตลอดเวลา ถ้าพบว่าสัตว์ตัวใดมีอาการเจ็บป่วยจะต้องรีบแยกสัตว์ตัวนั้นออกจากฝูง เพื่อป้องกันสัตว์ตัวอื่นๆ จะติดโรค ซึ่งโรคบางชนิดแพร่กระจายและแสดงอาการอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลา 1-2 วัน สัตว์ทั้งฝูงอาจได้รับเชื้อและตาย สร้างความเสียหายให้ผู้ประกอบการอย่างมาก ตลอดจนมีงานฉุกเฉินต้องทำทั้งวันเป็นระยะๆ นายจ้างจึงมีความต้องการแรงงานที่มีความชำนาญจำนวนหนึ่งอยู่ทำงานตลอดทั้งปี ในส่วนของกิจการเลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค เลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกจะจ้างลูกจ้างประจำรายวันมากกว่า เนื่องจากสามารถทำงานได้ตลอดทั้งปี เช่นกันแต่การทำงานมีความละเอียดอ่อนน้อยกว่า แม้ว่าจะต้องมีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคสัตว์เช่นเดียวกัน แต่เป็ดเป็นสัตว์ปีกที่เลี้ยงง่ายกว่าไก่ และโคเป็นสัตว์ใหญ่มีอุณหภูมิด้านทานโรคโดยทั่วไปมากกว่าสัตว์เล็ก อย่างไรก็ตามการเลี้ยงโคนมมีความต้องการแรงงานมีฝีมือมากกว่าการเลี้ยงสัตว์อื่นเพราะโคนมจะให้ผลผลิตดีถ้าผู้เลี้ยงมีความคุ้นเคยและชำนาญ ในกิจการเลี้ยงไก่ กิจการเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกจะมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาในการทำงานบางอย่างบางฤดูกาลที่มีงานมากและต้องรีบทำเช่น ในช่วงการจับไข่ไข่เข้ากรงดับ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคสัตว์ หรือช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวในงานเพาะปลูก สรุปได้ว่ากิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะจ้างลูกจ้างประจำ โดยการคำนวณค่าจ้างจะมีทั้งเป็นรายเดือนและรายวัน³⁴

กรณีกิจการเลี้ยงโค แรงงานต้องทำงานทั้งในร่มและที่แจ้งเพราะธรรมชาติของโคในฝูงและต้องกลับเข้าคอกซึ่งเป็นที่ร่มในตอนเย็น โดยจะดูแลทำความสะอาดตัวโค ให้อาหารเสริมให้ยากกรณีโคนมจะต้องรีดนมโคในตอนเช้าและตอนเย็น ซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญและคุ้นเคยกับโค มิฉะนั้นจะได้ผลผลิตน้อย การเลี้ยงโคนมแตกต่างกับการเลี้ยงสัตว์ 3 ประเภทที่กล่าวมาแล้วคือการเลี้ยงขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศบ้างแต่ไม่มากนัก เพราะโคไม่ชอบฝนและที่แฉะ ดังนั้น ในวันฝนตกแรงงานจึงอาจไม่ต้องทำงานในที่แจ้งโดยให้โคกินอาหารเสริมหรืออาหารอื่นแทนในคอก อย่างไรก็ตามสามารถประกอบการได้ตลอดทั้งปี เช่นเดียวกับการเลี้ยงสัตว์ที่ประกอบการประมงไปด้วย การทำงานของลูกจ้างจะผันแปรลักษณะการทำงานตามประเภทของสัตว์เลี้ยง เช่น เป็นไก่

³³ สันติภาพ จินดาแสง. (ม.ป.ป.). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์. หน้า 3/17.

³⁴ สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. เล่มเดิม. หน้า 112-113.

ซึ่งเลี้ยงในที่ร่มควบคุมกับการขุดบ่อเลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง เพื่อใช้มูลไก่เลี้ยงสัตว์น้ำ หรือเลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู ควบคุมกับการเพาะปลูกซึ่งใช้มูลสัตว์แทนปุ๋ยบางส่วน เพราะสัตว์เลี้ยงที่เลี้ยงในโรงเรือนเป็น สัตว์ส่วนใหญ่จะไม่เหยียบย่ำ หรือกินพืชที่เพาะปลูก แรงงานที่ทำงานในกิจการที่ทำการเกษตรผสมจึงมัก ทำงานทั้งในที่ร่มและที่แจ้ง ดังนั้นลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนมากจะได้รับการคุ้มครองแรงงาน อยู่แล้ว เพราะในกิจการมีการใช้ลูกจ้างตลอดปี³⁵

การเลี้ยงสุกรนั้น ปกติจะเลี้ยงในคอก หรือในโรงเรือนเป็นส่วน แรงงานรับจ้างจึง ทำงานในที่ร่มอากาศถ่ายเทดีพอสมควรแม้กลิ่นจะแรงก็ตาม การทำงานจะเริ่มในราว 07.00-08.00 น. และพักยาวในช่วงอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมง เลิกงานราว 16.00-17.00 น. แล้วแต่ จะเสร็จงานการทำงานที่สำคัญคือการให้อาหาร ให้น้ำสัตว์ช่วงเช้าครึ่งช่วงบ่ายอีกครั้ง นอกจากนั้น งานที่ต้องทำประจำในแต่ละวัน ได้แก่ การทำความสะอาดตัวสุกร ทำความสะอาดคอกผสมอาหาร ที่รองลงไปได้แก่ การผสมพันธุ์สุกร ฉีดวัคซีนให้ยาสัตว์ และทำคลอดเมื่อมีสัตว์ตกลูก ซึ่งการ ทำงานสามประการหลังอาจจะทำในเวลากลางวันแล้วแต่เหตุการณ์แต่ละคราวซึ่งไม่สามารถ กำหนดได้แน่นอน ระหว่างการทำงานปกติในเวลากลางวันจะมีเวลาพักเป็นช่วงๆ ไปด้วย การเลี้ยง ไก่จะมีลักษณะคล้ายการเลี้ยงสุกร กล่าวคือ แรงงานทำงานในที่ร่มซึ่งมีอากาศถ่ายเทดีพอสมควรแต่มี กลิ่นแรง เพราะการเลี้ยงไก่จะเลี้ยงในที่ร่มเป็นส่วนเช่นเดียวกับสุกร การทำงานประจำในแต่ละ วันก็คล้ายกัน คือ ให้อาหารให้น้ำ แต่ในการเลี้ยงไก่อาจจะให้วันละ 2-3 ครั้ง ทำความสะอาดเล้าไก่ แต่ไม่ต้องทำความสะอาดตัวไก่เพราะไก่เป็นหวัดง่าย ทำความสะอาดรางอาหารรางน้ำ ผสมอาหาร กรณีไก่ไข่จะต้องเก็บไข่ไก่ คัดไข่ไก่ หรือกรณีไก่พันธุ์ต้องเอาไข่มีตัวเข้าตู้ฟัก ซึ่งการดูแลไข่มีตัว เป็นงานละเอียดต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญมีฝีมือพอสมควร งานรองลงไปในกิจการ เลี้ยงไก่ ได้แก่ การทำวัคซีนไก่ป้องกันโรคซึ่งต้องทำกันเป็นระยะๆ โดยเฉพาะในช่วงเป็นลูกไก่ จะทำบ่อย ซึ่งอาจทำในเวลากลางวัน สรุปได้ว่าการทำงานเลี้ยงไก่แม้จะคล้ายกับเลี้ยงสุกรแต่มีความ ละเอียดอ่อนจุกจิกกว่าและอีกประการหนึ่งคือเริ่มทำงานเช้ากว่าโดยเริ่มงานตั้งแต่ 05.00-06.00 น. กรณีการเลี้ยงเป็ด แรงงานรับจ้างจะต้องทำงานทั้งในที่ร่มและที่แจ้งเพราะเป็ดชอบน้ำและแดด การเลี้ยงโดยทั่วไปคล้ายการเลี้ยงไก่แต่รายละเอียดน้อยกว่าไม่ต้องดูแลมากนักจะเริ่มทำงานราว 08.00 น. เลิกงานประมาณ 16.00 น. พักเป็นช่วงๆ เมื่อทำงานแต่ละอย่างเสร็จและจะพักนานที่สุดใน เวลาอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมงหรือกว่านั้น ทั้งกิจการเลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ และเลี้ยงเป็ด สามารถประกอบการติดต่อกันได้ทั้งปี เช่นเดียวกับกิจการประมงน้ำกร่อยหรือน้ำจืด กล่าวคือ เมื่อขายสัตว์หรือปลอดสัตว์ชุดเก่าแล้วสามารถเลี้ยงสัตว์ชุดใหม่ได้ทันที ลูกจ้างแรงงานจึงมีงานทำ ตลอดปี แม้บางครั้งที่มีการพักคอกพักเล้าทำความสะอาดครั้งใหญ่เพื่อรอสัตว์ชุดใหม่ ลูกจ้างก็

³⁵ แหล่งเดิม. หน้า 112-113.

จะต้องเป็นผู้ทำความสะอาดนอกจากนั้นลูกจ้างทุกกิจการยังต้องดูแลบริเวณรอบๆ ที่ทำงาน เช่น ถางหญ้ารอบๆ โรงเรือนเป็นประจำ จึงถือเป็นการทำงานย่อยๆ ในกิจการอย่างหนึ่ง³⁶

ในกิจการเลี้ยงสัตว์โดยทั่วไปมีการจ้างลูกจ้างแรงงาน 4 ประเภท เช่นเดียวกับกิจการเพาะปลูก ได้แก่ ลูกจ้างประจำรายเดือน ลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา โดย การตกลงจ้างจะมีความสัมพันธ์กับลักษณะและช่วงเวลาในการทำงาน ในกิจการเลี้ยงสัตว์จะมีการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุด เพราะกิจการส่วนใหญ่สามารถประกอบการได้ตลอดปี การทำงานไม่ขึ้นกับฤดูกาลและดินฟ้าอากาศมากนัก ตลอดจนการทำงานบางอย่างต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือ เช่น การรีดนมวัว นายจ้างจึงต้องการให้ลูกจ้างที่มีฝีมือมีความชำนาญงานอยู่ทำงานกับตนนานๆ จึงจ้างประจำด้วยค่าจ้างที่แน่นอนทำให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะอยู่ทำงานต่อไป³⁷

กิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนมากจะมีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายเล็กน้อยในจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เมื่อแยกพิจารณากิจการเลี้ยงสัตว์แต่ละประเภทปรากฏว่า กิจการเลี้ยงสัตว์ที่มีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ได้แก่ กิจการเลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ดและกิจการผสมระหว่างเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูก ส่วนกิจการเลี้ยงสัตว์ที่มีแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ได้แก่ กิจการเลี้ยงสุกรและกิจการเลี้ยงโค น่าสังเกตว่ากิจการเลี้ยงสุกรและเลี้ยงโคซึ่งใช้แรงงานชายมากกว่านั้น สัตว์เลี้ยงเป็นสัตว์ใหญ่กว่ากิจการเลี้ยงไก่และเลี้ยงเป็ดซึ่งใช้แรงงานหญิง นอกจากนี้ หากพิจารณาตามขนาดกิจการ ปรากฏว่ากิจการที่มีขนาดเล็ก (คนงานต่ำกว่า 20 คน) เท่านั้น ที่มีแรงงานรับจ้างเป็นผู้ชายส่วนใหญ่ ส่วนขนาดกลาง (คนงาน 20-49 คน) ขนาดใหญ่ (คนงาน 50-99 คน) และขนาดใหญ่มาก (คนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) มีแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง แต่มีข้อสังเกตว่ากิจการเลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด ซึ่งใช้ลูกจ้างหญิงมากกว่านั้น โดยสภาพของสัตว์และการทำงานสามารถเลี้ยงสัตว์ได้เป็นจำนวนมากโดยใช้พื้นที่ไม่มากเมื่อเทียบกับสัตว์อื่น ๆ จึงมีความต้องการแรงงานจำนวนมากในการเลี้ยงสัตว์ตามไปด้วย ดังนั้นถ้าจะสรุปการจ้างลูกจ้างชายหญิงตามขนาดกิจการซึ่งจัดแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง จึงอาจจะไม่เหมาะสมนัก³⁸

ในกิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก ประมาณร้อยละ 52 ของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่และใหญ่มาก (ลูกจ้าง 50-99 คนและลูกจ้างตั้งแต่

³⁶ กาญจนา มั่งมี. เล่มเดิม. หน้า 48-49.

³⁷ สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. เล่มเดิม. หน้า 111-112.

³⁸ แหล่งเดิม. หน้า 113.

100 คนขึ้นไป) โดยลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายทำงานตำแหน่งคนงานจะต้องทำงานเช่นเดียวกัน และได้รับค่าจ้างเท่ากัน ซึ่งงานในกิจการเลี้ยงสัตว์โดยทั่วไปก็ไม่หนักหรืออันตรายจนเกินไป³⁹

กิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดวันหยุดที่แน่นอนไว้ เพราะสัตว์ต้องการการดูแลและการให้อาหารกลางวันทุกวัน บางกิจการอาจอนุญาตให้แรงงานรับจ้างหยุดงานได้อาทิตย์ละ 1 วัน หรือ 3.5 วันต่อเดือน หรือ 49 วันต่อปี บางกิจการอาจอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานได้ 2 วัน ในหนึ่งเดือนหรืออื่นๆ ในทางปฏิบัติการหยุดงานแต่ละครั้งลูกจ้างจะขออนุญาตหรือบอกนายจ้างล่วงหน้าเป็นคราวๆ ไป นายจ้างก็พิจารณาอนุญาตเป็นคราวๆ ไป โดยจะพิจารณาด้วยว่ามีแรงงานอื่นสามารถทำงานแทนลูกจ้างได้หรือไม่ การหยุดงานนั้นถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ก็ได้แล้วแต่นายจ้างจะพิจารณา ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะให้ค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างประจำรายวัน เฉพาะลูกจ้างที่มีนิสัยขยันขันแข็งและทำงานกับกิจการมาเป็นเวลานานพอสมควร⁴⁰

อายุของแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี เช่นเดียวกับแรงงานรับจ้างในกิจการเพาะปลูก กิจการประมงน้ำจืดและประมงน้ำกร่อย ซึ่งน่าจะเป็นช่วงอายุของแรงงานรับจ้างใช้แรงงานส่วนใหญ่ในกิจการอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ด้วยเพราะเป็นช่วงอายุที่ร่างกายมีความแข็งแรงเหมาะกับการใช้แรงงานมากที่สุด นอกจากนั้นก็จะเป็่นแรงงานอายุระหว่าง 12-17 ปี และ 36-45 ปี แรงงานในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีการศึกษา ระดับประถมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ รองลงมาจะเรียนจบประถมศึกษาตอนปลาย เช่นเดียวกับแรงงานในกิจการเพาะปลูกและประมง⁴¹

แรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์มีจำนวนชั่วโมงการทำงานจริงต่อวันเฉลี่ย 8.5 ชั่วโมง โดยการเลี้ยงสุกรมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในหนึ่งวันมากที่สุดคือ 9.7 ชั่วโมง ที่น้อยที่สุดคือการเลี้ยงเป็ดซึ่งเฉลี่ยแล้วแรงงานรับจ้างทำงานในหนึ่งวัน 6.9 ชั่วโมง แต่กรณีที่ประกอบกิจการเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำเพาะปลูก หรือเลี้ยงสัตว์ผสมกับการประมงด้วยจะมีชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่งเฉลี่ยแล้วมากกว่า 10 ชั่วโมง⁴²

³⁹ แหล่งเดิม. หน้า 120.

⁴⁰ สันติภาพ จินดาแสง. เล่มเดิม. หน้า 5/1.

⁴¹ แหล่งเดิม. หน้า 3/3.

⁴² แหล่งเดิม. หน้า 3/29.

ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ทุกประเภทมีปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างต่ำ เป็นปัญหาสำคัญที่สุด เช่นเดียวกับลูกจ้างงานเกษตรกรรมอื่นๆ แต่จำนวนผู้ประสบปัญหาค่าจ้างมีน้อยกว่าลูกจ้างงานอื่น คือมีเพียงร้อยละ 48.9 ของลูกจ้างงานเลี้ยงสัตว์ทั้งหมดหรือประมาณครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด โดยมีมากที่สุดในกิจการเลี้ยงโค เลี้ยงเป็ด และน้อยที่สุดในกิจการเลี้ยงสุกร ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการเลี้ยงสัตว์มีจำนวนสูงกว่ากิจการเกษตรอื่นๆ ปัญหารองลงไปคือ ปัญหางานหนักมาก ไม่ปรากฏในกิจการเกษตรกรรมอื่น แรงงานที่ต้องทำงานหนักมาก คือ แรงงานในกิจการเลี้ยงสุกรซึ่งมีแรงงานถึงร้อยละ 42.9 ของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสุกรต้องทำงานหนักและมีบ้างในกิจการเลี้ยงไก่ ซึ่งมีลักษณะและวิธีการทำงานคล้ายกัน ต้องดูแลสัตว์และโรงเรือนเลี้ยงสัตว์แทบทั้งวัน โดยจะทานหนักมากเวลาให้อาหารและจับสัตว์ทั้งหมดเมื่อเปลี่ยนชุดสัตว์เลี้ยงหรือจับทำวัคซีน ปัญหาอื่นๆ ที่มีจำนวนลูกจ้างไม่มากได้แก่ ปัญหาแรงงานอันตรายเสี่ยงภัยในกิจการเลี้ยงไก่ เลี้ยงโค ปัญหางานไม่มั่นคงไม่แน่นอน ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงต่อเวลา ปัญหาขาดแคลนที่พักอาศัย สภาพการทำงานไม่ดี และทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน จัดแย้งกับเจ้านาย เจ็บไข้ได้ป่วยเพราะงานแยกกับครอบครัว⁴³

กิจการเลี้ยงสัตว์ทุกประเภททุกแห่งจะจัดสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องสุขา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่ลูกจ้างแรงงานเช่นเดียวกับกิจการอื่นๆ รองลงไปคือสวัสดิการที่พักอาศัย เนื่องจากลักษณะการประกอบกิจการที่ต้องทำงานทุกวันและบางกิจการลูกจ้างเริ่มทำงานตั้งแต่เช้ามืดประมาณ 04.30-05.30 น. เลิกงานก่อนพระอาทิตย์ตกดินเล็กน้อย และบางครั้งมีความจำเป็นต้องทำงานในเวลากลางคืน ดังนั้นถ้าลูกจ้างพักอยู่ในบริเวณที่ทำงานก็จะเป็นการสะดวกกว่าสำหรับลูกจ้างและเป็นประโยชน์กับนายจ้างในการควบคุมการทำงาน of ลูกจ้าง จึงมีลูกจ้างถึงร้อยละ 87.8 ของลูกจ้างทั้งหมดได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจำนวนกว่าครึ่งที่จัดสวัสดิการที่พักจะจัดหาที่นอน หมอน มุ้ง ให้แก่ลูกจ้างด้วย ในเรื่องอาหารนั้นกิจการส่วนใหญ่จัดหาอาหารให้แก่คนงาน โดยนายจ้างจะหักค่าอาหารจากค่าจ้างในจำนวนต่ำกว่ามูลค่าจริงของอาหาร หรือบางกิจการอาจจะให้ข้าวหรือกับข้าวอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่หักค่าจ้าง มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 17.3 ของทั้งหมดที่ไม่ได้รับข้าวหรือกับข้าวเลย นอกจากนั้นยารักษาโรคก็เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างส่วนมาก โดยทุกกิจการจะจัดยาสามัญประจำบ้านให้ลูกจ้าง และกิจการส่วนใหญ่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่น และยังมีสวัสดิการอื่นที่นายจ้างส่วนน้อยจัดให้ลูกจ้าง ได้แก่ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงาน การศึกษาและ

⁴³ แหล่งเดิม. หน้า 6/3.

พัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนช่วยเหลือคนงานเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเกิดโรคจากการทำงาน ซึ่งมีกิจการไม่ถึงครึ่งหนึ่งจ่ายเงินช่วยเหลือเช่นนี้ให้ลูกจ้าง⁴⁴

2.5.3 ลักษณะและสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในงานประมง

การทำงานประมงน้ำกร่อยนั้นมีลักษณะการทำงานคล้ายการเลี้ยงสัตว์ทั่วไปคือเตรียมบ่อหรือสถานที่เพาะเลี้ยง ปล่อยสัตัวน้ำซึ่งมักเป็นลูกปลา ลูกกุ้ง หรือลูกสัตว์น้ำอื่นๆ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการเลี้ยง ซึ่งต้องการความประณีตละเอียดอ่อนในการดูแลอยู่บ้าง เช่น ควบคุมอุณหภูมิ ควบคุมค่าความเป็นกรด่างของน้ำให้เหมาะสมกับประเภทสัตว์น้ำที่เลี้ยง สังเกตการเจริญเติบโตต้องระมัดระวังสัตว์น้ำบางตัวที่เจริญเติบโตมากกว่าตัวอื่นเพราะสัตว์ที่โตกว่าอาจจะกินสัตว์ที่เล็กกว่าเป็นอาหาร ให้อาหารดูแลความสะอาดของน้ำและบ่อน้ำเมื่อสัตว์น้ำที่เพาะเลี้ยงเจริญเติบโตได้ขนาดก็จะจับเพื่อขาย หลังจากนั้นจะทำความสะอาดบ่อเพาะเลี้ยงนั้น ซึ่งอาจจะมีการพักบ่อชั่วคราวโดยลูกจ้างต้องดูแลความสะอาด และอาจต้องทำงานอื่นที่นายจ้างมอบหมายและในที่สุดก็จะปล่อยสัตว์น้ำชุดใหม่เพื่อทำการเพาะเลี้ยงต่อไป⁴⁵

การประกอบกิจการประมงน้ำกร่อย สามารถจัดขนาดของกิจการได้ตามปริมาณพื้นที่และลูกจ้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ ในกิจการเพาะพันธุ์และเลี้ยงกุ้งปลาและปลา ซึ่งเป็นการประมงน้ำกร่อยที่นิยมกันมาก เพราะวิธีการเพาะพันธุ์และเลี้ยงที่ไม่ยากนัก การลงทุนไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับกำไรที่อาจได้รับ และได้ทุนคืนภายในเวลาไม่นาน จะใช้เนื้อที่ตั้งแต่ 8 ไร่ จนถึง 160 ไร่ หรือหากจะใช้เนื้อที่น้อยกว่าหรือมากกว่าที่กล่าวมานี้ก็จะมีเพียงไม่กี่แห่ง ประมาณได้ว่ากิจการที่มีเนื้อที่ 8-15 ไร่ จะมีลูกจ้างทำงานประมาณ 10-19 คน กิจการที่มีเนื้อที่ 16-50 ไร่ จะมีลูกจ้างประมาณ 20-49 คน กิจการที่มีเนื้อที่ 51-100 ไร่ จะมีลูกจ้างประมาณ 50-99 คน กิจการที่มีเนื้อที่ตั้งแต่ 100 ไร่ขึ้นไป จะมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยทั่วไปแล้วผู้ประกอบการประมงน้ำกร่อยจะประกอบกิจการในรูปกิจการส่วนบุคคลไม่จดทะเบียน ขนาดที่ดิน 8-15 ไร่และ 16-50 ไร่ ลูกจ้างประมาณ 10-19 คน และ 20-49 คนตามลำดับ จัดเป็นกิจการส่วนบุคคลขนาดเล็กใช้เงินทุนในจำนวนจำกัด จึงมีการจ้างแรงงานในจำนวนจำกัดตามไปด้วย⁴⁶

ในการทำงานประมงน้ำกร่อยนั้น การทำงานจะไม่ขึ้นกับดินฟ้าอากาศมากนัก คืออาจจะเกี่ยวข้องอยู่บ้างกรณีที่สถานที่ทำงานอยู่กลางแจ้ง เมื่อฝนตกอาจจะต้องหยุดการทำงาน และการทำงานจะไม่ขึ้นอยู่กับฤดูกาลเลยถ้าเป็นการขุดบ่อเลี้ยง เนื่องจากสามารถนำสัตว์น้ำมาลงบ่อ

⁴⁴ แหล่งเดิม. หน้า 5/2.

⁴⁵ สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. เล่มเดิม. หน้า 100.

⁴⁶ จำนง ประสงค์. (2529). สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง. หน้า 8.

ทดแทนกันได้ตลอดเวลา สามารถทำงานกันได้ตลอดทั้งปี แต่ก็มีการทำงานในกิจการอีกส่วนที่การทำงานขึ้นอยู่กับฤดูกาล แต่สามารถทำงานติดต่อกันได้ถึง 6 เดือน หรือกว่านั้นจนเกือบตลอดทั้งปี ลูกจ้างอาจทำงานในที่แจ้งหรือทำงานในที่ร่มและที่แจ้งพอๆ กันแล้วแต่สภาพของสถานประกอบการซึ่งบางกิจการบ่อเพาะพันธุ์บ่อเลี้ยงอาจอยู่ในที่แจ้งทั้งหมด หรือบางแห่งอาจมีการแบ่งแยกบ่อเพาะพันธุ์หรือบ่อเลี้ยงตามอายุของสัตว์น้ำ โดยอาจมีบางส่วนอยู่ในร่มเพื่อความเจริญที่ดีกว่าของสัตว์น้ำ โดยเฉพาะกิจการเพาะพันธุ์สัตว์น้ำจะขุดสร้างบ่อเลี้ยงกันในที่ร่ม โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างจะทำงานในเวลากลางวัน แต่ในกิจการจำนวนน้อยหรือในช่วงการเจริญเติบโตของสัตว์บางชนิดในช่วงใดช่วงหนึ่ง หรือด้วยสภาวะอากาศลูกจ้างอาจจะต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วย แต่ยังคงทำงานในช่วงเวลากลางวันเป็นหลัก กล่าวคือมีลูกจ้างจำนวนน้อยต้องทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน อากาศภายในสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศที่ดีและไม่มีกลิ่นรุนแรงและต้องรักษาความสะอาดของน้ำอยู่เสมอ ในกิจการประมงน้ำกร่อยลูกจ้างและนายจ้างจะมีการตกลงเงื่อนไขการว่าจ้างกันในเรื่องที่เป็นสาระสำคัญของการจ้างซึ่งไม่อาจจะเลยได้ เพราะไม่เช่นนั้นจะมีปัญหาภายหลัง โดยตกลงกันในเรื่องหน้าที่หลัก อาหารการกิน และการรักษาพยาบาลมากที่สุด ที่รองลงไปได้แก่ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง ตำแหน่งงาน วันหยุดและจำนวนวันหยุด นอกเหนือจากนั้นซึ่งอาจจะตกลงกันแต่ในจำนวนน้อย ได้แก่ ปริมาณงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และแทบจะไม่มีการตกลงกันเลยในเรื่องเงินทดแทน ระยะเวลาการว่าจ้าง ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาและเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณงานและชั่วโมงการทำงานต่อวันนั้นไม่มีความแน่นอน จะทำงานกันตามสภาพแวดล้อมในวันนั้นๆ ตามวิธีการทำงานประมงน้ำกร่อยทั่วไป ส่วนเงินทดแทนนั้นด้วยเหตุที่กิจการส่วนมากเป็นกิจการขนาดเล็กหรือขนาดกลางในรูปกิจการส่วนบุคคลไม่จดทะเบียน ไม่ใช่กิจการขนาดใหญ่หรืออยู่ในรูปบริษัทซึ่งมีการจัดการในเรื่องต่างๆ ที่ดีกว่า นายจ้างจึงไม่ลงทุนให้ลูกจ้างในเรื่องนี้ ประกอบกับการทำงานมีความเสี่ยงกับอันตรายน้อย ส่วนเรื่องระยะเวลาการว่าจ้างและค่าเดินทางกลับภูมิลำเนานั้นไม่มีความจำเป็นจะต้องตกลงนักเพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนทำงานได้ทั้งปี⁴⁷

การจ้างแรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยส่วนใหญ่จะจ้างเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน โดยมีการจ้างลูกจ้างประจำรายวันเพียงจำนวนน้อย การจ้างงานในกิจการประมงน้ำกร่อยนี้มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงาน กล่าวคือ จากลักษณะงานซึ่งสามารถทำงานต่อเนื่องได้ตลอดปีไม่ขึ้นกับฤดูกาลเหมือนการทำงานเพาะปลูก และนายจ้างสามารถควบคุมการทำงานได้อย่างใกล้ชิดตลอดจนการทำงานต้องใช้ความประณีตใช้ฝีมือใช้ความชำนาญในการเพาะพันธุ์และดูแลสัตว์น้ำ เช่น การเลี้ยงปลาในบ่อนั้นบางขั้นตอน อาทิ การปล่อยลูกปลาลงบ่อต้องตรวจอุณหภูมิให้พอเหมาะ

⁴⁷ แหล่งเดิม. หน้า 19-21.

และควบคุมให้คงที่ ทำให้นายจ้างต้องการลูกจ้างที่ทำงานอยู่ประจำนานๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความชำนาญ หรือเมื่อได้ลูกจ้างที่มีฝีมือมีความชำนาญอยู่แล้วก็ต้องการให้ลูกจ้างอยู่ทำงานด้วยกันนานๆ และนายจ้างเองก็สามารถประกอบการติดต่อกันได้ตลอดทั้งปี เช่น กิจการที่เลี้ยงปลาในบ่อ เมื่อปลาได้นำหนักที่จะขาย นายจ้างก็จะเตรียมลูกปลาชุดใหม่เพื่อจะปล่อยลงบ่อหลังจากที่จับปลาชุดเก่าขึ้นจากบ่อแล้ว ซึ่งก่อนที่จะปล่อยลูกปลาชุดใหม่ลงบ่ออาจมีการทำความสะอาดบ่อพัก การเลี้ยงปลาในบ่อนั้นซึ่งลูกจ้างเลี้ยงปลาก็เป็นผู้ทำความสะอาดบ่อปลาเช่นกันดังนั้นแม้บางครั้งจะมีเวลาพักการเลี้ยงปลาในบ่อ ลูกจ้างก็ยังต้องทำงานตามสภาพนั้น ซึ่งการทำประมงสัตว์น้ำอื่นก็มีสภาพไม่ต่างกันนัก โดยสัตว์บางประเภทอาจไม่ต้องทำความสะอาดบ่อยครั้งที่เปลี่ยนชุดเลี้ยง ลูกจ้างจะต้องทำงานต่อเนื่องกันไปตลอดปี หรือในกรณีที่มีการพักงานประจำเพื่อรอสัตว์น้ำชุดใหม่ที่ส่งมาไม่ถึงนายจ้างก็จะหางานอื่นในสถานประกอบการให้ลูกจ้างทำรอสัตว์น้ำชุดใหม่ ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตกลงจ้างกันเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ต่างกับลูกจ้างในกิจการเพาะปลูกที่จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากกว่า สาเหตุของความแตกต่างน่าจะมาจากระยะเวลาและลักษณะในการทำงานซึ่งในกิจการเพาะปลูกนั้นมักต้องการลูกจ้างจำนวนมากในช่วงฤดูกาลทำงานบางอย่างเท่านั้น แต่การประมงน้ำกร่อยต้องการแรงงานจำนวนหนึ่งตลอดปี และจากลักษณะการประกอบการที่มีการใช้ลูกจ้างทั้งปี ทำให้แรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยจำนวนมากได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515⁴⁸

โดยลักษณะของกิจการประมง เป็นเรื่องยากที่จะคำนวณหาชั่วโมงทำงานที่แท้จริงในการทำงาน เพราะเวลาทำงานในแต่ละวันจะผันแปรไปตามเวลาที่ลูกจ้างจะทำงานประจำในวันหนึ่งๆ เสร็จ ซึ่งเวลาเริ่มและเวลาเลิกงานในแต่ละวันจะไม่ตรงกันนัก โดยน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันอย่างไม่เคร่งครัดต่อเวลา โดยจะปฏิบัติต่อกันด้วยการยืดหยุ่นเช่นเดียวกับงานเกษตรกรรมอื่นๆ ทั้งที่นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดเวลาเริ่มงานและเลิกงานในแต่ละวันได้ แม้ว่างานประมงจะเป็นงานที่ต้องทำกับสิ่งมีชีวิต แต่ลูกจ้างรู้ว่าตนต้องทำงานในแต่ละวันอย่างไรบ้าง ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ชั่วโมงการทำงานปกติในการทำงานของลูกจ้างถือว่ามีความสำคัญพอสมควร เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างแรงงานมาก ถ้าเวลาทำงานนานเกินไปแรงงานย่อมอ่อนเพลียก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยตามมา และเกิดความเสียหายด้วยคุณภาพกับงานที่ทำ หากต้องทำงานในแต่ละวันนานเกินไปเป็นเวลาดูติดต่อกันนานๆ ร่างกายของลูกจ้างจะเสื่อมโทรม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยที่ต้องเสียทรัพยากรแรงงานที่มีคุณภาพไปและต้องรองรับแรงงานด้อยคุณภาพอีกคนหนึ่ง แต่ถ้าชั่วโมงการทำงานน้อยนายจ้างอาจได้รับความเสียหายเพราะปริมาณงานที่ทำได้จะ

⁴⁸ แหล่งเดิม. หน้า 97.

น้อยลง ตลอดจนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันจะเป็นตัวให้เห็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติในการทำงาน ประมวงน้ำกร่อยนี้อาจเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ 8 ชั่วโมง 56 นาทีซึ่งในความเป็นจริงลูกจ้างอาจจะทำงานมากหรือน้อยกว่านี้ก็ได้ ถ้าลูกจ้างทำงาน โดยมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วันตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างจะทำงานในแต่ละสัปดาห์ไม่เกิน 54 ชั่วโมงตามเวลาทำงานขั้นสูงสุดที่กฎหมายกำหนด

เวลาพักระหว่างการทำงานของแรงงานประมวงน้ำกร่อยนั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะกำหนดไว้ในเวลา 12.00-13.00 น. เช่นเดียวกับทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างจะมีเวลาพักระหว่างการทำงานมากกว่าเวลาที่กำหนดไว้ 1 ชั่วโมง เพราะลักษณะงานสามารถทำงานไปและพักไปในตัวได้จึงไม่มีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้มามีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง⁴⁹

ในกิจการประมวงน้ำกร่อยมีการจ้างแรงงานหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกับแรงงานชาย ต่างกับงานประมวงทะเลที่จะจ้างแรงงานชายเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะสภาพการทำงานที่ต่างกัน โดยกิจการประมวงน้ำกร่อยสามารถว่าจ้างแรงงานหญิงเพื่อทำงานเพาะพันธุ์และดูแลสัตว์น้ำในบ่อได้เช่นเดียวกับแรงงานชาย คือดูแลสัตว์ที่เพาะเลี้ยงและดูแลบ่อน้ำ และตามปกตินายจ้างจะไม่ให้แรงงานหญิงทำงานหนัก เพราะในกิจการมีแรงงานชายซึ่งมีสภาพร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานหนักมากกว่าแรงงานหญิงทำให้งานเสร็จเร็วกว่า ดังนั้นแรงงานหญิงในกิจการประมวงน้ำกร่อยจึงไม่มีปัญหาเรื่องการทำงานไต่ดินหรือไต่บ่อ ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและวัตถุมีพิษ และทำงานแบกหามของหนักเกิน 30 กิโลกรัม ถ้าจะต้องทำบ้างก็นานๆ ครั้งประกอบกับลักษณะการทำงานตามปกติซึ่งกิจการประมวงน้ำกร่อยก็ไม่ใช่งานหนักลูกจ้างแรงงานทั่วไปทั้งหญิงและชายจึงไม่ต้องทำงานเสี่ยงอันตรายร้ายแรงอย่างใด⁵⁰

กล่าวโดยสรุป แรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกับแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมอย่างมาก ทั้งในเรื่องของสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน โดยในงานเกษตรกรรมแต่ละสาขาก็ยังมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสาขาด้วย จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งในการให้ควมคุ้มครองแรงงานหญิงในกลุ่มภาคเกษตรกรรมกลุ่มนี้ โดยมีการศึกษาควบคู่กับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรการทางกฎหมายของบางประเทศในการกำหนดการคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งในบทต่อไปจะได้ทำการศึกษามาตรฐาน

⁴⁹ แหล่งเดิม. หน้า 100-101.

⁵⁰ แหล่งเดิม. หน้า 104.

แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อมาบังคับใช้กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยต่อไป



บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมาย ของต่างประเทศและของประเทศไทย

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด ความเป็นมาในการใช้และการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมจากบทที่ 2 มาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้น เป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับประเทศที่มีลักษณะภูมิประเทศ เอื้อให้ประชาชนในประเทศต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งรวมถึงประเทศไทย จึงควรที่จะร่วมมือหากฎหมายที่เหมาะสม ในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งในบทนี้ จะได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศเวียดนาม และประเทศไทย ดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือ องค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กรมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล⁵⁵

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)⁵⁶ หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อครั้งมีการประชุมสันติภาพ (Peace Conference) ครั้งแรกที่กรุงปารีส และครั้งต่อมาที่กรุงแวร์ซายส์ ผู้ที่มีส่วนร่วมริเริ่มผลักดันและสนับสนุนการก่อตั้งได้แก่ Mr. Daniel Legrand ถูกนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (International Association for Labour Legislation) ตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1901

⁵⁵ วีระ ศรีธรรมรักษ์ (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย. หน้า 1.

⁵⁶ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2543, 30 พฤษภาคม – 15 มิถุนายน). เอกสารการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88. หน้า 295.

หรือ พ.ศ. 2444 เพื่อทดสอบการยอมรับ ซึ่งก็ได้รับการตอบสนองและได้รับการผนวกเข้าไปในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับการรับรองโดยที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1919

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการกำหนดขึ้นระหว่างเดือน มกราคม-เมษายน 2462 โดยคณะกรรมการแรงงาน (Labour Committee) ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่ตั้งขึ้นโดยที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐต่างๆ 9 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม คิวบา เช็กโกสโลวาเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา โดยมี Mr. Samuel Gompers ประธานสหพันธ์แรงงานอเมริกัน (American Federation of Labour: AFL) เป็นประธานการประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การไตรภาคี มีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นองค์คณะบริหารองค์การและในที่สุดธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซายส์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 1 ข้อ 1⁵⁷ ว่าด้วยเรื่องการก่อตั้งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้การใช้อำนาจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในบทนำของธรรมนูญก่อตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม การรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนให้เกิดการเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและการให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ยึดคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1944 (พ.ศ. 2487) ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุม ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยคำประกาศดังกล่าวมีหลักการสำคัญดังนี้

⁵⁷ มาตรา 1 ข้อ 1 บัญญัติว่า “องค์การถาวรตามนัยนี้ ได้รับการก่อตั้งเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ดังกล่าวที่กำหนดไว้ในบทนำของธรรมนูญนี้ และในคำประกาศที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่รับรอง ณ นครฟิลาเดลเฟีย ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 (ค.ศ. 1944).”

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ฌ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ และความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกันโดยมิได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) เพื่อรับรองอนุสัญญาและข้อแนะ ได้จัดให้มีการประชุมระหว่างสมาชิกขององค์การปีละครั้ง ประมาณเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคมของทุกปี ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ประเทศละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ระบบไตรภาคี (Tripartite) ซึ่งเป็นระบบที่ให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมกับภาครัฐด้วย

การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานในประเทศของตน ซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะถูกกำหนดออกมาใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่เป็นอนุสัญญา (Convention) และรูปแบบที่เป็นข้อแนะ (Recommendation) อนุสัญญามีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกันลงมติรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยกำหนดหลักการทางด้านแรงงานแต่ละเรื่องไว้ ถ้าประเทศสมาชิกใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Granting Ratify) ก็จะต้องผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นๆ หากไม่ปฏิบัติตามประเทศสมาชิกอื่น หรือ องค์การนายจ้าง และลูกจ้าง สามารถร้องเรียนหรือยื่นประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศส่วนข้อแนะถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ประเทศสมาชิกจะนำไปกำหนดนโยบาย กฎหมาย และกฎข้อบังคับภายในประเทศของตนเอง

ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6⁵⁸ โดยทรงนำประเทศไทยเข้าร่วมลงนามก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับเหล่าประเทศสมาชิกผู้ริเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 แต่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในยุคนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการขยายการคุ้มครองในประเทศ จึงไม่ปรากฏผล ด้านการ

⁵⁸ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). “75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” จัดพิมพ์เป็นที่ระลึกในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย. หน้า 15.

คุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจนนัก ในระหว่าง พ.ศ. 2472-2475 เป็นยุคภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและการเมืองโดยทั่วไป ประเทศไทยเองได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองในประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลขณะนั้นได้ริเริ่มนโยบายด้านสาธารณะขึ้น (Public Policy) โดยการจัดตั้งแผนกจัดหางานเพื่อรองรับปัญหาคนว่างงาน และจากการที่รัฐบาลส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตลอดมา ทำให้ประเทศไทยเริ่มรู้จักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคือ รู้จักนำอนุสัญญาและข้อแนะนำพิจารณา กำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรมากพอสมควร โดยจะสังเกตได้จาก การประชุมไตรภาคีว่าด้วยการมุ่งไปสู่การพัฒนาเกษตรอย่างยั่งยืนด้วยการดำเนินการการเกษตรและการจ้างแรงงานที่ทันสมัยในระบบเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ที่จัดขึ้น ณ นครเจนีวา ในระหว่างวันที่ 18 ถึง 22 กันยายน พ.ศ. 2543 ซึ่งมีข้อสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรดังนี้

1) รัฐบาลจะต้องมีนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในภาคเกษตรและในขณะเดียวกันนโยบายระดับมหภาคของรัฐควรจะต้องส่งเสริมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2) บทบาทสำคัญอย่างหนึ่งของภาครัฐ คือ จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชนบทจัดให้มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะคนงานภาคเกษตรและเกษตรกร (รวมทั้งเกษตรกรที่ดำเนินการเอง) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลผลิตประสิทธิภาพและความสามารถที่จะถูกจ้างได้

3) สร้างการเกษตรอุตสาหกรรมในประเทศกำลังพัฒนา มุ่งเน้นผลิตผลที่มีมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน และกิจกรรมนอกฟาร์มเกษตรในชนบท ซึ่งจะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของในเมืองในเรื่องที่ต้องสร้างงานเพื่อดูดซับแรงงานจากชนบท

4) องค์การแรงงานระหว่างประเทศเร่งรัดให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182 ให้เร็วที่สุด เป็นการสนับสนุนแผนงานขององค์กรที่จะจัดการใช้แรงงานเด็ก

5) ในส่วนของแรงงานสตรีจะต้องให้ความสำคัญเท่าเทียมกับแรงงานชาย การปรับปรุงสถานภาพของสตรีเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งรวมถึงการให้การศึกษา และการเสริมสร้างสมรรถนะของสตรี

6) ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เนื่องจากอาชีพเกษตรกรกรรมเป็นหนึ่งในสามอาชีพที่มีอันตรายมากที่สุด เช่นเดียวกับงานเหมืองแร่ และงานก่อสร้าง นายจ้างจะต้องช่วยป้องกันการเสียชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพที่เสื่อมโทรม มาตรการต่างๆ แทนสารเคมีที่มีพิษร้ายแรง โดยเพิ่มความเข้มแข็งของกฎหมายที่มีอยู่ และนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้แรงงานภาคเกษตรต้องเผชิญกับสารเคมีที่

มีพืชร้ายแรง และปรับปรุงให้แรงงานภาคเกษตรได้เข้าถึงบริการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตลอดจนบริการสาธารณสุข⁵⁹

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ อันควรได้ศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรของประเทศไทยฉบับต่างๆ มีดังต่อไปนี้

3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ปี ค.ศ. 1958 (C110 Plantations Convention, 1958)

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับเฉพาะแรงงานภาคเกษตรที่ทำงานในฟาร์มเพาะปลูกหรือสวนขนาดใหญ่ที่มีการเพาะปลูกและ การผลิตในเชิงพาณิชย์เป็นสำคัญ ซึ่งมีการจ้างแรงงานแต่ไม่ครอบคลุมรวมถึง เกษตรกรรายย่อยที่ผลิตเพื่อการบริโภคในพื้นที่และปกติไม่มีการจ้างแรงงาน ซึ่งสาระสำคัญของการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในส่วนของ การคุ้มครองความเป็นมารดามีข้อบัญญัติในส่วนที่ 7 มีรายละเอียดดังนี้⁶⁰

- 1) ลูกจ้างสตรีที่หลักฐานทางการแพทย์หรือหลักฐานอื่นๆ ที่เหมาะสมแสดงวันกำหนดคลอดบุตรจะได้รับสิทธิในการลาเพื่อการมีบุตร
- 2) ลูกจ้างสตรีซึ่งทำงานให้นายจ้างคนเดิมครบ 150 วัน ในช่วงระยะ 12 เดือนก่อนกำหนดการคลอดบุตร มีสิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 14 สัปดาห์ ซึ่งรวมเวลาลาหลังการคลอดไว้แล้ว
- 3) ให้กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศกำหนดระยะเวลาบังคับลาหลังการคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างสตรี ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์ ระยะเวลาที่เหลือของการลาคลอดบุตรทั้งหมดอาจกำหนดไว้ก่อนกำหนดวันคลอด หรือคู่ต่อจากกำหนดหมดวันลาบังคับ หรือบางส่วนก่อนวันกำหนดคลอดและบางส่วนหลังจากหมดช่วงระยะเวลาบังคับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ
- 4) สามารถขยายจำนวนวันลาก่อนวันคลอดบุตรได้เท่ากับระยะเวลาที่แตกต่างระหว่างวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรกับวันที่คลอดบุตรจริง แต่ห้ามลดระยะเวลาหลังคลอดบุตรเพราะเหตุผลนี้

⁵⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2547). โครงการวิจัยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. หน้า 6-10.

⁶⁰ แหล่งเดิม. หน้า 6-77.

5) ในกรณีลูกจ้างสตรีเจ็บป่วยซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดจากการมีครรภ์ ให้กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศกำหนดให้เพิ่มจำนวนวันลาก่อนการคลอดบุตร ทั้งนี้ระยะเวลาสูงสุดให้กำหนดโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจ

6) ในกรณีที่ลูกจ้างสตรีเจ็บป่วยซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดจากการคลอดบุตร ลูกจ้างสตรีมีสิทธิที่จะได้รับการขยายระยะเวลาหลังการคลอดบุตรได้ ทั้งนี้ระยะเวลาสูงสุดให้กำหนดโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจ

7) ห้ามไม่ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์ หรือต้องดูแลให้นมบุตรทำงานใดๆ ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและของบุตรในช่วงระยะเวลาก่อนการลาคลอด และหลังจากคลอดแล้วแต่ยังให้นมบุตรอยู่

8) ในช่วงระยะเวลาคลอดบุตร ลูกจ้างสตรีมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทั้งในรูปเงินสดและบริการทางการแพทย์ อัตราผลประโยชน์ในรูปเงินสดให้กำหนดตายตัวโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศซึ่งต้องรับรองได้ว่ามากพอที่จะดูแลบำรุงรักษาลูกจ้างสตรีและบุตรได้อย่างสมบูรณ์ตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ของลูกจ้างสตรี ในส่วนของบริการทางการแพทย์ให้รวมถึงการดูแลลูกจ้างสตรีโดยนางพยาบาล ผดุงครรภ์ หรือ โดยแพทย์ ตลอดจนการดูแลรักษาของโรงพยาบาลทั้งในช่วงก่อนคลอด ช่วงการคลอด และหลังการคลอดตามที่จำเป็นด้วย ให้ลูกจ้างสตรีมีเสรีภาพในการเลือกแพทย์ และการเลือกโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชน

9) ในช่วงที่ลูกจ้างสตรีลาคลอดจะเป็นการไม่ถูกต้องด้วยกฎหมายที่นายจ้างจะแจ้งให้ลูกจ้างสตรีทราบว่าจะถูกเลิกจ้าง หรือแจ้งให้ลูกจ้างสตรีทราบว่าจะถูกเลิกจ้างโดยที่หนังสือแจ้งจะหมุดกำหนดในช่วงที่ลูกจ้างสตรีลางานอยู่ ห้ามให้ลูกจ้างสตรีออกจากงานโดยเพียงเหตุผลเดียวคือเพราะลูกจ้างมีครรภ์หรือเป็นมารดาที่ต้องดูแลให้นมบุตร

10) ให้ลูกจ้างสตรีที่ต้องดูแลให้นมทารกหยุดงานเพื่อให้นมบุตรของตนได้ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศโดยเวลาที่ใช้ในการให้นมบุตรให้ถือว่าอยู่ในชั่วโมงทำงาน และต้องได้ผลตอบแทนตามปกติ ในกรณีที่เรื่องนี้ควบคุมโดยหรือเป็นไปตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ ในกรณีที่เรื่องควบคุมโดยข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับผู้แทนองค์กรลูกจ้างให้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นตัวกำหนดฐานะของเรื่อง

11) ให้นายจ้างจำกัดการใช้แรงงานหญิงในการยก แบก หาม โยง ลาก ลึงของต่างๆ ที่ไม่ใช่สิ่งของน้ำหนักเบา และหากแรงงานหญิงจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวกับการยก แบก หาม โยง ลาก ลึงของน้ำหนักสิ่งของดังกล่าวจะต้องเบาว่าน้ำหนักสิ่งของที่อนุญาตให้ลูกจ้างชายผู้ใหญ่ปฏิบัติมาก

3.1.2 ข้อแนะนำที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ปี ค.ศ. 1958 (R110 Plantations Recommendation, 1958)

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

- 1) ประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์มเพาะปลูกขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการดำเนินงานในเชิงพาณิชย์
- 2) ประเทศที่เป็นสมาชิกต้องบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม ค่าจ้าง ค่าชดเชยจากอุบัติเหตุหรือโรคร้ายที่เกิดจากการทำงาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา โดยอยู่บนพื้นฐานเดียวกับลูกจ้างในภาคการผลิตอื่นๆ
- 3) นายจ้างควรรนำหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในส่วนของกรให้รางวัลและผลตอบแทนอื่นๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา หรือปฏิบัติในลักษณะของข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 4) รัฐควรให้การสนับสนุนองค์กรนายจ้างและลูกจ้างด้านการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนการจัดตั้งระบบสวัสดิการที่เป็นธรรม ตลอดจนกำกับดูแลเรื่องมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานและการตรวจแรงงานด้วย

3.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ ปี ค.ศ. 1967 (C127 Maximum Weight Convention, 1967)

เพื่อกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานทุกคน ในทุกสาขารวมถึงคนทำงานภาคเกษตรในการกำหนดห้ามผู้ประกอบกิจการตั้งให้ลูกจ้าง ยก แบบ หาม หรือลาก สิ่งของที่มีน้ำหนักมากจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ดังนั้น การกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานเกี่ยวกับการให้คำแนะนำชี้แจงให้การฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การตรวจสุขภาพคนงาน และการใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้แรงงานสตรีและแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษว่าแรงงานชาย โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครองดังนี้⁶¹

- 1) รัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการบังคับหรืออนุญาตให้ลูกจ้าง แบก หาม ทุ่น หรือเป็นสิ่งของที่มีน้ำหนักมาก อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้าง (มาตรา 3)
- 2) รัฐสมาชิกจะต้องกำหนดมาตรการให้ลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายให้เคลื่อนย้ายสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินไปกว่าปกติได้รับการฝึกอบรมหรือชี้แนะเทคนิคการทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งรวมถึง

⁶¹ แหล่งเดิม. หน้า 6-31.

การมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางเทคนิคที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอันตรายให้การทำงานสะดวกและปลอดภัย (มาตรา 5 และมาตรา 6)

3) รัฐสมาชิกต้องตั้งข้อจำกัดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบในการกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แรงงานหญิงหรือเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเขี่ย โดยน้ำหนักที่อนุญาตจะต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ (มาตรา 7)

4) รัฐบาลจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มีผลทางกฎหมาย ทั้งนี้ให้มีการปรึกษาหารือกับ องค์การตัวแทนสูงสุดของนายจ้างและลูกจ้างด้วย (มาตรา 8)

3.1.4 ข้อแนะที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ปี ค.ศ. 1967 (R128 Maximum Weight Recommendation, 1967)⁶²

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครองดังนี้

1) ประเทศสมาชิกต้องหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างถึงการบังคับใช้มาตรการจำกัดน้ำหนักที่แรงงานต้องแบกหามในขณะที่ปฏิบัติงานรวมถึงการฝึกอบรมและให้คำแนะนำที่พอเพียงแก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

2) แรงงานผู้ต้องใช้แรงงานในการแบกหามควรได้รับการตรวจสอบสุขภาพและยืนยันจากแพทย์ก่อนว่ามีสมรรถภาพทางร่างกายเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้และเมื่อปฏิบัติงานแล้วก็ควรจะได้รับ การตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

3) แรงงานชายโดยทั่วไปน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แบกรับได้ไม่ควรเกิน 55 กิโลกรัม และน้อยกว่านี้ สำหรับแรงงานหญิงและเด็ก และไม่ควรมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับการแบกหาม หรือน้ำหนักครั้งละมากๆ ให้กับหญิงมีครรภ์ นอกจากนี้เทคนิคในการบรรจุหีบห่อก็มีส่วนสำคัญในการช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงานกับของซึ่งมีน้ำหนักมาก

3.1.5 ข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตร) ปี ค.ศ. 1921 (R13 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921)

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานกลางคืน ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องดำเนินการจัดระเบียบให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานหญิงที่ทำงานระหว่างเวลากลางคืนในภาคเกษตรที่มีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมแก่สภาพร่างกาย และเวลาพักผ่อนต้องไม่น้อยกว่า

⁶² International Labour Organization. (2510). Maximum Weight Retrieved November 10, 2009, from <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

9 ชั่วโมง ซึ่งควรจะเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้ โดยเป็นการให้ความสำคัญกับสุขภาพของ เพื่อเป็นหลักประกันว่าหญิงนั้นจะได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ

3.1.6 ข้อแนะที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา (ภาคเกษตร) ปี ค.ศ. 1921 (R12 Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921)

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องกำหนด มาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่รับจ้างในภาคเกษตรทั้งก่อนและหลังการให้ กำเนิดบุตร

2) รัฐควรกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรให้เท่าเทียมและ ลักษณะเดียวกับที่กำหนดในอนุสัญญาเกี่ยวกับหญิงที่รับจ้างทำงานในภาคอุตสาหกรรมและ การพาณิชย์

3) รัฐควรพิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในการช่วยเหลือ ระหว่าง ระยะเวลา นับตั้งแต่ตั้งครรภ์ จนถึงหลังการให้กำเนิดบุตร ซึ่งมาตรการดังกล่าวอาจกำหนดให้อยู่ นอกกองทุนของรัฐหรือด้วยวิธีการของระบบการป้องกันก็ได้

3.1.7 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (C183 Maternity Protection Convention, 2000)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทำการแก้ไขปรับปรุงอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครอง หญิงมารดาหรือ Maternity Protection Convention 1952 และนำมาประกาศใช้เป็นกฎระเบียบใหม่ ในปี 2002 โดยจากการประชุมครั้งที่ 88 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2002 ระบุวัตถุประสงค์ของการปรับปรุง คือ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพและความ ปลอดภัยของแม่และเด็ก และตระหนักถึงความหลากหลายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศสมาชิก ตลอดจนความหลากหลายของสถานประกอบการต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาการ คุ้มครองความเป็นมารดา ตามบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมายในประเทศต่างๆ โดยมีหลักการ และแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1) กรอบ/ขอบเขต (มาตรา 1 และมาตรา 2)

(1) ภายใต้วัดดูประสงค์ของอนุสัญญานี้ สตรี หมายถึง บุคคลเพศหญิงทุกคน โดย ไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้นและ เด็ก หมายถึงเด็กทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้น

(2) อนุสัญญานี้ใช้บังคับครอบคลุมถึงคนงานสตรีทุกคนที่ทำงานโดยการว่าจ้าง รวมถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย

อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่รับรองอนุสัญญา (ภายหลังการปรึกษากับผู้แทนองค์กร นายจ้าง และผู้แทนองค์กรของแรงงานที่เกี่ยวข้อง) อาจกำหนดข้อยกเว้น การบังคับใช้ของอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเภทของแรงงานที่ไม่อยู่ในข่ายการบังคับโดยกฎหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงปัญหาเฉพาะด้านที่อาจเกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย

ประเทศสมาชิกที่ดำเนินการวรรคก่อน ให้ส่งรายงานครั้งแรกของการประยุกต์ใช้อนุสัญญาตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ระบุประเภทของแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้การบังคับ พร้อมแสดงเหตุผลและในรายงานครั้งต่อไป ให้ประเทศสมาชิกอธิบายแสดงให้เห็นความก้าวหน้าในการขยายการคุ้มครองให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

2) การคุ้มครองสุขภาพ (มาตรา 3)

ประเทศสมาชิกต่างๆ ภายหลังจากการปรึกษากับผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนขององค์กรแรงงานแล้วให้กำหนด/ออกมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองไม่ให้สตรีตั้งครรภ์ หรืออยู่ในช่วงการให้นมแก่บุตร ต้องทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของแม่และเด็ก หรือเป็นงานที่จะก่อให้เกิดการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพของแรงงานสตรีและบุตร

3) การลาคลอด (มาตรา 4)

(1) สตรีที่อยู่ในบังคับของอนุสัญญานี้ ได้รับสิทธิในการลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ โดยใช้ใบรับรองแพทย์ หรือใบรับรองอื่นที่เหมาะสมตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของรัฐ ในการกำหนดวัน เวลาคลอด

(2) ให้ประเทศสมาชิกประกาศใช้ระยะเวลาการได้สิทธิลาคลอดตามวรรคก่อนตลอดจนบังคับ และให้เป็นไปตามที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไว้

(3) ประเทศสมาชิกอาจแจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงการขอขยายระยะเวลาการให้สิทธิลาคลอด

(4) เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็ก ระยะเวลาที่ให้สิทธิลาคลอดให้ครอบคลุม นับรวมถึง 6 สัปดาห์หลังการคลอดบุตรด้วยและให้ถือเป็นเกณฑ์บังคับห้ามให้น้อยกว่านี้ เว้นแต่เป็นไปตามข้อตกลงระดับชาติระหว่างรัฐบาลกับผู้แทนองค์กรของนายจ้าง และแรงงาน

(5) การลาคลอดในส่วนที่เป็นวันลาก่อนคลอดนั้นอาจจะขยายได้ตามระยะเวลาที่เหลื่อมกันจริงระหว่างเวลาที่คาดว่าจะในวันคลอดกับวันที่คลอดจริง ทั้งนี้ จะต้องไม่ไปกระทบจำนวนวันลาคลอดของเกณฑ์บังคับหลังการคลอด

4) การลาในกรณีเจ็บป่วยหรือโรคแทรกซ้อน (มาตรา 5)

ในกรณีที่เจ็บป่วย หรือมีโรคแทรกซ้อนที่เสี่ยงต่อการมีครรภ์ หรือการคลอดบุตร ให้ลาได้ทั้งก่อนและหลังระยะเวลาคลอดบุตร ระยะเวลาของการลาดังกล่าว อาจกำหนด ตามบทบัญญัติกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ

5) สิทธิประโยชน์ (มาตรา 6 และมาตรา 7)

(1) สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ให้กำหนดให้เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายและกฎระเบียบ หรือในรูปแบบอื่นตามแนวปฏิบัติของประเทศ เพื่อให้สตรีได้ลาหยุด ตาม มาตรา 4 หรือมาตรา 5

(2) สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดให้อยู่ในระดับที่ทำให้สตรีนั้น สามารถดูแลตัวเองและลูกโดยมีอนามัยในระดับพอเหมาะและมีมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม

(3) สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดที่จ่ายภายใต้ของกฎหมายของประเทศ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ตามมาตรา 4 ให้ใช้รายได้ที่เคยได้รับเป็นฐานการคำนวณ โดยให้ได้รับไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ที่เคยได้รับ หรือรายได้ที่นำมาใช้คำนวณผลประโยชน์ตอบแทน

(4) ในกรณีที่การคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ภายใต้กฎหมาย ประเทศหรือ แนวปฏิบัติวิธีการของประเทศนั้นๆ ใช้วิธีอื่นในการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด กรณีลาหยุดตามมาตรา 4 จำนวนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับต้องเท่ากับอัตราเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ในวรรคก่อน

(5) ประเทศสมาชิกทุกประเทศ ต้องกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด โดยให้คนงานสตรีส่วนใหญ่ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้มีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขดังกล่าว

(6) ในกรณีที่สตรีคนใดขาดเงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินสด ตามหลักเกณฑ์ หรือกฎหมายของประเทศนั้นๆ หรือในรูปแบบอื่นตามแนวปฏิบัติที่อยู่ในประเทศนั้นๆ ให้คนงานสตรีนั้นได้รับสิทธิประโยชน์อย่างพอเพียงจากกองทุนช่วยเหลือทางสังคม ตามระเบียบการการให้ความช่วยเหลือที่กำหนดไว้

(7) สิทธิทางการแพทย์ที่ให้แก่สตรีและบุตรนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศหรือ กฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ สิทธิทางการแพทย์ ให้รวมถึงระยะก่อนคลอดช่วงการคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลภายหลังคลอด โดยให้นับรวมถึงในกรณีที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลด้วย

(8) เพื่อการคุ้มครองสถานภาพของสตรีในตลาดแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ สืบเนื่องจากการลาหยุด ตามมาตรา 4 และมาตรา 5 นั้น ให้จัดให้แก่สตรีผ่านระบบประกันสังคม ภาคบังคับหรือ กองทุนรัฐบาล หรือตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติของประเทศ นายจ้างรายหนึ่งๆ ต้องแบกรับภาระใดๆ โดยตรง เช่น การจ่าย สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างสตรีที่เขาหรือเธอเป็นนายจ้างอยู่นั้นวันแต่มีข้อตกลงไว้เป็นการเฉพาะ หรือเว้นแต่

ก. กรณีได้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศก่อนวันที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ หรือ

ข. มีการทำข้อตกลงระดับชาติไว้ระหว่างรัฐบาลกับผู้แทนขององค์กรนายจ้าง และคนงาน

(9) ประเทศสมาชิกที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และระบบประกันสังคมยังไม่เข้าแจ้ง พอ์ที่ถือปฏิบัติตามวรรค 3 และวรรค 4 ของมาตรา 6 นั้น ให้จ่ายสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่จ่ายในกรณีเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพชั่วคราวตามกฎหมาย และกฎระเบียบ ของประเทศนั้นๆ

(10) ประเทศสมาชิกที่สามารถปฏิบัติได้ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคก่อน ให้อธิบาย เหตุผลและกำหนดอัตราสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ในรายงานครั้งแรกของการบังคับใช้ อนุสัญญานี้ตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศในการรายงานฉบับ ต่อๆ มา ให้ประเทศสมาชิกอธิบายถึงมาตรการแนวทาง ข้อคิดเห็นในการจ่ายสิทธิประโยชน์ ในอัตราที่เพิ่มขึ้น

6) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 8 มาตรา 9 และมาตรา 10)

(1) ให้ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ถ้านายจ้างคนใดเลิกจ้างคนงานสตรีใน ระหว่างการตั้งครรภ์ หรือลาหยุดตามมาตรา 4 หรือมาตรา 5 หรือในระหว่างที่กลับเข้ามาทำงาน ทั้งนี้ให้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ ยกเว้นกรณี ที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับการ ตั้งครรภ์หรือการคลอด หรือสืบเนื่องจากการคลอด หรือการให้นมบุตร ค่าใช้จ่าย ภาระในการ พิสูจน์ข้อเท็จจริงเหล่านี้ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง

(2) คนงานสตรีทุกคนให้ได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือ เทียบเท่าและได้รับอัตราค่าจ้างเท่าเดิม ภายหลังเสร็จสิ้นระยะเวลาการลาคลอด

(3) ประเทศสมาชิกทุกประเทศต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อมิให้การตั้ง ครรภ์เป็นสาเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน รวมทั้งไม่ขัดแย้งกับบทบัญญัติในวรรคแรก ของมาตรา 2 ในการมีงานทำ

(4) มาตรการที่บัญญัติไว้ในวรรคก่อน ให้นำรวมถึงการห้ามมิให้มีการตรวจการตั้งครรภ์ หรือการแสดงใบรับรองแพทย์ของผลการตรวจดังกล่าว ในการยื่นสมัครงานของสตรีใดๆ เว้นแต่มีกฎหมาย หรือกฎระเบียบ ของประเทศนั้นๆ กำหนดประเภทของงานไว้เป็นการเฉพาะ กล่าวคือ

ก. การห้าม หรือจำกัด สตรีมีครรภ์ หรือระหว่างให้นมบุตร นั้นเป็นไปภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศนั้น

ข. ในกรณีที่เป็นที่ยอมรับ ว่าเป็นงานเสี่ยงหรืองานอันตรายต่ออนามัยของแม่ และเด็ก แม่ในระยะให้นมทารก

(5) ให้สตรีต้องรับสิทธิในการพักเพื่อให้นมทารกไม่น้อยกว่าวันละ 1 ครั้งหรือในการลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อให้นมทารก

(6) ระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก หรือการลดจำนวนชั่วโมงในแต่ละวันนั้น การกำหนดจำนวนครั้งและระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก และกระบวนการในการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานนั้น ให้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ระยะเวลาพัก และการลดชั่วโมงเหล่านี้ให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน และได้รับค่าจ้าง

3.1.8 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 (R191 Maternity Protection Convention, 2000)

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้⁶³

“ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่ 88 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม ค.ศ. 2000 และได้รับรองข้อเสนอว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา อันเป็นวาระที่ 4 ในระเบียบวาระการประชุมของสมัยการประชุม และได้พิจารณาให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นส่วนเพิ่มเติมของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ค.ศ. 2000 (ซึ่งต่อจากนี้ไปจะเรียกว่า “อนุสัญญา”)

ได้ให้การรับรองเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 2000 โดยให้เรียกว่าข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ปี ค.ศ. 2000 ดังนี้

1) การลาคลอด

(1) ก. ประเทศสมาชิกจะต้องพยายามขยายเวลาการลาคลอด ตามมาตรา 4 ของอนุสัญญาให้เป็นอย่างน้อย 18 สัปดาห์

⁶³ International Labour Organization. (2543). Maternity Protection Retrieved November 16, 2009, from <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

ข. กฎหมายให้ดำเนินการขยาย การให้สิทธิลาคลอดแม้มีการคลอดบุตรหลายครั้ง

ค. การกำหนดมาตรการให้สิทธิแก่สตรีในการเลือกวันลาที่ไม่อยู่ในช่วงเวลาบังคับเพื่อเลือกกำหนดวันลาด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระทั้งในระยะเวลาก่อนหรือหลังการคลอดบุตร

2) สิทธิประโยชน์

(1) ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้และได้มีการหารือกับผู้แทนขององค์กรนายจ้างและองค์กรของแรงงาน สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดแก่สตรีในระหว่างการลาคลอด ตามมาตรา 4 และมาตรา 5 ของอนุสัญญาฯ ให้จ่ายเพิ่มเท่ากับจำนวนเต็มที่ได้รับอยู่ก่อน หรือเท่ากับรายได้ที่นำมาคำนวณผลประโยชน์

(2) เพื่อขยายผลประโยชน์ทางการแพทย์ ตามมาตรา 6 วรรค 7 ของอนุสัญญาให้รวมถึง

ก. การให้การรักษายาบาลในคลินิกที่บ้าน ในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่นๆ ที่จัดตั้งโดยแพทย์ผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข. การให้การพยาบาลสตรีมีครรภ์ โดยหมอดำแย-พยาบาลผดุงครรภ์ หรือบริการสตรีมีครรภ์อื่นๆ ทั้งที่บ้าน ในโรงพยาบาล หรือสถานบริการทางการแพทย์อื่นๆ

ค. การดูแลรักษาในโรงพยาบาล หรือสถานบริการทางการแพทย์อื่นๆ

ง. ยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการตรวจ การวิเคราะห์ตามความเห็นของแพทย์ หรือบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติ และ

จ. การบริการทางทันตกรรม และการผ่าตัด

3) การคลังของสิทธิประโยชน์

เงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคม ที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนกรณีสตรีมีครรภ์ และการเสียภาษีรายได้เพื่อการเช่นเดียวกันนี้ ไม่ว่าจะจ่ายโดยนายจ้างร่วมกับลูกจ้าง หรือโดยนายจ้างแต่ผู้เดียว ให้เก็บเงินสมทบ หรือการเก็บภาษีนี้ จากคนงานทั้งชายและหญิง โดยไม่คำนึงในทางเพศ

4) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ

ให้สตรีกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือเทียบเท่า และได้ค่าจ้างในอัตราเดิมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 ของอนุสัญญา ช่วงระยะเวลาการลา ตามมาตรา 4 และมาตรา 5 ของอนุสัญญาให้ถือว่าเป็นวันเวลาทำงาน

5) การคุ้มครองสุขภาพ

(1) ก. ประเทศสมาชิก ต้องมีมาตรการในการประเมินระดับความเสี่ยงภัยต่อความปลอดภัย และสุขภาพของสตรีมีครรภ์ หรือสตรีระยะให้นมทารก ทั้งสตรีและเด็ก ผลของการประเมินให้แจ้งต่อสตรีที่เกี่ยวข้อง

ข. ในทุกสถานการณ์ที่อ้างถึงในมาตรา 3 ของอนุสัญญา หรือความเสี่ยงภัยที่มีนัยสำคัญตาม วรรค 1 ข้างต้นนี้ ให้มีมาตรการต่างๆ ตามความเห็นของแพทย์ หรือการเลือกการทำงานในรูปแบบของ

- การจัดการความเสี่ยงภัยทั้งหลาย
- ปรับสภาพการทำงานให้กับสตรี
- ในกรณีไม่อาจปรับสภาพการทำงานให้กับสตรีได้ ให้ย้ายสตรีนั้นไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นโดยไม่สูญเสียรายได้ หรือ
- ในกรณีที่ไม้อาจย้ายสตรีนั้นไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นได้ ให้สตรีนั้นลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

ค. มาตรการตาม วรรค 2 ให้ คำนึงถึง

- งานที่ต้องตรากตรำ ให้รวมถึงการใช้กำลังยกของ การขน การผลัก หรือดึงวัตถุหนัก
- งานที่สัมผัสสารทางชีวภาพเคมีและกายภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ
- งานที่ต้องใช้สมรรถพิเศษ
- งานที่ทำให้ร่างกายเมื่อยล้า จากสาเหตุของการยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน หรือมีความร้อนสูง หรือมีการสั่นสะเทือน

ง. ห้ามมิให้ สตรีมีครรภ์ หรือสตรี ในระยะให้นมทารก ทำงานในเวลากลางคืนเมื่อมีใบรับรองแพทย์ว่างานชนิดนั้นไม่เหมาะสมต่อสตรีมีครรภ์หรือสตรีในระยะให้นมทารก

จ. ให้สงวนงานนั้น หรืองานที่เท่าเทียมกัน ให้แก่ สตรีในทันที ที่ปลอดภัยสำหรับเธอในการกลับเข้าทำงาน

ฉ. กรณีจำเป็นให้อนุญาตแก่สตรีเพื่อลาไปตรวจร่างกายเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ ภายหลังจากที่แจ้งให้นายจ้างทราบ

6) มารดาให้นมทารก

(1) ความถี่และระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก ให้ปรับตามสภาพความจำเป็นตามความเห็นแพทย์ หรือใบรับรองอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

(2) การกำหนดระยะเวลาการให้นมทารก อาจนำมานับรวมเวลา เพื่อลดจำนวนชั่วโมงทำงานในช่วงเวลาเข้าทำงาน หรือเวลาเลิกงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและสตรีที่เกี่ยวข้องนั้นๆ

(3) ให้ออกกฎหมาย หรือบัญญัติให้มีการจัดตั้งศูนย์-สถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้นมทารก โดยให้คำนึงถึงสุขอนามัยไว้ในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง

7) รูปแบบการลาหยุดที่เกี่ยวข้อง

(1) ก. กรณีที่มารดาถึงแก่ความตายก่อน หมดระยะเวลาของการลาหลังคลอดให้บิดาของทารกได้รับสิทธิการลาหยุด เท่าจำนวนวันลาของมารดาที่เหลืออยู่

ข. ในกรณีการเจ็บป่วย หรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของมารดาภายหลังการคลอดบุตร และก่อนสิ้นระยะเวลาการลาหลังคลอดบุตร และในกรณีที่มารดาไม่สามารถเลี้ยงทารกได้ ให้บิดาของทารกได้สิทธิลาหยุดเท่ากับจำนวนวันลาของมารดาทารกที่เหลืออยู่เพื่อไปเลี้ยงดูลูกทารก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติหรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

ค. ให้มารดาหรือบิดาของทารกได้รับสิทธิการลาเพื่อการเลี้ยงดูลูก ภายหลังการสิ้นสุดระยะเวลาการลาคลอด

ง. การกำหนดระยะเวลาการลาเพื่อการเลี้ยงดูลูก หรือสิทธิรูปแบบอื่น รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนความเป็นพ่อแม่ และการใช้ หรือการแบ่งกระจายการลาเพื่อเลี้ยงดูลูกนี้ระหว่างคู่สมรสที่ทำงานอยู่นั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบ หรือโดยวิธีการอื่นตามแนวทางที่ดีปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

จ. กรณีที่กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ มีกล่าวไว้ว่าด้วยบุตรบุญธรรม ให้พ่อแม่บุญธรรมได้รับการคุ้มครองจากระบบตามที่บัญญัติในอนุสัญญาโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการลา, สิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองการทำงาน

สรุปได้ว่าอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้นนี้ กำหนดให้ผู้หญิงได้สิทธิลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตร นอกจากนี้ได้มีคำแนะนำว่าควรที่จะขยายระยะเวลาในการคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศ

ในต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม มีบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถนำมาคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันตามลักษณะของขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม วิวัฒนาการของประวัติศาสตร์ การปกครองประเทศ แต่เป็นเพียงปลีกย่อย หากนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทยเห็นว่า มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดเพราะเป็นกลุ่มประเทศในแถบเอเชียด้วยกัน ทั้งมีโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน จึงเหมาะสมที่จะทำการศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเทศดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้มีกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ซึ่งได้แก่ Labour Code of the Philippines ซึ่งมีการกำหนดในเรื่องต่างๆ ไว้หลายเรื่องรวมทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหญิง โดยในส่วนของบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงจะเป็นเรื่องของ การทำงานกลางคืน การคุ้มครองประโยชน์ของมารดา การอำนวยความสะดวกให้แรงงานหญิง เป็นต้น แต่สำหรับด้านการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม แม้ว่าประเทศฟิลิปปินส์ จะมีได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ แต่กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็สามารถครอบคลุมแรงงานทั้งหมดของประเทศซึ่งรวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรมด้วย เนื่องจากให้ความคุ้มครองแก่คนทำงาน (Worker) ซึ่งได้กำหนดนิยามไว้ว่าหมายถึง สมาชิกผู้ใช้แรงงานงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในกิจการประเภทใด โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์สำหรับการหาแนวทางเพื่อใช้คุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมของไทยให้มีความเหมาะสม โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ลักษณะและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ Labour Code of the Philippines ไม่มี การบัญญัติถึงลักษณะและประเภทของงานอันตรายสำหรับแรงงานหญิงเป็นการเฉพาะ แต่มีการบัญญัติมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานเป็นการทั่วไป โดยให้อำนาจเลขาธิการกระทรวงแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งที่เหมาะสมในการกำหนดและบังคับใช้ วิธีการทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพโดยทั่วไปของลูกจ้าง เพื่อสร้างความปลอดภัยใน

การประกอบอาชีพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นเงื่อนไขในการทำงานของแต่ละสถานที่ทุกสถานที่ทำงานในงานแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ⁶⁴

3.2.1.2 การทำงานในเวลากลางคืน

ข้อบังคับการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับแรงงานหญิงของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงในภาคเกษตรกรรมทำงานในเวลากลางคืน ไม่ว่าแรงงานหญิงจะมีอายุเท่าใดก็ตาม ไม่ว่าจะได้รับอนุญาตหรือจำเป็นต้องยอมเข้าทำงานซึ่งรวมทั้งได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างเข้าทำงานในงานอุตสาหกรรมหรืองานประเภทเดียวกันในช่วงเวลา 22.00 ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น หรืองานในประเภทค้าขายหรืองานที่ไม่ใช่ประเภทอุตสาหกรรมในช่วงเวลา ระหว่าง 24.00 นาฬิกาจนถึง 06.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น และห้ามไม่ให้มีการจ้างทำงานเกี่ยวกับเกษตรกรรมในเวลากลางคืน เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน⁶⁵ อย่างไรก็ตามข้อกำหนดข้างต้นก็มีข้อยกเว้นตามรายละเอียดดังนี้⁶⁶

1) ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น จากอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม พายุ ได้พัดผ่าน แผ่นดินไหว โรคระบาด หรือความเสียหายอื่นๆ เพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียของชีวิต และทรัพย์สิน และความปลอดภัยของประชาชนในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัยหรืออาจมีอันตราย

2) ในกรณีงานเร่งด่วนต้องปฏิบัติงานด้วยเครื่องจักรกลเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายอย่างร้ายแรง มิฉะนั้นนายจ้างอาจจะได้รับความเสียหาย

3) ในกรณีจำเป็นต้องป้องกันความเสียหายของสินค้าที่เน่าเสียง่าย

4) ในกรณีลูกจ้างหญิงอยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการหรือใช้วิชาชีพเฉพาะด้าน หรือทำงานเกี่ยวกับให้บริการด้านสุขภาพ

5) ในกรณีที่ลักษณะของงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญของลูกจ้างหญิง

6) ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงเป็นสมาชิกของครอบครัวที่มีหน้าที่ในการดำเนินกิจการ

โดยตรง

⁶⁴ Labour Code of the Philippines, Art 162.

⁶⁵ Labour Code of the Philippines, Art 130.

⁶⁶ Labour Code of the Philippines, Art 131.

3.2.1.3 สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับแรงงานหญิง

นายจ้างจะต้องกำหนดการจัดตั้งมาตรฐานที่เป็นการประกันความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิง โดยมีหลักการและแนวทางการคุ้มครองดังนี้⁶⁷

- 1) จัดหาที่นั่งเฉพาะสำหรับลูกจ้างหญิง และอนุญาตให้นั่งพักในระหว่างว่างจากงานและระหว่างเวลาทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างหญิงทำงานในหน้าที่โดยไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2) จัดห้องส้วมและห้องน้ำโดยแบ่งแยกชายและหญิงออกจากกัน รวมทั้งจัดห้องแต่งตัวสำหรับลูกจ้างหญิง
- 3) จัดสถานที่เลี้ยงดูเด็กในสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิง
- 4) กำหนดอายุขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงาน และมาตรฐานอื่นสำหรับการเกษียณอายุหรือขอเบ็ดเสร็จสุดการจ้างในอาชีพพิเศษบางประเภท เช่น พนักงานที่ให้บริการบนเครื่องบินหรืองานประเภทเดียวกัน

3.2.1.4 การลาเพื่อคลอดบุตร

นายจ้างทุกคนจะต้องยอมให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเนื่องจากการคลอดบุตรอย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์ หลังจากการคลอดบุตร หรือคลอดก่อนกำหนด โดยได้รับค่าจ้างตามปกติและการลาคคลอดสามารถขอขยายวันลาคคลอดต่อไปได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ด้วยสาเหตุที่ระบุตามใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการคลอดบุตร การคลอดก่อนกำหนด หรือการแท้งบุตร ซึ่งทำให้ลูกจ้างหญิงนั้นไม่พร้อมที่จะทำงานได้และค่าตอบแทนจากการลาคคลอดนั้นนายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคคลอดได้เพียง 4 ครั้งแรกเท่านั้น⁶⁸

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาคคลอดบุตรจะได้รับผลประโยชน์จากการคลอดบุตร หรือการแท้งบุตร โดยได้รับเงินเต็มตามจำนวนเฉลี่ยเป็นรายวัน เป็นจำนวน 60 วันหรือ 78 วัน ในกรณีคลอดแบบผ่าตัด โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไขดังนี้

- 1) ลูกจ้างหญิงจะต้องแจ้งต่อนายจ้างเกี่ยวกับการตั้งครรภ์และกำหนดวันคลอด ซึ่งนายจ้างจะต้องส่งเรื่องให้สำนักงานประกันสังคม (The Social Security System หรือ SSS)
- 2) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนเป็นการล่วงหน้าภายใน 30 วัน นับจากวันรับใบลาเนื่องจากการลาคคลอดบุตร

⁶⁷ Labour Code of the Philippines, Art 132.

⁶⁸ Labour Code of the Philippines, Art 133.

3) การจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรายวันจากการลาคลอดบุตร โดยเอาหลักคืนในรูปของประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย ตามข้อกำหนดในกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law)

4) ผลประโยชน์ที่จ่ายให้จากการลาคลอดบุตร จะจ่ายให้เพียงจำนวน 4 ครั้งแรกของการคลอดบุตร หรือการแท้งบุตร

5) SSS จะจ่ายเงินคืนให้กับนายจ้างทันทีที่ได้รับเงินเต็มตามจำนวนที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้า ที่เป็นผลประโยชน์จากการลาคลอดบุตร

และนอกจากนี้ ยังมีบริการวางแผนครอบครัวให้แก่แรงงานด้วยหากสถานประกอบการใดมีการจัดตั้งสถานพยาบาล หรือคลินิกอยู่ในสถานประกอบการนั้นจะต้องจัดให้มีบริการวางแผนครอบครัวให้กับลูกจ้างโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยจะต้องให้ทราบถึงประโยชน์การใช้จ่ายคุมกำเนิด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวางแผนครอบครัวกับลูกจ้างหญิงที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น⁶⁹

3.2.1.5 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การกระทำของนายจ้างดังต่อไปนี้ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย⁷⁰

1) การเลิกจ้างลูกจ้างหรือแรงงานซึ่งเป็นหญิง ด้วยเจตนาขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาคลอดหรือเลิกจ้างลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากเหตุผลที่ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหญิงนั้นทวงสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับตามข้อกำหนดแห่งประมวลกฎหมายนี้

2) การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือขณะลาคลอดบุตร

3) การเลิกจ้างลูกจ้างหญิง หรือปฏิเสธการยอมรับลูกจ้างหญิงนั้นกลับเข้าทำงาน เนื่องจากเกรงว่าลูกจ้างหญิงนั้นอาจจะตั้งครรภ์อีก

3.2.1.6 การคุ้มครองการถูกล่วงละเมิดทางเพศ

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ (The Anti-Sexual Harassment Act) โดยประกาศว่าการล่วงละเมิดทางเพศในการจ้างงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายโดยได้กำหนดคำจำกัดความของการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน คือ การล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน ที่ถูกระทำโดยนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน ตัวแทนของนายจ้าง หรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในการทำงาน โดยทำการร้องขอหรือมีความต้องการปฏิบัติทางเพศจากบุคคลอื่น โดยไม่สนใจว่า ความต้องการหรือการ

⁶⁹ Labour Code of the Philippines, Art 134.

⁷⁰ Labour Code of the Philippines, Art 137.

ร้องขอหรือความปรารถนาเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และจะถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศใน ความสัมพันธ์ในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อ

1) พฤติกรรมความต้องการทางเพศ ถูกทำเป็นเงื่อนไขในการทำงานหรือการต่อ สัญญาจ้างของบุคคลนั้น หรือยอมให้บุคคลนั้น ได้รับค่าชดเชย หรือในการเลื่อนตำแหน่ง หรือมี สิทธิประโยชน์หรือการปฏิเสธที่จะยอมให้มีพฤติกรรมทางเพศผลที่ตามมาทำให้ถูกแบ่งแยก หรือ ถูกตัดสิทธิทำให้ไม่ได้รับ โอกาส หรือโอกาสในการทำงานลดน้อยลงหรือมีจะนั้นนี้อาจเกิดผลร้าย อื่นต่อลูกจ้างนั้น

2) การกระทำข้างต้นนี้เป็นการลิดรอนสิทธิของลูกจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่น ภายใต้อันที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน หรือ

3) การกระทำข้างต้นนี้เป็นผลทำให้เกิดความกลัวหรือการเป็นปรปักษ์ต่อลูกจ้าง และบุคคลใดซึ่งกระทำการโดยตรง หรือชักชวนให้เกิดการกระทำล่วงละเมิด ทางเพศตามที่กล่าวไว้ในที่นี้ หรือผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำของบุคคลอื่น โดยไม่ได้ห้ามกระทำ ดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบภายใต้กฎหมายฉบับนี้

ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการป้องกันหรือตรวจสอบการกระทำที่เป็นการ ล่วงละเมิดทางเพศ และกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหา หรือสอบสวนการกระทำที่ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศ และนายจ้างจะต้องร่วมกันรับผิดชอบเกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดจาก การกระทำล่วงละเมิดทางเพศถ้าหากนายจ้างได้รับแจ้งการกระทำผิดแล้วไม่มีการปฏิบัติในทันที นอกจากนี้ไม่มีบทบัญญัติใดในกฎหมายฉบับนี้ที่จะทำให้ผู้เสียหายต้องสูญเสียโอกาสในการทำงาน จากการล่วงละเมิดทางเพศ⁷¹

3.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น ได้มี พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. 2003 (Labour Standard Law of Japan, 1947) ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของประเทศญี่ปุ่น ที่ กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานของแรงงานทั่วไป โดยให้ความคุ้มครองแก่ คนทำงาน (Workers) ซึ่งได้กำหนดค่านิยามไว้ว่าหมายความถึงบุคคลที่ถือว่าจ้างให้ทำงานในสถาน ประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจและได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าทำงานประเภทใด จึงทำให้ กฎหมายฉบับนี้ ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ซึ่งครอบคลุมแรงงานภาคเกษตรที่ทำงานในงานในไร่ กิจการป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ งานเลี้ยงไหม และงานประมง รวมถึงได้วางกฎเกณฑ์ของ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเอาไว้ด้วย นอกจากนี้ในส่วนของ

⁷¹ ปิยะมาศ รัตนะบดี. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 92-93.

แรงงานหญิงในภาคเกษตรได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 64-2 และมาตรา 64-3 ประกอบมาตรา 8 (6) (7) โดยมีหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้

3.2.2.1 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น เกี่ยวกับการทำงานอันตรายของแรงงานหญิงนั้นได้กำหนด ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ แต่ก็มีกรณีขเว้นหากมีการตกลงกันโดยระบุในกฎกระทรวงว่าเป็นงานที่จำเป็นต้องทำเป็นการชั่วคราว⁷²

3.2.2.2 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เข้าทำงานในกิจการงานอุตสาหกรรมการผลิตเหมืองแร่ งานวิศวกรรมโยธา งานก่อสร้าง และงานขนส่งทำงานล่วงเวลาเกินกว่าสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมงและมากกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี และห้ามทำงานในวันหยุด แต่ขเว้นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับทำรายการแสดงบัญชีทรัพย์สินหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทางบุคคลหรือทำเอกสารเกี่ยวกับบัญชีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดดังกล่าวจะไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างหญิงที่อายุเกิน 18 ปีบริบูรณ์ที่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานประเภทที่ต้องใช้ความรู้เทคนิคอย่างเชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญเฉพาะด้าน⁷³

3.2.2.3 การทำงานในเวลากลางคืน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึง 05.00 นาฬิกา แต่สำหรับแรงงานในภาคเกษตรนั้น ขเว้นให้กระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่างานดังกล่าวต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหากลูกจ้างทำงานในเวลากลางวันด้วย ต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่น้อยกว่าการทำงานตามเวลาปกติ เว้นแต่จะเป็นงานที่ได้รับขเว้น อนุญาตให้ทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษ

⁷² Labour Standards Law of Japan 1947, Article 64-2.

⁷³ ปิยมาศ รัตนะบดี. เล่มเดิม. หน้า 66.

3.2.2.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรภายใน 1 ปี ทำงานที่มีลักษณะอันตราย เช่น เข้าทำงานควบคุมวัตถุปรอทที่มีน้ำหนักมาก หรือทำงานในที่ซึ่งเสี่ยงอันตรายจากการยกของหนัก หรือทำงานในสถานที่ที่เสี่ยงอันตรายจากแก๊ส หรือสารเคมีที่เป็นอันตราย หรือการทำงานอื่นใดที่เกิดอันตราย หรือได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ โดยให้ระบุขอบเขตของงานต้องห้ามไว้ในกฎกระทรวง⁷⁴ และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็มีสิทธิร้องขอให้ นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้⁷⁵ และนายจ้างจะต้องเปลี่ยนหน้าที่ให้ หญิงนั้นทำงานที่ใช้แรงงานน้อยลง ประเภทงานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก

นอกจากนั้นห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีครรภ์ หรือหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตร (หญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร) มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือมีชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่ เพิ่งให้กำเนิดบุตร ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด รวมทั้งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมี ครรภ์หรือหญิงที่เพิ่งกำเนิดบุตรทำงานในช่วงเวลากลางคืนและห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง ที่อยู่ระหว่างลาก่อนและหลังคลอดบุตรและภายใน 30 วันหลังจากนั้น⁷⁶

3.2.2.5 การลาเพื่อคลอดบุตร

แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ได้รับสิทธิในการลาพักคลอดทั้งหมด 14 สัปดาห์(ขยาย ได้อีก 4 สัปดาห์กรณีตั้งครรภ์บุตรแฝด) โดยแบ่งเป็น 6 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และอีก 8 สัปดาห์ภายหลังการคลอดบุตร โดย 6 สัปดาห์ เป็นการลาที่บังคับ ส่วนอีก 2 สัปดาห์ที่เหลือแรงงาน หญิงนั้นสามารถกลับไปทำงานได้ ถ้าต้องการและแพทย์ให้ความเห็นว่าไม่มีผลกระทบในทางลบ ต่อสุขภาพของแรงงานหญิงเอง (กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลา ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดจาก นายจ้าง จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าจ้างจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme) และรัฐบาลให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน (ประมาณ 88,000 บาท) สำหรับการคลอดในแต่ละครั้ง) อย่างไรก็ตามผู้หญิงที่แท้งหรือทารกเสียชีวิต ก่อนคลอดก็ได้รับสิทธิในการลาพักคลอดด้วย

⁷⁴ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 64-3.

⁷⁵ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 65(3).

⁷⁶ Kazuo Sugeno. (1992). *Japanese Labour Law* (Translated by Leo Kanowitz). pp. 310-312.

3.2.2.6 การพักเพื่อดูแลบุตร

นอกเหนือจากระยะเวลาพักทำงานในแต่ละวันตามกฎหมาย ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยการให้นมบุตร ได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที

และกรณีบุตรอายุยังไม่เกิน 1 ปี ลูกจ้างชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร (Child care leave) ซึ่งจะไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง แต่อาจได้รับเงินช่วยเหลือจากระบบประกัน (National Health Insurance)

นอกจากนี้คนทำงานมีสิทธิในการลา 5 วันต่อปี เพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างการลา และคนทำงานมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ปู่ ย่า ตา ยาย) ที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องและเต็มเวลาเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถใช้สิทธิลาในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

3.2.3 ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม⁷⁷

ประเทศเวียดนามมีกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ซึ่งได้แก่ประมวลกฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 หมวดที่ 10 (Labour Code of Vietnam, 1994) ที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภท โดยให้ความคุ้มครองแก่ คนทำงาน (Workers) และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงไว้ดังต่อไปนี้

3.2.3.1 ลักษณะและประเภทของงานอันตราย

มาตรา 113 กำหนดให้นายจ้างไม่พึงใช้ให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานอื่นซึ่งเกี่ยวกับ สารพิษ และอาจก่อให้เกิดผลร้ายต่อการสืบพันธุ์ ตามรายละเอียดข้อสารซึ่งมีการกำหนดโดยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุข ในการกำหนดและประกาศไว้ นอกจากนี้ สถานประกอบการใดซึ่งใช้ให้ลูกจ้างสตรีปฏิบัติงานที่มีลักษณะอันตรายนี้ จะต้องมีการจัดทำแผนจัดการฝึกอบรมทางวิชาชีพ หลังจากนั้นจึงค่อยทยอยย้ายให้ลูกจ้างสตรีเหล่านี้ไปทำหน้าที่อื่นที่เหมาะสม และนายจ้างมีหน้าที่ต้องเพิ่มมาตรการที่จะป้องกันสุขภาพของลูกจ้าง ปรับปรุงการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสตรีด้วย และยังคงมีการกำหนดไม่ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างสตรีให้ต้องปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่ในเหมืองแร่ หรือในงานดำน้ำ⁷⁸

⁷⁷ เท็ดคักดี จันท์สระแก้ว. (2539, ตุลาคม-ธันวาคม). “กฎหมายแรงงานเวียดนาม”. วารสารศาลแรงงาน, 12, 4.

⁷⁸ Labour Code of Vietnam 1994, Article 113.

3.2.3.2 ลักษณะและประเภทของงานอันตรายของหญิงมีครรภ์

ประเทศเวียดนามได้กำหนด ในส่วนของการทำงานอันตรายที่ให้ความคุ้มครองสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นการเฉพาะในมาตรา 115(2) โดยกำหนดไว้สำหรับลูกจ้างหญิงที่ทำงาน เมื่อมีอายุครรภ์ได้ 7 เดือนจะต้องได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิม หรือจะได้รับสิทธิพิเศษให้ทำงานน้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างเต็ม และในกรณีที่มีการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ จะเป็นการสร้างอันตรายต่อครรภ์ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็สามารถแสดงเจตจำนงของยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมิต้องจ่ายเงินชดเชยแก่นายจ้าง ในกรณีการแจ้งล่วงหน้าว่าลูกจ้างพึงปฏิบัติงานหรือไม่ยอมขึ้นอยู่กับคำวินิจฉัยของแพทย์⁷⁹

3.2.3.3 การทำงานในเวลากลางคืนของหญิงมีครรภ์

มาตรา 115(1) ได้กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยกำหนดชัดเจนว่านายจ้างจะไม่จ้างลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์เกิน 6 เดือน หรือกำลังให้นมทารกที่อายุน้อยกว่า 12 เดือนให้ต้องทำงานในยามวิกาล⁸⁰

3.2.3.4 การทำงานล่วงเวลา

กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 กำหนดว่า นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งตั้งครรภ์เกิน 6 เดือน ให้ทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติกิจอื่นในสถานที่อันห่างไกล

3.2.3.5 การลาเพื่อคลอดบุตร

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะได้รับสิทธิในการลาพักก่อนหรือหลังคลอดบุตร ระยะเวลาในการลาทั้งหมดอาจเป็นเวลา 4-6 เดือนได้ ขึ้นอยู่กับระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ของรัฐบาลซึ่งจะออกให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และลักษณะงาน ว่างานนั้นหนักเพียงใดมีพิษปนเปื้อนหรือไม่ หากการลาคลอดในคราวเดียวกันนั้นมีบุตรมากกว่า 2 คน ให้มารดามีสิทธิลาเพิ่มนับจากบุตรคนที่สองอีกคนละ 30 วัน และเมื่อการลาคลอดสิ้นสุดลง หากจำเป็นลูกจ้างหญิงอาจขอลาต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องได้รับความเห็นจากนายจ้างด้วย ลูกจ้างหญิงอาจกลับมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนการลาคลอดจะครบกำหนดก็ได้ หากลูกจ้างได้พักมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 เดือน หลังการคลอดและหากมีหนังสือจากแพทย์ระบุว่า การกลับมาปฏิบัติงานก่อนกำหนดนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง การกลับมาทำงานก่อนกำหนดนี้ลูกจ้างพึงแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างหญิงยังคงได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อลาคลอดและได้รับเงินค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้วย⁸¹

⁷⁹ Labour Code of Vietnam 1994, Article 115 (2).

⁸⁰ Labour Code of Vietnam 1994, Article 115 (1).

⁸¹ Labour Code of Vietnam 1994, Article 114.

3.2.3.6 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

กฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ได้กำหนดสิทธิในการเปลี่ยนงานเมื่อแรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ โดยกำหนดไว้เมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานเมื่อปรากฏว่าตั้งครรภ์หรือมีครรภ์ได้ 7 เดือน ลูกจ้างหญิงนั้นพึงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เบากว่าเดิม หรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างเต็ม⁸²

3.2.3.7 การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

มาตรา 111(3) ของประมวลกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนาม ได้กำหนดคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ให้ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ได้กำหนดว่า นายจ้างไม่พึงเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากการที่หญิงนั้น สมรส มีครรภ์ ลาคลอด ดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 ปี ยกเว้นกรณีที่สถานประกอบการเลิกกิจการ⁸³

3.2.3.8 การพักเพื่อให้นมบุตร

สำหรับในกรณีที่สถานประกอบการใด มีพนักงานที่เป็นสตรีจำนวนมาก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือ โรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาล

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎเกณฑ์ของกฎหมายที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความประสงค์จะให้เกิดความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย ความยุติธรรมในการจ้างงาน⁸⁴

กฎหมายของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องให้การคุ้มครองแรงงานหญิงและสิทธิมารดาเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อหญิงนั้นต้องออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งต่อไปผู้เขียนจะกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

⁸² Labour Code of Vietnam 1994, Article 115 (2).

⁸³ Labour Code of Vietnam 1994, Article 111 (3).

⁸⁴ ไพทิจิต เอกจริยกร. (2546). คำอธิบายกฎหมาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. หน้า 18.

3.3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญถือได้ว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้หญิงเป็นอย่างมาก โดยถือว่าผู้หญิงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับผู้ชาย ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอ การบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเช่นนี้ย่อมเป็นการย่ำถึงคุณค่า และความสำคัญของสิทธิดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ ก่อนที่จะกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นสมควรที่จะกล่าวถึงสิทธิต่างๆของผู้หญิงที่พึงจะได้รับตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ดังจะเห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมา รัฐธรรมนูญทุกฉบับได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองแก่ผู้หญิง โดยระบุหลักประกันสิทธิของผู้หญิงไว้ในมาตราต่างๆ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักการที่สำคัญอาทิเช่น

1) บุคคลย่อมมีความเสมอภาคกัน ในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะสาเหตุแห่งความแตกต่างเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้⁸⁵

2) เด็ก เยาวชน ผู้หญิง และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ยังมีสิทธิที่จะได้รับการบำบัดฟื้นฟู หากมีการใช้ความรุนแรง และการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม⁸⁶

3) รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมในการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย โดยเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน⁸⁷

4) รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ⁸⁸ ซึ่งหมายความว่า รัฐต้องคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง และส่งเสริมสนับสนุนผู้หญิงในภาค

⁸⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 30.

⁸⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 52.

⁸⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 80.

⁸⁸ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 84.

เกษตรเหล่านี้ให้ได้รับโอกาสทางสังคมเหมือนกับผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรมทั่วไป ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือแสวงหาผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจากการใช้แรงงานหญิง

กล่าวโดยสรุปคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้หญิงไว้มากมาย ทั้งในเรื่องของ ความเท่าเทียมกัน สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากรัฐ การคุ้มครองส่งเสริมและการขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งให้ความคุ้มครองแรงงานโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะแรงงานชายหรือหญิง และไม่ว่าจะเป็นแรงงานในภาคใด แต่ในสภาพความเป็นจริงแรงงานในภาคเกษตรยังมีมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่มีความไม่เสมอภาคกับแรงงานหญิงภาคอื่นๆ เช่นในเรื่องของสิทธิการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง หรือในเรื่องของการประกันสังคมที่ไม่สามารถนำมาใช้กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรได้

3.3.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14 ได้บัญญัติกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่ จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งในบรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 537 ถึงมาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กล่าวถึงลักษณะและความสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนความระงับของสัญญาจ้างแรงงานและมีผลบังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท โดยอธิบายได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” ตลอดเวลาที่ทำงานและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานนั้น โดยไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน มีลักษณะที่ลูกจ้างต้องตกอยู่ในบังคับบัญชาของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานสิ่งใดให้นแก่นายจ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชนและไม่พินวิสัย เช่น จ้างทำลายป่า ผลิตเฮโรอีน เต้นโชว์เปลือย หรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรถ ซึ่งโดยปกติธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2950/2533)⁸⁹

⁸⁹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536, มิถุนายน). “นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง”. *สุโขทัยธรรมมาธิราช*,

อำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจในการสั่งและอำนาจในการลงโทษ ดังนี้⁹⁰

1) อำนาจในการสั่งนั้น โดยทั่วไปลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และคำสั่งนั้นต้องไม่พ้นวิสัยที่จะปฏิบัติได้ กล่าวคือ ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำกันไว้ ดังนั้น คำสั่งของนายจ้างจึงต้องเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงานและขอบเขตของข้อตกลงระหว่างกัน

2) อำนาจในการลงโทษ การลงโทษเป็นอำนาจบังคับบัญชาอย่างหนึ่งของนายจ้างแต่การที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้นั้น ลูกจ้างจะต้องทำผิด หากไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษไว้ ให้ลงโทษตามกฎหมาย แต่ถ้าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษ ต้องลงโทษตามข้อบังคับ การลงโทษผิดขั้นตอนถือเป็นการลงโทษที่ไม่ชอบ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด เพียงแต่มีการแสดงเจตนาตกลงจ้างแรงงานก็เกิดสัญญาขึ้นแล้ว แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ อันเป็นกฎหมายที่ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกันในฐานะคู่สัญญา โดยมีได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรเป็นพิเศษ ส่งผลให้แรงงานหญิงไม่ว่าจะอยู่ในภาคเกษตรกรรม หรือนอกภาคเกษตรกรรม ได้รับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับแรงงานทั่วไปทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษตามกฎหมายฉบับนี้

3.3.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่สำคัญสำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างนั้นได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ซึ่งคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงกระทั่งออกจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของชั่วโมงการทำงาน วันลา การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ตลอดจนการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่บุคคลบางกลุ่มที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น ผู้หญิงและเด็ก โดยในส่วนของ การคุ้มครองแรงงานหญิง ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางส่วน โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 34 ก ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 และมาตรา 2 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด เก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ดังนั้น จึงมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2551 เป็นต้นไป นับเป็นการแสดงให้เห็นถึงการ

⁹⁰ แหล่งเดิม.

ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทยได้พอสมควร และเนื่องจากแรงงานหญิงเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ จึงได้ให้ความสำคัญคุ้มครองเป็นพิเศษต่อลูกจ้างหญิง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย หรือชื่อเสียงของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชายด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการเปิดช่องไว้สำหรับกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป ได้แก่ งานเกษตรกรรม งานขนส่ง ฯลฯ โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองให้มีลักษณะแตกต่างจากกฎหมายฉบับนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนในงานบางประเภทได้ จึงได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปได้ ซึ่งในกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้ โดยให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างแตกต่างกัน กล่าวคือนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างตลอดปีให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกประการ ส่วนงานเกษตรกรรมที่มีได้จ้างลูกจ้างตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ให้นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงในบางเรื่อง จึงทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงเป็นพิเศษไว้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

3.3.3.1 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง โดยได้มีการกำหนดประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย โดยบัญญัติไว้ในหมวด 3 ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยเป็นการยกเลิกความในมาตรา 38 และมาตรา 39 เป็นการกำหนดข้อห้ามการใช้แรงงานหญิงในงานที่มีลักษณะอันตรายและงานหนัก โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแก่หญิงผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 38⁹¹ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้าง

⁹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 10.

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิต หรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ สภาพของการทำงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ

(4) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

อีกทั้ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังได้ออกกฎกระทรวงกำหนดให้งาน บางประเภทเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง โดยมีการออก กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยข้อ 2 มีสาระสำคัญคือ กำหนดประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีงานดังต่อไปนี้

(1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(2) งานที่เกี่ยวกับกัมมันตรังสี

(3) งานเชื่อมโลหะ

(4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

อันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย⁹²

นอกจากนี้ในตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37 ได้ กำหนดงานอีกประเภทหนึ่ง คือ งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของที่น้ำหนักมาก โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน อัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่อย่างไรก็ดียังมีได้มีการออกกฎกระทรวงที่กำหนดน้ำหนักที่ แน่นนอนและเหมาะสม

3.3.3.2 การทำงานในเวลากลางคืน

เนื่องจากผู้หญิงเป็นเพศที่มีสรีระทางด้านร่างกายไม่แข็งแรงเท่ากับผู้ชาย ลูกจ้าง หญิงที่ทำงานในช่วงระยะเวลากลางคืนหรือ ที่จะต้องเดินทางมาทำงานในระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่อาจจะก่อให้เกิดการประทุษร้ายที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือ ความปลอดภัยทั้งทางเพศ ร่างกาย หรือทรัพย์สินของลูกจ้างหญิงนั่นเอง กฎหมายจึงได้มีข้อจำกัด ในการที่จะใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลากลางคืน โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 40 ได้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00

⁹² กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541), ข้อ 2.

นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว⁹³

บทบัญญัติดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลา 24.00 – 06.00 นาฬิกาได้ เพราะหากกฎหมายจะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ก็อาจทำให้ฝ่ายนายจ้างและตัวแรงงานเองเสียประโยชน์ เกี่ยวกับโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน เพราะมีงานอีกมากมายประเภทซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานแล้วอาจต้องทำในช่วงเวลานั้น เช่น งานที่ต้องทำเป็นกะ งานเย็บผ้าในโรงงาน งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ เป็นต้น แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของพนักงานตรวจแรงงาน

3.3.3.3 การลาเพื่อคลอดบุตร

บทบัญญัติในเรื่องสิทธิการลาคอดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย⁹⁴ นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยมีจำนวนวันลาคอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ และไม่ว่าลูกจ้างจะตั้งครรภ์กี่ครั้งก็สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ทุกครั้ง และสิทธิในการลานั้นกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการทำงานว่าต้องทำงานเป็นเวลานานเท่าใดจึงจะได้รับการคุ้มครอง ลูกจ้างหญิงที่เข้ามาทำงานจึงมีสิทธินับตั้งแต่วันแรก

การลาตามบทบัญญัตินี้ข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อยู่คู่แลเคียงคู่บุตร รวมทั้งเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย ดังนั้นการลาเพื่อคลอดบุตรจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้⁹⁵ แต่ทว่ากรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาไปตรวจครรภ์ ถือว่าเป็นการลากิจ ไม่ใช่เป็นการลาคอดเพราะยังไม่ถึงกำหนดคลอด และไม่ใช่ลาป่วยเพราะ

⁹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 40.

⁹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

⁹⁵ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2550). รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยาย ครั้งที่ 2. หน้า 170.

ลูกจ้างไม่ได้ป่วย และสิทธิการลาคลอดนี้ จะไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างหญิงแท้งลูกด้วย เนื่องจากการแท้งเป็นการคลอดออกมาของทารกที่ไม่มีชีวิตแล้ว

3.3.3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้บัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้แล้วก็ตาม แต่สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์นั้น กฎหมายได้ให้การคุ้มครองเป็นลักษณะพิเศษเพิ่มเติมจากการคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงโดยทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) งานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

มาตรา 39⁹⁶ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยให้ความสำคัญแก่ช่วงที่แรงงานหญิงมีสุขภาพที่อ่อนแอ และมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายสูง ดังนั้นหญิงมีครรภ์จึงควรจำเป็นต้องมีลักษณะการทำงานที่เหมาะสมต่อสรีระร่างกาย

มาตรา 39/1⁹⁷ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ซึ่งจากบทบัญญัติมาตรา 39 และมาตรา 39/1 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ความสำคัญในระยษะตั้งครรถ์เป็นพิเศษ ซึ่งเป็นช่วงที่หญิงนั้นมีสุขภาพอ่อนแอ และมีความเสี่ยงต่ออันตรายมาก และเป็นช่วงที่หญิงมีครรภ์ต้องการพักผ่อนและต้องรับประทานอาหารที่

⁹⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 10.

⁹⁷ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 11.

มีประโยชน์เพื่อประโยชน์ของหญิงนั้นและเด็กในครรภ์ ดังนั้นในเรื่องของการออกกำลังกายและการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานหนัก ตรายศร่า ทำในช่วงเวลากลางวัน ทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานาน หรือทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือนอันมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์อาจทำให้เกิดการแท้งบุตร หรือเป็นอันตรายต่อทารกจนคลอดออกมาแล้วพิการ ไม่สมบูรณ์ อันเป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมต่อไป โดยเฉพาะมาตรา 39/1 เป็นการกำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยการห้ามทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในช่วงเวลา 22.00 นาฬิกาถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงระยะเวลาที่แรงงานหญิงมีครรภ์นั้นควรที่จะต้องได้รับการพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อสุขภาพของตัวแรงงานหญิงและตัวเด็กนั่นเอง นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มเติมขึ้นมาโดยนำหลักการที่เคยมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541)

2) สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ สำหรับกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น⁹⁸

เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิง และทารกที่คลอดออกมามีความสมบูรณ์และปลอดภัย ดังนั้น กฎหมายจึงบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่ตนเองได้ทำอยู่ หากปรากฏว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความเสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น โดยช่วงระยะเวลาในการขอเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการชั่วคราวนี้ลูกจ้างหญิงสามารถขอเปลี่ยนในระหว่างก่อนคลอด หรือภายหลังคลอด หรืออยู่ในระหว่างให้นมบุตรก็ได้ เนื่องจากภายหลังคลอดบุตรแล้วร่างกายของหญิงอาจไม่แข็งแรงเหมือนเก่าต้องใช้เวลาพักฟื้นระยะหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมเพราะหน้าที่เดิมนั้นไม่เหมาะสม กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มี

⁹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 42.

สิทธิพิเศษกว่าลูกจ้างอื่นๆ⁹⁹ แต่ว่าในการขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงต่อนายจ้างด้วย และหากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่ มาตรา 42 ได้บัญญัติไว้คือ ไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ขอให้นายจ้างเปลี่ยนจากหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังการคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ในมาตรา 144 ได้กำหนดให้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากการไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิง และปรากฏว่าลูกจ้างหญิงได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างรับโทษดังนี้ คือ โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3) การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิง โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์¹⁰⁰ บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มิให้ถูกเลือกปฏิบัติและถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างตั้งครรภ์ เพราะเหตุว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์ ประสิทธิภาพ หรือความแข็งแรงของสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ อาจลดน้อยลงไปเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระร่างกาย ซึ่งการตั้งครรภ์จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีความอ่อนเพลียและอาการไม่สบายเนื่องมาจากการแพ้ท้อง ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานหญิงได้เต็มที่ ถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์

โดยนายจ้างจะนำการตั้งครรภ์ของลูกจ้างมาเป็นข้ออ้างเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างหญิงไม่ได้ ไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ แม้ว่าจะงานนั้นจะมีความจำเป็นที่จะไม่สมควรให้หญิงมีครรภ์ทำก็ตาม เช่น พนักงานขับรถ งานแบกของ พนักงานที่ต้องขึ้นในที่สูง งานที่ทำกับเครื่องจักรที่เป็นอันตราย เป็นต้น นายจ้างทำได้โดยการเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างหญิงทำ ดังนั้นเพื่อคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติเรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุที่มีครรภ์ไม่ได้ แต่ในระหว่างที่ตั้งครรภ์นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่นๆ ได้

⁹⁹ สุคติ วิสวงค์. (2548). กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 509.

¹⁰⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 43.

3.3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างในการจ้างงาน และได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นพิเศษ โดยให้การคุ้มครองในด้านการทำงานอันตราย การทำงานในเวลากลางคืน การคุ้มครองสิทธิการลาคลอด การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ รวมถึงสิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวเมื่อตั้งครรภ์ เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

จากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพาสินค้าทางการเกษตรในการส่งออกเพื่อหารายได้ให้กับประเทศ แต่มีชาวนา ชาวไร่ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเกษตรกรรายย่อยที่รับจ้างทำนา ทำสวน กรีดยางพารา เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมที่อยู่นอกระบบประเภทหนึ่ง และการจ้างงานมีรูปแบบที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้มีรายได้และระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน จึงทำให้ในความเป็นจริงลูกจ้างหญิงในงานภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องให้การคุ้มครองเป็นพิเศษ ไม่ได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอีกหลายฉบับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบ หรือเศรษฐกิจในระบบ (Formal Sector) ตามมาตรฐานแรงงาน ซึ่งรวมถึงในหมวดของการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงที่พึงได้รับการคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็น การคุ้มครองการทำงานอันตราย การทำงานในเวลากลางคืน การคุ้มครองสิทธิการลาคลอด การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ และสิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวเมื่อตั้งครรภ์ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไม่สามารถให้ความคุ้มครองมาถึง กลุ่มแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้ ดังนั้น ภาครัฐควรให้ความสำคัญแก่แรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานหญิง ที่อยู่ภาคเศรษฐกิจในระบบหรือภาคอุตสาหกรรม และการที่จะทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานหญิงในภาคเศรษฐกิจในระบบหรือภาคอุตสาหกรรม จึงควรดำเนินการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมอย่างเป็นทางการ

บทที่ 4

วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง ในภาคเกษตรกรรม

จากการที่ได้ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม รวมทั้งของประเทศไทย มาแล้วในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่ามีมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมซึ่งเหมือนและแตกต่างกัน ในหลายประการด้วยกัน และด้วยเหตุที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานกลุ่มที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะรายได้ส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นการได้มาโดยส่งออกสินค้าประเภทเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งปัญหาการไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านแรงงาน ประกอบกับในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมออกมาบังคับใช้ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด แต่สิ่งสำคัญคือจะต้องมีสัญญาจ้างแรงงานและเป็นลูกจ้าง (Employee) ที่อยู่ภายใต้ นิยามของคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างซึ่งต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายในวันเวลาทำงานที่นายจ้างกำหนด และต้องปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6783/2548) แต่สำหรับแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ โดยปกติน่าจะถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างเหล่านั้น มิได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด เพราะเจ้าของสถานประกอบการเองก็ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ใช้แรงงานและมีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดก็ได้ และอย่างไรก็ได้ จึงเห็นได้ว่าหญิงผู้ใช้แรงงานหรือหญิงทำงานในภาคเกษตรกรรมดังกล่าว มิได้อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม หรือแม้แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ก็ไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 มาเพื่อคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวเนื้อหาของกฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครอง ดูแล และบัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นพิเศษเป็นการเฉพาะ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดช่องว่าง

ทางกฎหมาย อีกทั้งหากจะนำกฎกระทรวงดังกล่าวมาบังคับใช้กับแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรกรรม ทั้งหมดของประเทศไทย ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างแน่นอน เพราะหากพิจารณาแล้วเห็นได้ว่ากฎกระทรวงดังกล่าวไม่มีสภาพบังคับและบทลงโทษที่จะให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ทำให้ในทางปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ไม่มีผลบังคับใช้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดผลกระทบเกี่ยวกับสิทธิที่ควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน โดยเฉพาะ ในส่วนของแรงงานหญิงที่ควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ รวมถึงในด้าน ประกันสังคม ซึ่งในขณะเดียวกันเจ้าของสถานกิจการก็ไม่ได้ให้การดูแล และกฎหมายคุ้มครอง แรงงานก็ไม่มีผลบังคับใช้กับนายจ้างเหล่านั้นได้ ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้ตามกฎหมาย ไม่มีโอกาสใช้สิทธิเรียกร้อง จึงทำให้ต้องจำยอมรับสภาพที่เป็นอยู่

นอกจากนี้แรงงานหญิงในภาคเกษตร ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตาม ความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้ อีกทั้งหญิงผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากที่เป็น แรงงานอิสระไม่มีเงินเดือนประจำ จึงไม่สามารถทำประกันสังคมได้ เพราะปัจจัยสำคัญคือการส่ง เงินสมทบ แต่แรงงานกลุ่มนี้ไม่อาจส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบเหมือนแรงงานทั่วไป ด้วยเหตุที่ เข้าออกงานบ่อย หรือได้รับรายได้ไม่แน่นอน รวมถึงระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงเวลาสั้นๆ แม้ว่าจะ ได้มีการเปิดโอกาสสำหรับการเป็นผู้ประกันตนอิสระ ที่สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนตาม พระราชบัญญัติประกันสังคมได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน¹⁰¹ ที่กำหนดให้บุคคลที่มีใช้ ลูกจ้างตามกฎหมายนี้ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนก็ได้ โดยกำหนดให้ผู้มีรายได้ และมีงานทำ หลากหลายสาขาอาชีพอิสระ สมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยสมัครใจรับสิทธิประโยชน์ชั้น พื้นฐาน 3 กรณี ได้แก่ การคลอดบุตร ทูพลภาพ และเสียชีวิต โดยจะต้องส่งเงินสมทบอัตราเดียวกัน เท่ากันหมดทุกสาขาอาชีพ โดยไม่มีผู้ประกอบการร่วมจ่ายเงินสมทบ เช่น คนรับงานไปทำที่บ้าน คนรับจ้างตามฤดูกาล ได้แก่ คนงานตัดอ้อย กรีดยาง เกี่ยวข้าว แรงงานกิจการประมง ได้แก่ ตั้งเเกเรือ คนคัดแยกปลา คนจับแท็กซี สามล้อ หรือ จักรยานยนต์ คนขายของทั้งที่หาบเร่ แผงลอย หรือร้าน ขายของชำต่างๆ ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม ช่างซ่อมรองเท้า และผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีนายจ้าง ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้คือแรงงานที่อยู่นอกระบบ ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ประกอบอาชีพและธุรกิจที่สร้างงานและสร้างรายได้แก่ประเทศ

เห็นได้ว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 นี้ ต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่า กลุ่มแรงงานในภาค ธุรกิจ แต่กลับได้รับการคุ้มครองสิทธิเพียง 3 ประเภทเท่านั้น ซึ่งมีเพียงประโยชน์ทดแทนกรณี คลอดบุตรเพียงประเภทเดียวเท่านั้น ที่เรียกได้นำมาใช้แล้วสมประโยชน์ผู้ประกันตนในกรณีของ

¹⁰¹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 40.

แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ส่วนหลักประกันในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล กลับไม่ให้เป็นสิทธิสำหรับผู้ประกันตนอิสระ ตามมาตรา 40 ส่งผลให้ไม่ได้รับความสนใจที่จะทำให้แรงงานในภาคเกษตร สมัครเป็นผู้ประกันตน ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมโดยเสมอภาคเช่นผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่อยู่ในระบบ ประกอบกับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเหล่านี้เป็นแรงงานที่มีฐานะยากจน ดังนั้น หากมีมาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะแล้ว จะทำให้การควบคุม และคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมดังกล่าวได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

ดังนั้น สำหรับในบทนี้ จะได้วิเคราะห์สาระสำคัญของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ได้มาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมาเป็นแนวทาง ในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะได้อย่าง ชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หรืออย่างน้อยก็ควรได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเท่าที่จำเป็นและเร่งด่วน อันเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการให้ความคุ้มครองได้อย่างแท้จริง โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบประกอบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม ว่ามีการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมอย่างไร และควรจะนำมาตรการใดบ้างมาบัญญัติออกเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย จึงได้ทำการวิเคราะห์ในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องลักษณะและประเภทของงานอันตราย

แรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกับแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมอย่างมาก ทั้งในเรื่องของสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานที่มีลักษณะหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องทำในที่โล่งกลางแสงอาทิตย์ หรืออาจต้องทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกหลักอนามัย หรือแรงสั่นสะเทือนที่เป็นอันตราย และบางครั้งต้องใช้อุปกรณ์ เครื่องมือการเกษตรเครื่องจักรกลการเกษตร หรืออาจต้องสัมผัสกับสารเคมี น้ำยาเคมี หรือกรรมวิธีที่เป็นอันตราย ซึ่งแรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีสรีระร่างกายหรือจิตใจที่บอบบาง ไม่สามารถที่จะทนต่อการทำงานในลักษณะงานบางประเภท ซึ่งอาจมีการส่งผลกับตัวแรงงานหญิงทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวให้ได้รับอันตรายถึงชีวิต หรืออาจทำให้พิการได้ในอนาคต นอกจากนี้ลักษณะและสภาพการทำงานบางประเภทยังสร้างความผิดปกติของร่างกายที่ส่งผลต่อระบบสืบพันธุ์ ทำให้ตัวแรงงานหญิงเป็นหมันไม่สามารถ

มีบุตรได้ ซึ่งในสภาพปัจจุบันแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่หรือแทบจะทั้งหมดไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายดังกล่าวได้ ทั้งยังต้องทำงานอันตรายโดยไม่มีเครื่องป้องกันที่ถูกริธี และปลอดภัย อีกทั้งในงานเกษตรกรรมแต่ละสาขาก็ยังมีสภาพการทำงานที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสาขา จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในกลุ่มภาคอาชีพเกษตรกรรมกลุ่มนี้

ลักษณะของงานอันตรายจากการศึกษาพบว่า ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้อง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 123 สำหรับงานในเมืองแร่ กล่าวคือจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 16 ปีจึงจะอนุญาตให้จ้างได้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่สำหรับแรงงานหญิงนั้นปรากฏว่าได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานใต้พื้นดิน ของสตรีในปี ค.ศ. 1935 ซึ่งกำหนดห้ามสตรีทำงานในเมืองใต้ดิน โดยห้ามสตรีเข้าทำงานในประเภทนี้ไม่ว่าจะมีอายุเท่าไรก็ตาม นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 127 และข้อแนะที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานแบกหาม ค.ศ. 1967 ซึ่งใช้กับแรงงานทุกประเภท พบว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวได้กำหนด น้ำหนักที่แบกหาม สำหรับแรงงานหญิงและเด็ก จะต้องมือน้ำหนักน้อยกว่าที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชาย เนื่องจากด้วยสรีระทางร่างกายและสภาพจิตใจของหญิงนั้นบอบบาง กว่าชายซึ่งสภาพการทำงานย่อมไม่เหมาะสมกับการใช้แรงงานหญิงอย่างแน่นอน

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นปี ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติมปี ค.ศ. 2003 มาตรา 64-2 ได้กำหนดประเภทต่างๆ ของงานที่เป็นอันตรายที่ครอบคลุมสำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยกำหนดข้อห้ามใช้แรงงานหญิงที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างนั้น ได้แก่ การยกของหนัก การทำงานในสถานที่ที่มีแก๊ส หรือสารเคมีที่เป็นอันตราย นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่นงานใต้ดิน เพื่อความปลอดภัยของแรงงานหญิง

ในส่วนของประเทศฟิลิปปินส์ ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of Philippines) ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองในลักษณะงานอันตรายไว้โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ดี ในหมวดของมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานได้มีการให้อำนาจเลขานุการกระทรวงแรงงานในการออกคำสั่งในการกำหนดและบังคับใช้คำสั่ง ให้เกิดความปลอดภัยแก่ ชีวิต และสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างความ

ปลอดภัยในการประกอบอาชีพ และสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงานโดยลักษณะงานในแต่ละท้องที่และแต่ละประเภทจะมีเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศเวียดนาม (Labour Code of Vietnam) มาตรา 113 กำหนดไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างสตรีทำงานหนักงานอันตรายซึ่งเกี่ยวกับสารพิษและการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อการสืบพันธุ์ ซึ่งจะมีการกำหนดประกาศควบคุม โดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งยังกำหนดคุ้มครองหากสถานประกอบการใดให้ลูกจ้างสตรีปฏิบัติงานที่มีลักษณะอันตรายนี้ นายจ้างจะต้องมีการจัดทำแผนจัดการฝึกอบรมและต้องเพิ่มมาตรการป้องกันสุขภาพ และปรับปรุงการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสตรีด้วย

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 38 ก็ได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานเกี่ยวกับ งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ สิบเมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ อีกทั้ง มาตรา 37 ยังได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แยก ห้าม ทูน ลาก อันเป็นการกำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิง มิให้ต้องใช้แรงงานจนอาจเกิดอันตรายได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่ห้ามหญิงทำงานลักษณะอันตราย แต่แตกต่างกันตรงที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่ได้กล่าวถึงงานที่มีลักษณะอันตรายประเภทที่เป็นสารเคมีหรือ ประเภทที่เป็นอุปกรณ์อันตรายในการทำงานเหมาะกับการคุ้มครองงานในภาคเกษตรกรรม

หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย เป็นกฎหมายที่มุ่งใช้บังคับคุ้มครองแก่ลักษณะงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม มีเพียงลักษณะบางประเภทเท่านั้นที่สามารถนำมาปรับใช้กับลักษณะการทำงานที่หลากหลายของภาคเกษตรกรรม และเพื่อให้มีการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของงานอันตรายให้ได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เหมาะสมกับที่เป็นแรงงานประเภทที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานภายในประเทศไทย ดังนั้น จึงควรมีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมโดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับของประเทศต่างๆ แล้ว จึงควรมีการกำหนดประเภทของงานที่มีลักษณะอันตรายให้ละเอียด เพื่อสร้างมาตรฐานการให้ความคุ้มครองให้เป็นหลักที่มีมาตรฐานเทียบเท่าหรือสูงกว่าหลักสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวคือมีการกำหนดให้การคุ้มครองชัดเจนว่างานใด

ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำครอบคลุมถึงงานเกี่ยวกับเกษตรกรรมและมีหน่วยงานคอยกำกับดูแล
ประกาศประเภทของงานอันตรายในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ หรือหากยอมให้ทำได้ก็ต้อง
ได้รับการป้องกันที่ถูกต้อง เช่น การกำหนดห้ามทำงานกับเครื่องจักรกลการเกษตรโดยไม่มีเครื่อง
ป้องกันและงานลักษณะอย่างไรบ้างที่เป็นงานอันตราย หรือ สารเคมีทางการเกษตรที่เป็นอันตรายที่
จะต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันพิเศษ สารก่อมะเร็ง สารกัมมันตรังสี หรือวัตถุมีพิษ นอกจากนี้ ยังควรมี
การกำหนดถึงสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายในแต่ละสาขาอาชีพของภาคเกษตรกรรม อีกทั้งยัง
ควรมีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำแผนฝึกอบรมในเรื่องวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และ
ปลอดภัยสำหรับแรงงานหญิง เช่นเดียวกับประเทศเวียดนาม ก็น่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองที่มี
ความเหมาะสมเช่นกัน

4.2 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน

จากการที่ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม
พบว่าในส่วนของการทำงานในเวลากลางคืนมีความแตกต่างจากแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม
เนื่องจากว่างานในภาคเกษตรกรรมในประเทศไทยทั่วไป อยู่ในท้องถิ่นชนบทเป็นส่วนใหญ่
ผู้คนสัญจรไปมาไม่มากและเส้นทางมีความเปลี่ยว ทำให้แรงงานหญิงที่ทำงานในช่วงเวลา
กลางคืน หรือที่จะต้องเดินทางมาทำงานในระยะเวลาดังกล่าว มีความเสี่ยงต่อการถูกประทุษร้าย
อันจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือความปลอดภัย ทั้งทางเพศ ร่างกาย หรือทรัพย์สินของ
ตัวลูกจ้างหญิง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานในเวลากลางคืนเป็นช่วงเวลาที่มีความเสี่ยงต่อการเกิด
อาชญากรรม นอกจากนี้ งานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ เป็นงานที่ต้องใช้แสงสว่างจากแสงอาทิตย์
เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นที่โล่ง การทำงานในเวลากลางคืนอาจสร้างปัญหาต่อวิถีทัศน์ใน
การมองเห็นได้ ประกอบกับ สภาพพื้นที่ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นป่ารก ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของ
สัตว์ร้ายต่างๆ ซึ่งอาจทำให้ถูกทำร้ายและเป็นอันตรายถึงชีวิตได้เช่นกัน

ในเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองเวลาการทำงานของหญิง
ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีงานบางประเภทที่จำเป็นต้องมีการทำงานในเวลากลางคืนและ
อาจสร้างความไม่ปลอดภัยกับตัวแรงงานหญิงเอง คือข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของ
แรงงานหญิง (ภาคเกษตร) โดยข้อแนะฉบับนี้วางหลักเกณฑ์กว้างๆ ให้ประเทศสมาชิกต้องจัด
ระเบียบให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานกลางคืน ต้องมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมแก่สภาพร่างกาย และเวลา
พักผ่อนต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ซึ่งควรจะเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของ ประเทศญี่ปุ่นนั้น (Labour Standards Law of Japan 1947) ได้บัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของสตรีในเวลากลางคืน โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานระหว่างเวลา 22.00-05.00 นาฬิกา และสำหรับแรงงานในภาคเกษตรนั้นมีข้อยกเว้นให้กระทำได้ โดยมีเงื่อนไขว่างานดังกล่าว ต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างแต่ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นทำงานในเวลากลางวันด้วย ต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่น้อยกว่าการทำงานตามเวลาปกติ

ในส่วนของมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องการทำงานในเวลากลางคืนนี้ ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (Labour Code of Philippines) มาตรา 130 มีการกำหนดเวลาทำงานกลางคืน แยกลักษณะของการคุ้มครองอย่างชัดเจน โดยห้ามแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมหรืองานประเภทเดียวกันในช่วงเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 ของวันรุ่งขึ้น หรืองานประเภทค้าขายหรืองานที่ไม่ใช่ประเภทอุตสาหกรรมในช่วงเวลา ระหว่าง 24.00 น. ถึง 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และกำหนดไว้ว่าห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงในภาคเกษตรกรรมทำงานช่วงเวลากลางคืน ยกเว้นลูกจ้างหญิงจะได้พักมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ติดต่อกัน

ส่วนประเทศไทยมีมาตรการคุ้มครองในเรื่องนี้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดการทำงานในเวลากลางคืนไว้ใน มาตรา 40 ซึ่งมีได้คุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นสำคัญ แต่เป็นการคุ้มครองในภาพรวม โดยกำหนดในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่าง 24.00-06.00 นาฬิกา และงานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย พิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงาน

สำหรับประเทศเวียดนามมิได้มีการบัญญัติในเรื่องการห้ามมิให้แรงงานหญิงทั่วไปทำงานในเวลากลางคืน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้วเห็นได้ว่าแต่ละประเทศมีการกำหนดห้ามทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิงในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน สาเหตุที่แต่ละประเทศมีช่วงเวลาในการพิจารณากำหนดเวลาที่เหมาะสม น่าจะมาจากสภาพแวดล้อม ลักษณะการใช้ชีวิตของประชากรในสังคม และจำนวนแรงงานภายในประเทศ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ในแต่ละประเทศจะเป็นการกำหนดเป็นข้อห้ามมิให้แรงงานหญิงทำงานในเวลากลางคืนทั้งสิ้น

ด้วยเหตุผลและปัญหาในข้างต้น จึงควรมีออกกฎหมายให้มีความชัดเจนในการกำหนดช่วงเวลาการทำงานในเวลากลางคืนที่ห้ามแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมทำ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน ประกอบกัน เช่น ลักษณะการใช้ชีวิตหรือการดำเนินชีวิตของคนในสังคมชนบท ความปลอดภัยต่อตัวแรงงานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ส่วนช่วงเวลาที่

เหมาะสม ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ไม่ควรให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้นต้องทำงานภายหลัง จากเวลา 19.00 น. เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าว วิถีชีวิตของคนชนบท เป็นช่วงเวลาที่ใช้เวลา พักผ่อนอยู่กับครอบครัว ไม่มีผู้คนออกมาสัญจรไปมา เป็นช่วงเวลาที่เหล่ามีจนาชีพหาโอกาส ในการประสงค์ร้ายกับตัวแรงงานหญิง ทำให้มีความเสี่ยงในการก่อให้เกิดอันตรายดังที่กล่าวมาแล้ว ในข้างต้น สำหรับช่วงเวลาในการเริ่มทำงานสำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เวลาที่ เหมาะสมนั้นน่าจะเป็นเวลาประมาณ 06.00 น. เป็นต้นไป เนื่องจากวิถีชีวิตคนชนบทส่วนใหญ่จะ เริ่มออกจากบ้านไปทำงานในเวลาเช้าตรู่ ช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็นช่วงเวลาที่สอดคล้องกับสภาพการ ดำเนินชีวิตของแรงงานในภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ดี หากการทำงานในบางประเภทที่ไม่สามารถ หลีกเลียข่วงเวลาการทำงานกลางคืนได้ก็ควรกำหนดเป็นข้อยกเว้นในการอนุญาตให้แรงงานหญิง ในภาคเกษตรกรรมได้ในลักษณะงานบางประเภท เพราะสภาพการทำงานของแรงงานของแรงงาน หญิงในภาคเกษตรกรรมแต่ละสาขาก็มีช่วงเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การกรีดยางพารา เป็นต้น แต่เพื่อความปลอดภัยของตัวแรงงานหญิง ก็ควรที่จะกำหนดให้นายจ้าง จัดมาตรการทางด้านความปลอดภัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

4.3 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ข้อแนะที่ 12 ว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา(ภาคเกษตร) ปี ค.ศ. 1921 โดยเป็นการให้ข้อแนะนำว่าประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้ความ คุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่รับจ้างในภาคเกษตรทั้งก่อนและหลังการให้กำเนิดบุตรและรัฐควร กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรให้เท่าเทียมและลักษณะเดียวกับที่กำหนด ในอนุสัญญาเกี่ยวกับหญิงที่รับจ้างทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ จึงควรที่จะ ทำการศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมให้ได้รับความ คุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้ยังควรได้มีการนำ อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 ที่ได้บัญญัติมาตรฐานในการให้ความ คุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิง เพื่อความปลอดภัยของมารดาและเด็ก มาเป็น ส่วนหนึ่งในการที่จะพิจารณาวิเคราะห์หามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงใน ภาคเกษตรกรรม ให้ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานหญิงในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่น

โดยแยกวิเคราะห์ห้ออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

4.3.1 งานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ ควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ควรทำงานที่ลำบาก ทรากตรำ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์มารดา อาจทำให้แท้งบุตร หรือทารกคลอดออกมา ไม่สมบูรณ์ต้องพิจารณา แต่ก็ไม่จำเป็นต้องถึงขั้นห้ามทำงานซะทีเดียว เพราะหากเป็นการห้ามซะทีเดียวก็จะเป็นการกีดกันการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์เอง ซึ่งจะเป็นการสร้างผลเสียให้แก่ตัวแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัว แต่การให้แรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมต้องทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมและไม่มีการป้องกันที่ถูกวิธีก็อาจสร้างปัญหาตามมาในภายหลังได้เช่นกัน

ในส่วนของมาตรการในการกำหนดลักษณะงานอันตรายที่อาจส่งผลกระทบต่อร่างกาย สุขภาพ และอนามัยของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standards Law of Japan ค.ศ. 1947) มาตรา 64-3 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงมีครรภ์นั้น โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตรภายใน 1 ปี ทำงานที่มีลักษณะอันตราย เช่น เข้าทำงานควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมากหรือทำงานในที่ซึ่งเสี่ยงอันตรายจากการยกของหนักหรือทำงานในสถานที่ที่เสี่ยงอันตรายจากแก๊สหรือสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือการทำงานอื่นใดที่เกิดอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ โดยระบุขอบเขตของงานต้องห้ามไว้ในกฎกระทรวง

ส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ค.ศ. 1994 มาตรา 115 (2) มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนหากแรงงานหญิงตั้งครรภ์ได้ 7 เดือนจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เบากว่าเดิมหรือทำงานน้อยกว่าเดิม

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการคุ้มครองที่ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะของงานอันตรายรวมตลอดถึงช่วงเวลากการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของแรงงานหญิงมีครรภ์ในงานภาคเกษตรกรรม จึงควรการออกกฎหมายที่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวสำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมด้วยเช่นกัน โดยจะต้องมีการบัญญัติประเภทของงานอันตรายว่างานอย่างใดบ้างที่มีความเสี่ยงและห้ามมิให้แรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมทำ หรือควรมีการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานสำหรับหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรม นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ เห็นได้ว่าระยะเวลาที่ตั้งครรภ์ก็เป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดช่วงเวลาในการให้ความคุ้มครองด้วยเช่นกัน ว่าการให้ความคุ้มครองควรจะเริ่มเมื่อใดเพื่อเป็นการลดความ

เสี่ยงที่แรงงานหญิงมีครรภ์จะได้รับสิ่งแปลกปลอมเข้าสู่ร่างกายและส่งผลกระทบต่อบุตรในครรภ์ อาจทำให้แท้งบุตรหรืออาจทำให้เด็กที่คลอดออกมาพิการได้ อีกทั้งยังต้องมีการกำหนดให้ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์มีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ เพื่อเป็นมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตัวมารดาและตัวบุตร

4.3.2 สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

หากปรากฏว่าแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมตั้งครรภ์ การจะให้แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้นต้องปฏิบัติงานที่หนักเหมือนที่เคยปฏิบัติมาก็จะสร้างผลเสียให้กับตัวแรงงานและบุตรในครรภ์ได้ เนื่องจากการตั้งครรภ์เป็นภาวะที่ร่างกายมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ร่างกายมีความอ่อนแอ มีโอกาสจะเกิดอันตรายต่อสุขภาพตนเองและทารกในครรภ์จึงมีมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ได้มีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรืออยู่ในช่วงการให้นมแก่บุตร โดยให้ประเทศสมาชิกต่างๆ ภายหลังจากการปรึกษากับผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนขององค์กรคนงานแล้วออกมาตราการต่างๆ เพื่อคุ้มครองไม่ให้สตรีที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตรต้องทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของแม่และเด็กหรือเป็นงานที่จะก่อให้เกิดการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพของคนงานสตรีและบุตร อีกทั้งข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ได้แนะนำให้มีการดำเนินการต่างๆ ตามความเห็นของแพทย์ หรือการเลือกการทำงานในรูปแบบของ การขจัดความเสี่ยงภัยและปรับสภาพการทำงานให้กับสตรีในกรณีที่ไม่อาจปรับสภาพการทำงานให้กับสตรีได้ให้ย้ายสตรีนั้น ไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นโดยไม่สูญเสียรายได้

ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ในส่วนของสิทธิในการเปลี่ยนงานของหญิงมีครรภ์ ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law of Japan ค.ศ. 1947) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ได้ ตามมาตรา 65 (3) และนายจ้างจะต้องเปลี่ยนหน้าที่ให้หญิงนั้นทำงานที่ใช้แรงงานน้อยลง เป็นประเภทงานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งมีความสอดคล้องเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเวียดนามที่ให้สิทธิในการเปลี่ยนงานแก่ลูกจ้างหญิงในทันทีเมื่อลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ โดยไม่ต้องร้องขอแต่ก็ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันมาแสดง

มีข้อสังเกตว่าสำหรับประเทศเวียดนามนั้นสิทธิในการที่จะได้รับการเปลี่ยนงานหากปรากฏว่าลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ได้เจ็ดเดือน กฎหมายยังได้กำหนดให้เป็นหน้าที่นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เบากว่าเดิมและทำงานน้อยลงวันละ 1 ชั่วโมงอีกด้วย

ดังนั้นแรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรม จึงควรได้รับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นต้องหามาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งทำงานเกษตรกรรม โดยการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในทางปฏิบัติ ให้ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม อันเป็นการสร้างมาตรฐานทางกฎหมายให้ใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้หากมีการกำหนดช่วงระยะเวลาของการตั้งครรภ์ว่าจะเปลี่ยนไปเป็นงานให้เบากว่าเดิมก็จะเป็นการสอดคล้องกับประเทศเวียดนามที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

4.3.3 การลาเพื่อคลอดบุตร

เนื่องจากในสังคมปัจจุบันแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมก็มีจำนวนไม่น้อย รัฐจึงควรมีแนวทางในการวางกฎเกณฑ์ที่จะพัฒนาแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมให้ได้รับการคุ้มครองและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนการให้สิทธิการลาคลอดก็เป็นปัญหาสำคัญว่า การให้สิทธิลานั้นแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมควรที่จะเริ่มคุ้มครองนับตั้งแต่เมื่อใด เพราะหากพิจารณาจากสภาพการทำงานแล้วเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมีการทำงานที่หนักหรือตรากตรำกว่าแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม การให้ความคุ้มครองจึงน่าจะมีการให้การคุ้มครองที่รัดกุมและมากกว่าแรงงานหญิงทั่วไป ที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ในเรื่องกำหนดเวลาเกี่ยวกับการลาคลอดก็มีความสำคัญเช่นกันว่าควรกำหนดการลาก่อนคลอดบุตรหรือลาหลังจากคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะเอื้อประโยชน์กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพราะหากปล่อยให้มีการเข้าทำงานภายหลังการคลอดที่ไม่เหมาะสมและหนักเกินไปอาจก่อให้เกิดอันตรายกับตัวแรงงานหญิงนั่นเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity Protection) เป็นอย่างมาก โดยได้ตราไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 110 ส่วนที่ 7 ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานหญิงในฟาร์มเพาะปลูกภาคเกษตร และอนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกคน โดยสาระสำคัญของข้อกำหนดในอนุสัญญาทั้งสองฉบับเน้นถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงทารก สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าจะทำงานในสาขาเศรษฐกิจใด ประกอบกับข้อแนะนำที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา(ภาคเกษตร) ได้ให้ความคุ้มครอง ตลอดจนสิทธิเกี่ยวกับ

ประโยชน์ช่วยเหลือระหว่างระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งมาตรการดังกล่าว อาจกำหนดให้อยู่นอกกองทุนของรัฐ หรือด้วยวิธีการของระบบการประกันก็ได้

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานในงานภาคเกษตรกรรมให้นายจ้างคนเดิมครบ 150 วัน ในช่วงระยะเวลา 12 เดือน ก่อนกำหนดคลอด มีสิทธิลาคลอดทั้งก่อนคลอดและหลังคลอดรวมแล้วไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน และในกรณีที่เกิดความเจ็บป่วยโรคแทรกซ้อน หรือมีความเสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร โดยมีใบรับรองแพทย์ จะได้รับสิทธิในการลาเพิ่มขึ้นและขยายระยะเวลาการการลาคลอดในกรณีคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน นอกจากนี้หากปรากฏว่ามีการเสียชีวิตของมารดาก่อนการสิ้นสุดการลาหลังคลอด ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาในระยะเวลาที่เหลือจากการลาหลังคลอดของมารดาที่เสียชีวิต หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือเข้าโรงพยาบาลหลังคลอดบุตรและกรณีที่มารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ให้ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมาย และยังอนุญาตให้รัฐสมาชิกสามารถออกกฎหมายภายในเป็นข้อยกเว้นให้กับลูกจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรมในงานบางประเภท ให้ได้รับความคุ้มครองจากขอบเขตบางข้อกำหนดในอนุสัญญาได้เป็นบางส่วน หรือทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีคำแนะนำที่บัญญัติไว้ในข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ปี ค.ศ. 2000 มาตรา 4 กำหนดให้ประเทศที่เป็นสมาชิกจะต้องพยายามขยายเวลาการลาคลอดให้ได้เป็นอย่างน้อย 18 สัปดาห์

ในส่วนของสิทธิประโยชน์ในเรื่องค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตรนั้น อนุสัญญาทั้งสองฉบับได้กำหนดสิทธิในช่วงระยะเวลาคลอดบุตรโดยให้ลูกจ้างสตรีมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทั้งในรูปแบบเงินสลดและบริการทางการแพทย์ ซึ่งต้องรับรองได้ว่ามากพอที่จะดูแลบำรุงรักษาลูกจ้างสตรีและบุตรได้อย่างสมบูรณ์ ตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ของลูกจ้างสตรี

กฎหมายของประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standards Law of Japan ค.ศ. 1947) ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงซึ่งใช้บังคับกับแรงงานในภาคเกษตรกรรมได้ โดยให้สิทธิในการลาคลอดได้ 6 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตรและอีก 8 สัปดาห์ หลังการคลอดบุตร รวมเป็น 14 สัปดาห์ โดย 6 สัปดาห์ หลังการคลอดเป็นการลาที่บังคับส่วนอีก 2 สัปดาห์ที่เหลือแรงงานหญิงนั้นสามารถกลับไปทำงานได้ถ้าต้องการและแพทย์ให้ความเห็นว่าไม่มีผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพของแรงงานหญิงเอง และหากตั้งครรภ์เป็นลูกฝาแฝดจะได้รับสิทธิพิเศษกล่าวคือ สามารถลาคลอดได้ถึง 10 สัปดาห์ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาขึ้นอยู่กับ

การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่หากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดจากนายจ้าง จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าจ้างจากระบบประกัน

ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of the Philippines) มาตรา 133 ให้การคุ้มครอง โดยให้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงที่ลาและสามารถขยายวันลาคลอดต่อไปได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ด้วยสาเหตุที่ระบุตามใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการคลอดบุตร

สำหรับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม (Labour Code of Vietnam, 1994) มาตรา 114 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดโดยกำหนดช่วงเวลาเป็นก่อนลาคลอด และหลังลาคลอด ซึ่งระยะเวลาในการลา รวมทั้งสิ้น อาจมีสิทธิลาได้ 4 เดือนถึง 6 เดือน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของรัฐบาล ซึ่งจะออกให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะงานว่างานนั้นหนักเพียงใด มีสารพิษปนเปื้อนหรือไม่

ในเรื่องจำนวนวันลาคลอด และค่าจ้างระหว่างลาคลอดแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ได้ยกมาเห็นว่าในเรื่องระยะเวลาในการใช้สิทธิในการลาคลอดของประเทศ ญี่ปุ่นและเวียดนามนั้น ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรเป็นระยะเวลาที่ยาวนานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์กำหนดแต่ระยะเวลาในการที่ลูกจ้างหญิงสามารถลาได้อย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์หลักจากการคลอดบุตร มิได้กำหนดระยะเวลาขึ้นสูงเอาไว้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นและเวียดนาม ยังมีการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเพิ่มจำนวนวันในการลาคลอดอีกด้วย

ในส่วนของค่าจ้างระหว่างลาคลอดนั้น ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงที่ลาส่วนประเทศญี่ปุ่น การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดไม่เป็นการบังคับ ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่หากลูกจ้างหญิงไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดจากนายจ้าง จะได้รับการช่วยเหลือจากระบบประกัน ในอัตราร้อยละ 60 ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานหญิงระหว่างตั้งครรภ์

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า รัฐควรมีการออกกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยมีหมวดเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยในเรื่องของการกำหนดสิทธิการลาคลอดน่าจะขยายเวลาในการให้สิทธิแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมลาพักคลอดได้อย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ และควรแบ่งเป็นการลาพักก่อนคลอดและลาพักหลังคลอดให้ชัดเจน โดยควรกำหนดให้ความคุ้มครองถึงใน

เรื่องการบังคับการลาหลังคลอด ซึ่งควรกำหนดอย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์ เพื่อเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากการคลอดบุตร ส่วนระยะเวลาที่เหลือก็อาจกำหนดให้เป็นวันลาก่อนคลอดได้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ที่ได้กำหนดในเรื่องของการบังคับการลาหลังคลอดและเป็นไปตามนานาประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม นอกจากนี้ ยังควรมีการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเพิ่มจำนวนวันลาคลอด โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะงานที่หนักและเป็นอันตรายในภาคเกษตรกรรมแต่ละสาขาอีกด้วย แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวก็ตาม แต่น่าจะนำอนุสัญญาดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการออกกฎหมายโดยอย่างน้อย ผู้เขียนเห็นว่าควรจะขยายวันลาพักคลอดออกไปเป็นอย่างน้อย 14 สัปดาห์ อันจะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้มารดาได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและได้มีช่วงเวลาในการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ให้นานขึ้น อีกทั้งยังควรให้การสนับสนุนในเรื่องการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดให้ได้ไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ประจำ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงการรับภาระของนายจ้างประกอบกันเพื่อไม่ให้นายจ้างต้องระบะระมากเกินไป

4.3.4 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ได้กำหนดรายละเอียดไว้ห้ามให้ลูกจ้างสตรีออกจากงาน โดยเพียงเหตุผลเดียวคือเพราะลูกจ้างมีครรภ์หรือเป็นมารดาที่ต้องดูแลให้นมบุตร สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา กำหนดว่าให้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ถ้านายจ้างคนใดเลิกจ้างคนงานสตรีในระหว่างการตั้งครรภ์ หรือลาหยุดเพื่อคลอดบุตร หรือในช่วงที่กลับมาทำงานหลังคลอด แต่ก็มีข้อกำหนดข้อยกเว้นสำหรับกรณี ที่การเลิกจ้างไม่เกี่ยวเนื่องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอด หรือสืบเนื่องจากการคลอด หรือการให้นมบุตร ค่าใช้จ่าย ภาระในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงเหล่านี้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of the Philippines) มาตรา 134 ได้กำหนดเกี่ยวกับกรณีของการห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ โดยกำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างหรือแรงงานซึ่งเป็นหญิงด้วยเจตนาชัดเจนไม่ให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาคลอดหรือเลิกจ้างลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากเหตุผลที่ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหญิงนั้นทวงสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับตามข้อกำหนดแห่งประมวลกฎหมายนี้และการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือขณะลาคลอดบุตรและการเลิกจ้างลูกจ้างหญิง หรือปฏิเสธการยอมรับลูกจ้างหญิงนั้นกลับเข้าทำงานเนื่องจากเกรงว่าลูกจ้างหญิงนั้นอาจจะตั้งครรภ์อีก เป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างลาก่อนและหลังคลอดบุตรและภายใน 30 วันหลังจากนั้น

ประเทศเวียดนาม ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม (Labour Code of Vietnam, 1994) ได้กำหนดให้นายจ้างไม่พึงเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงเนื่องจากได้สมรส มีครรภ์ ลาคลอดดูแลบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ยกเว้นในกรณีที่สถานประกอบการเลิกกิจการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์” ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ไม่ชัดเจนเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศในแต่ละประเทศแล้ว สังเกตได้ว่ามาตรา 43 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างที่มีสาเหตุมาจากการตั้งครรภ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีปัญหาในการมาตีความบังคับใช้ว่าจะสามารถนำมาคุ้มครองแรงงานหญิงได้มากน้อยเพียงใดหากปรากฏข้อเท็จจริงที่มีการเลิกจ้างเพราะตัวลูกจ้างหญิงต้องสละเวลาในการทำงานเพื่อไปดูแลบุตรหลังคลอดอันสร้างความไม่พอใจแก่นายจ้างได้ ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่ใช่สาเหตุที่เกิดจากการตั้งครรภ์แต่เป็นช่วงที่ผ่านการตั้งครรภ์มาแล้ว แต่สำหรับกฎหมายของต่างประเทศจะมีการกำหนดที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะเหตุมีครรภ์และยังคุ้มครองรวมไปตลอดถึงช่วงภายหลังจากการคลอดบุตรที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่น้อยกว่าช่วงตั้งครรภ์

ในเรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมา จะพิจารณาเห็นว่าให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทย และที่น่าสังเกตคือ ประเทศต่างๆ นั้น ได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงโดยการขยายระยะเวลาในการได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้างออกไปจนถึงภายหลังคลอดบุตรหรืออยู่ในระหว่างเลี้ยงดูบุตรทารกเป็นระยะเวลาเท่าใดไว้อีกด้วย

ดังนั้น ประเด็นการคุ้มครองการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ผู้ศึกษามีความเห็นว่างานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรม ควรที่จะได้รับการออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองและเพื่อให้การออกกฎหมายมีความสอดคล้องกับการคุ้มครองตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและตามกฎหมายของต่างประเทศ เห็นว่า ควรมีมาตรการในการที่จะกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์และจะต้องมีการคุ้มครอง รวมตลอดไปถึงช่วงภายหลังจากการคลอดบุตรด้วย ซึ่งจะเป็นการเพิ่มมาตรฐานทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม ให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และยังสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น และเวียดนาม อีกด้วย

4.3.5 การพักเพื่อให้นมบุตร

ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องการให้นมบุตร โดยการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงซึ่งมีครรภ์ในงานภาคเกษตรกรรมไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่มื่อลูกจ้างหญิงได้คลอดบุตรและได้เข้าทำงานหลังจากการคลอดบุตรและต้องดูแลบุตรด้วย ให้ลูกจ้างหญิงที่ต้องดูแลให้นมทารกหยุดงานเพื่อให้นมบุตรของตนได้ โดยเวลาที่ใช้ในการให้นมบุตรให้ถือว่า อยู่ในชั่วโมงทำงาน และต้องได้ผลตอบแทนตามปกติ

นอกจากนี้ อนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ยังได้กำหนดสนับสนุนให้ระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก หรือการลดจำนวนชั่วโมงในแต่ละวันนั้น การกำหนดจำนวนครั้งและระยะเวลาพักเพื่อให้นมทารก และกระบวนการในการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานนั้น ให้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ระยะเวลาพัก และการลดชั่วโมงเหล่านี้ให้ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน และได้รับค่าจ้าง

ส่วนตามกฎหมายของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเวลาพักให้นมบุตร ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of the Philippines) ไม่มีการกำหนดช่วงเวลาการพักให้นมบุตรไว้โดยเฉพาะแต่เป็นการกำหนดให้ความสะดวกโดยจัดสถานที่เลี้ยงดูเด็กในสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิงเท่านั้น

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดโดยพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Law of Japan ค.ศ. 1947) หมวดที่ 6-2 มาตรา 66 (3) ให้นอกเหนือจากระยะเวลาพักทำงานในแต่ละวันตามกฎหมาย ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยการให้นมบุตรได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที

ส่วนประเทศเวียดนามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 116 (2) กำหนดไว้ในกรณีที่สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสตรีจำนวนมาก นายจ้างต้องสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือ โรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือ โรงเรียนอนุบาล

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการให้คุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทย ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้บัญญัติในเรื่องการพักเพื่อให้นมบุตรไว้ ทำให้ลูกจ้างหญิงไม่ได้สิทธิในเวลาพักเพื่อที่จะให้นมบุตร ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในเรื่องกำหนดเวลาพักให้นมบุตรเมื่อพิจารณาจากประเทศต่างๆ ที่ยกมาจะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาในการทำงานด้วย โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นมี

มาตรการทางกฎหมายในการให้สิทธิแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมซึ่งต้องให้นมบุตรมีเวลาพักระหว่างทำงานเพื่อให้ให้นมบุตรได้วันละสองครั้ง โดยให้นับรวมเป็นชั่วโมงการทำงาน ซึ่งกรณีดังกล่าวพิจารณาเป็นหลักสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่กำหนดให้สตรีมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร โดยช่วงเวลาที่พักหรือลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนด้วย นอกจากนี้ ประเทศเวียดนาม เห็นได้ว่า มีการให้ความสำคัญแก่บุตรของลูกจ้างมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น โดยมีการกำหนดให้นายจ้างสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานเลี้ยงเด็ก

ดังนั้นในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสมในประเด็นนี้ จึงควรที่จะมีบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในเรื่องดังกล่าวนี้ และในเรื่องกำหนดเวลาพักให้นมบุตรนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว พิจารณาได้ว่ามีหลักการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้แรงงานสตรีมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร โดยช่วงเวลาที่พักหรือช่วงเวลาทำงานที่ลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนด้วย และเพื่อประโยชน์ในการให้การดูแลทารกที่คลอดออกมา จึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในเรื่องการพักให้นมบุตรไว้สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรมด้วย

4.3.6 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศฟิลิปปินส์ ไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการใดๆ ที่ห้ามแรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดเป็นการเฉพาะ แต่สำหรับมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่าสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมงและมากกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี แต่ได้รับการยกเว้นให้ทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ สำหรับกิจการที่เกี่ยวกับการแสดงบัญชีทรัพย์สิน หรืองานเกี่ยวกับงบดุล หรือทำเอกสารเกี่ยวกับบัญชี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประเภทที่ไม่หนักและมีโอกาสที่จะเกิดอันตรายจากการทำงานได้น้อย

ส่วนประเทศเวียดนาม กฎหมายแรงงานปี ค.ศ. 1994 โดยกำหนดว่า นายจ้างไม่พึงใช้ลูกจ้างสตรีซึ่งมีครรภ์เกิน 6 เดือน ให้ทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติกิจอื่นในสถานที่ห่างไกล

ส่วนประเทศไทยได้มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้ใน มาตรา 39/1 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

เมื่อเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของแต่ละฉบับแล้วเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองก็เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ได้มีเวลาหยุดพักผ่อนที่มากขึ้น ไม่ต้องมีการตรากตรำทำงานมากเกินไปและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงเองหรือต่อบุตรในครรภ์ของลูกจ้างหญิง แต่ประเทศเวียดนามนั้นได้มีการกำหนดที่แตกต่างไปจากประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย คือมีการกำหนดช่วงเวลาที่จะให้การคุ้มครองอย่างชัดเจน เรียกได้ว่าเป็นการสร้างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นที่จะไม่ให้นายจ้างสามารถปฏิเสธความรับผิดชอบว่า ไม่ทราบการตั้งครรภ์ของแรงงานหญิง เพราะช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างจะต้องรู้ได้โดยการสังเกตเห็นว่าแรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ นอกจากนี้ยังไม่เป็นการปิดกั้นการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของแรงงานหญิงในช่วงที่ตั้งครรภ์ในช่วงแรกๆ กับลักษณะการทำงานบางประเภทที่มีลักษณะเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตั้งแรงงานหญิงมีครรภ์

แม้ว่าในแต่ละวันทำงานจะมีการจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่กำหนดการพักผ่อนในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน โดยเฉพาะแรงงานหญิง หากต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัย เสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิด และสติปัญญาของคนงาน แต่ในบางกรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดได้ โดยเฉพาะแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ที่บางครั้งต้องมีการทำงานต่อเนื่องกัน ไปจนกว่างานจะเสร็จ เพราะไม่เช่นนั้น อาจทำให้ผลผลิตทางการเกษตรเสียหาย เช่น พืชผัก ผลไม้ สุกงอมเกินไป หรือปลาที่ต้องมีการคัดเลือกให้เสร็จ แต่ก็เป็นการทำงานต่อเนื่อง ในระยะเวลาไม่นานและเป็นงานที่ไม่หนัก การที่จะมีการออกกฎหมายเพื่อมาควบคุม จึงต้องพิจารณาถึงอุปสรรคต่อการทำงานในภาคเกษตรกรรมควบคู่ไปกับการสร้างภาระหน้าที่ให้นายจ้าง ซึ่งหากมากเกินไป อาจส่งผลให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างแรงงานหญิงให้ทำงาน ซึ่งการออกกฎหมายควรมีการเปิดโอกาส ให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานล่วงเวลาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยต้องมีขอบเขตในการอนุญาตที่ชัดเจนและยืดหยุ่น เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องทำงานหนักมากเกินไป โดยอาจกำหนดเช่นเดียวกับประเทศเวียดนามที่มีการกำหนดระยะเวลาของการตั้งครรภ์ขึ้นต่ำไว้ว่าต้องมีการตั้งครรภ์เกิน 6 เดือนจึงจะห้ามทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้ ควรมีการจำกัดเวลาในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ซึ่งอาจจะอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ไม่เกินวันละ 1 ชั่วโมง และจะต้องไม่เป็นช่วงเวลากลางคืน เพราะแรงงานหญิงมีร่างกายที่อ่อนแอ และมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายระหว่างการเดินทางกลับบ้าน จึงควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายและนายจ้าง รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างดีที่สุด

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะการเป็นแรงงานที่มีส่วนสำคัญต่อการผลิตสินค้าทางด้านเกษตรที่นำมาบริโภคกันภายในประเทศ รวมถึงการส่งสินค้าออกไปขายในต่างประเทศเพื่อสร้างรายได้เข้ากับประเทศไทยเป็นจำนวนไม่น้อย ถึงแม้ว่าคนทั่วไปจะมองว่าแรงงานที่ทำงานเกษตรกรรมเป็นประชาชนชั้นล่างของสังคมไทย เป็นผู้ที่มียาได้น้อย มีค่าการครองชีพต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่มีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ตลอดจนสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม รวมถึงศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง กฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง และแรงงานหญิงมีครรภ์ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้ รวมถึงตลอดถึงอนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง และแรงงานหญิงมีครรภ์

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดคำเรียกชื่อสัญญาไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ นายจ้าง (Employer) และลูกจ้าง (Employee) ประกอบกับได้กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจในการบังคับบัญชา ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ส่งผลให้การให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในงานบางประเภทที่ไม่มีการบังคับบัญชาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้อยู่ภายใต้ของคู่สัญญาตามกฎหมายแรงงาน จึงเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานที่ค่อนข้างจะแคบไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานในหลายๆ อาชีพ รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม จึงทำให้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่กฎกระทรวงฉบับนี้ ก็ไม่สามารถนำมาคุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวไม่มีสภาพบังคับ และไม่มียกเว้นโทษผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมาย อีกทั้งการให้ความ

คุ้มครองยังมีมาตรฐานการให้ความคุ้มครองที่แตกต่างกัน ประกอบกับไม่มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองสำหรับแรงงานหญิงที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมเป็นลักษณะพิเศษ แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ส่งผลให้แรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเท่าที่ควร จากการศึกษายังพบอีกว่า ในเรื่องนี้ระบบประกันสังคมนั้น ในปัจจุบันแรงงานในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะผู้ประกันตน ด้วยเหตุที่ไม่อาจส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบ มีการเข้าออกงานบ่อย หรือได้รับรายได้ไม่แน่นอน ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงเวลานั้นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ เพื่อให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

การให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม ไม่มีกฎหมายของประเทศใดที่บัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ นี้ มีขอบเขตการให้ความคุ้มครองที่เอื้อประโยชน์สำหรับแรงงานในทุกภาคอาชีพ เพราะส่วนหนึ่งได้กำหนดลักษณะของการให้ความคุ้มครองเป็นรูปแบบของพนักงานหรือผู้ใช้แรงงาน (Workers) กล่าวคือ ได้กำหนดคำนิยามสำหรับแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองครอบคลุมเข้าถึงคนทำงานที่ถูกจ้างให้ทำงานให้แก่บุคคลอื่นที่อยู่ในทุกสถานประกอบการ โดยได้รับค่าจ้างไม่คำนึงว่าทำงานประเภทใด จึงทำให้แรงงานทุกประเภทที่อยู่นอกระบบ (Informal Sector) ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งแตกต่างกับขอบเขตการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่กำหนดให้ความคุ้มครองเฉพาะการทำงานที่เข้าลักษณะของลูกจ้าง (Employee) ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาในการที่จ้างของนายจ้าง (Employer) ซึ่งงานเกษตรกรรมบางประเภทไม่มีลักษณะที่จะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชานายจ้างเสมอไป ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมในบางประเภทไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเป็นพิเศษ ทั้งในเรื่องของการทำงานในเวลากลางคืน หรือการได้รับการคุ้มครองเมื่อตั้งครรภ์ ส่งผลให้แรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศได้รับสิทธิในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในส่วนของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 110 มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองคนทำงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมที่ทำงานในไร่เป็นการเฉพาะ

โดยกำหนดการให้ความคุ้มครองความเป็นมารดาไว้หลายประเด็นและมีอีกหลายข้อแนะที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม รวมถึง อนุสัญญาที่มีสาระไม่เพียงแต่ใช้บังคับคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม แต่เป็นอนุสัญญาที่ใช้บังคับคุ้มครองแรงงานทุกสาขา เศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงภาคเกษตรกรรมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษามาตรฐานแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ข้อมูลกว้างขวางและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับในส่วนของประเทศไทยพบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทางปฏิบัติ โดยสามารถพิจารณาได้จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับคุ้มครองในเรื่องประเภทและลักษณะของงานอันตราย ที่จะต้องเข้ามาควบคุมการทำงานของแรงงานหญิงให้มีความเหมาะสม สามารถนำมาบังคับใช้กับแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมได้ ด้วยการทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นการทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมี น้ำยาเคมี และเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดกับ เครื่องจักรกลทางการเกษตร หรือกรรมวิธีที่เป็นอันตราย หรือต้องทำงานที่เสี่ยงต่อภาวะทางอารมณ์ของสัตว์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับการทำงานในเวลากลางคืน พบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดการทำงานในเวลากลางคืน โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00-06.00 นาฬิกาได้แต่มีข้อจำกัดตามความเห็นของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก การที่จะนำช่วงเวลาดังกล่าวมาบังคับใช้กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม จะเป็นการสร้างความไม่เหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากสถานประกอบการในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่อยู่ในท้องถิ่นชนบท ผู้คนสัญจรไปมามีไม่มาก และเส้นทางมีลักษณะเปลี่ยว ทำให้มีความเสี่ยงต่อการถูกประทุษร้าย อันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือความปลอดภัยทั้งทาง เพศ ร่างกาย หรือทรัพย์สิน

ปัญหาที่พบมากอีกประการหนึ่ง ก็คือ การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมทั้งก่อนและหลังการให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เรียกว่าอ่อนแอที่สุดสำหรับแรงงานหญิงซึ่งควรที่จะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษทั้งในเรื่องของงานอันตรายที่ควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำเพราะแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ ควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ควรทำงานที่ลำบากตรากตรำ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์มารดา อาจทำให้แท้งบุตร หรือทารกคลอดออกมาไม่สมประกอบต้องพิการ แต่ก็ไม่จำเป็นต้องถึงขั้นห้ามทำงานซะทีเดียว เพราะหากเป็นการห้ามซะทีเดียวก็จะเป็นการกีดกันการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์เอง ซึ่งจะเป็นการสร้างผลเสียให้แก่ตัวแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัว แต่การให้แรงงานหญิงมี

ครรภ์ในภาคเกษตรกรรมต้องทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมและไม่มีการป้องกันที่ถูกต้องก็อาจสร้างปัญหาตามมาในภายหลังได้เช่นกัน

สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ซึ่งหากปรากฏว่าแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมตั้งครรภ์ การจะให้แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้นต้องปฏิบัติงานที่หนักเหมือนที่เคยปฏิบัติมาก็จะสร้างผลเสียให้กับตัวแรงงานและบุตรในครรภ์ได้ เนื่องจากการตั้งครรภ์เป็นภาวะที่ร่างกายมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ร่างกายมีความอ่อนแอ มีโอกาสจะเกิดอันตรายต่อสุขภาพตนเองและทารกในครรภ์จึงมีมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

การลาคลอดบุตร ในส่วนการให้สิทธิการลาคลอดก็เป็นปัญหาสำคัญว่า การให้สิทธิลาคลอดนั้นแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมควรที่จะเริ่มคุ้มครองนับตั้งแต่เมื่อใด เพราะหากพิจารณาจากสภาพการทำงานแล้วเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมีการทำงานที่หนักหรือตรากตรำกว่าแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม การให้ความคุ้มครองจึงน่าจะมีการให้การคุ้มครองที่รัดกุมและมากกว่าแรงงานหญิงทั่วไป ที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ในเรื่องกำหนดเวลาเกี่ยวกับการลาคลอดก็มีความสำคัญเช่นกันว่าควรกำหนดการลาก่อนคลอดบุตรหรือลาหลังจากคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะเอื้อประโยชน์กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพราะหากปล่อยให้มีการเข้าทำงานภายหลังการคลอดที่ไม่เหมาะสมและหนักเกินไปอาจก่อให้เกิดอันตรายกับตัวแรงงานหญิงนั่นเองได้นอกจากนี้ ในส่วนของค่าจ้างในช่วงที่ลาคลอดบุตรของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมก็มีปัญหาที่แรงงานหญิงนั้นไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดเช่นกันซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ตัวแรงงานมีความจำเป็นอย่างสูงในเรื่องค่าใช้จ่าย

การพักเพื่อให้นมบุตร เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ได้สิทธิพิเศษตามกฎหมายในการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทั้งช่วงเวลาก่อนคลอดไปจนถึงคลอด การดูแลบุตรภายหลังการคลอดในช่วงที่เป็นทารก

จากเหตุผลที่ได้ศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบถึงปัญหาที่ไม่สามารถนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมโดยตรง ในเรื่องกำหนดลักษณะอันตรายของงาน การทำงานในเวลากลางคืน การคุ้มครองแรงงานหญิงเมื่อตั้งครรภ์ การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ดังนั้น การที่จะกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม จึงควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเป็นพิเศษ เพื่อให้มีความสอดคล้อง กับสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะมีการเสนอกฎหมายเฉพาะ หรือมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงาน

เกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ให้มีความเหมาะสมกับสังคมของประเทศไทย และเพื่อให้ปัญหาเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนใคร่มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวในการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมถึงสภาพการทำงาน การจ้างงาน ตลอดจนความเป็นอยู่ สุขภาพ และสิทธิต่างๆ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะที่ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมให้ได้รับความคุ้มครองในการทำงานอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยอาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนนิยามของคำว่า ลูกจ้าง(Employee) หรือ ออกเป็นกฎหมายพิเศษที่ใช้บังคับเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้แก่ นายจ้าง และแรงงานหญิงดังต่อไปนี้

5.2.1 ควรยกเลิก กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ออกตามความในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นหมวดหนึ่งที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ หรืออย่างน้อยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ในส่วนของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะในเรื่องที่เห็นว่าจำเป็นและเร่งด่วน ตามหลักเกณฑ์ที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้

5.2.1.1 นิยามของคำว่าลูกจ้าง ควรเป็นดังนี้

คนทำงาน หมายถึง ผู้ที่เข้าทำงานในลักษณะงานเกี่ยวกับการเกษตรกรรม โดยได้รับค่าจ้าง เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และงานหมา

แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม หมายถึง แรงงานหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ทำงานให้กับนายจ้างในด้านการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นงานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้และการประมงที่ไม่ใช่งานประมงทะเล โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรืองานหมา

5.2.1.2 ลักษณะและประเภทของงานอันตราย ควรมีการกำหนดลักษณะและประเภทของงานอันตรายที่สอดคล้องกับงานเกษตรกรรมอย่างชัดเจน ว่างานใดห้ามมิให้แรงงานหญิงทำ

พร้อมกับมีหน่วยงานคอยกำกับดูแล ประการประเภทของงานอันตรายในภาคเกษตรกรรมเป็นการ เฉพาะ เช่น การกำหนดห้ามทำงานกับเครื่องจักรกลการเกษตรโดยไม่มีเครื่องป้องกันและงาน ลักษณะอย่างไรบ้างที่เป็นงานอันตราย หรือ สารเคมีทางการเกษตรที่เป็นอันตรายที่จะต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันพิเศษ สารก่อมะเร็ง สารกัมมันตรังสี หรือวัตถุมีพิษ หรืองานทางด้านปศุสัตว์ที่ต้องทำงานอยู่ภายใต้ความเสี่ยงของภาวะทางด้านอารมณ์ของสัตว์ที่ไม่แน่นอน เป็นต้น

อีกทั้ง ยังควรมีการกำหนดถึงสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายในแต่ละสาขาอาชีพของภาคเกษตรกรรม อีกทั้งยังควรมีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำแผนฝึกรอบรวมในเรื่องวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องวิธี และปลอดภัยสำหรับแรงงานหญิง เช่นเดียวกับประเทศเวียดนามก็น่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองที่มีความเหมาะสมเช่นกัน

5.2.1.3 การทำงานในเวลากลางคืน ควรมีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานในเวลา กลางคืนที่ห้ามแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมทำ ภายหลังจากเวลา 19.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา อย่างไรก็ตาม หากการทำงานในบางประเภทไม่สามารถหลีกเลี่ยงช่วงเวลาการทำงาน กลางคืนได้ก็ควรกำหนดเป็นข้อยกเว้นในการอนุญาตให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้ใน ลักษณะงานบางประเภท เช่น การกรีดยางพารา พร้อมกับกำหนดมาตรการให้การดูแลในด้านความปลอดภัยเป็นพิเศษ

5.2.1.4 งานอันตรายที่ห้ามแรงงานหญิงมีครรภ์ทำ ควรมีการกำหนดประเภทของงาน อันตรายว่างานอย่างใดบ้างที่มีความเสี่ยงและห้ามมิให้แรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมทำ พร้อมกับมีการกำหนดช่วงเวลาในการให้ความคุ้มครองว่าจะเริ่มเมื่อมีอายุครรภ์เท่าใด เพื่อเป็นการ ลดความเสี่ยงที่แรงงานหญิงมีครรภ์จะได้รับสิ่งแปลกปลอมเข้าสู่ร่างกายและส่งผลกระทบต่อบุตรในครรภ์ อาจทำให้แท้งบุตรหรืออาจทำให้เด็กที่คลอดออกมาพิการได้

5.2.1.5 การลาเพื่อคลอดบุตร ควรมีการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องการลาคลอด โดยขยายการลาให้ได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ โดยแบ่งเป็นการลาก่อนและหลังคลอด

นอกจากนี้ยังควรให้การสนับสนุนในเรื่องการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอด ให้ได้ไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ประจำ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงการรับภาระของนายจ้างประกอบ กันเพื่อไม่ให้นายจ้างต้องระงับภาระมากเกินไป

5.2.1.6 การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ควรมีกำหนดควรมีการกำหนดการคุ้มครอง แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ โดยครอบคลุมไปถึงช่วงภายหลังจากการคลอดบุตรในระหว่างที่บุตรยังเป็นทารกอยู่ด้วย

5.2.1.7 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร โดยช่วงเวลาที่พักหรือช่วงเวลาที่ลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนด้วย

5.2.1.8 ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำงานล่วงเวลาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีขอบเขตในการอนุญาตที่ชัดเจน และยืดหยุ่น เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องทำงานหนักมากเกินไป

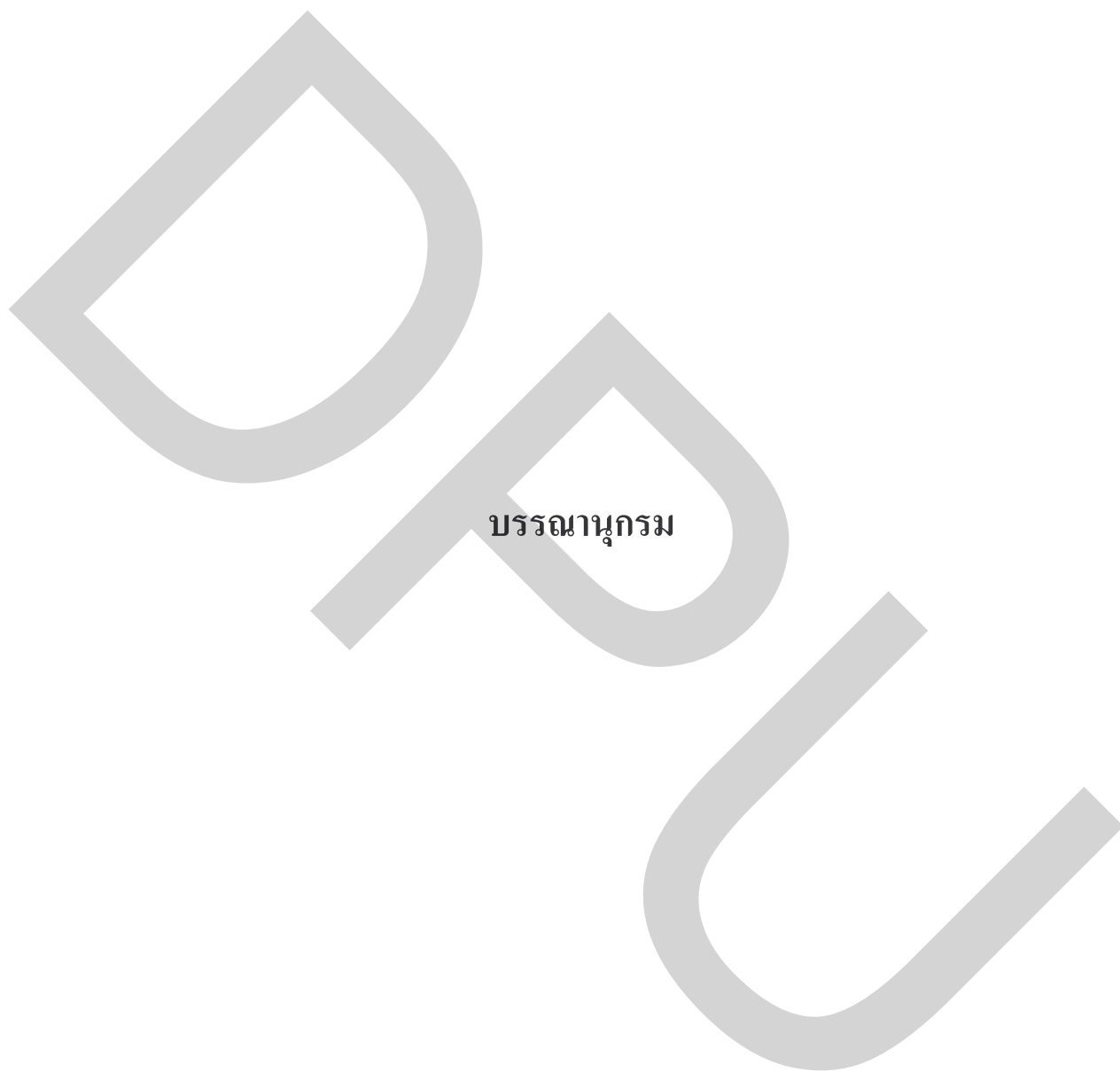
5.2.2 จากข้อเสนอแนะข้อ 5.2.1 ควรออกกฎหมายฉบับรอง ในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมตามลักษณะประเภทของงานเกษตรกรรมในแต่ละสาขาอาชีพเป็นการเฉพาะ เช่น สาขาการปศุสัตว์ สาขาการเพาะปลูก สาขาการประมง ในเรื่องเกี่ยวกับประเภทของงานอันตราย การทำงานในเวลากลางคืน ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

5.2.3 ควรมีการตั้งหน่วยงานคอยกำกับดูแลในเรื่องการทำงาน การขึ้นทะเบียนและ การตรวจแรงงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาคเพื่อดูแลแรงงานหญิงในภาคเกษตรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านเกษตรกรรม พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบังคับใช้กฎหมายในระดับต่างๆ ครอบคลุมทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค มีตัวแทนทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรธุรกิจ กลุ่มแรงงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันวิชาการ เข้าร่วมทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ขยายความคุ้มครองโครงการประกันสังคมสำหรับแรงงานในภาคเกษตรกรรม รวมถึงมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมว่าด้วยแรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะโดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสมทบไว้เป็นพิเศษโดยกำหนดการบริหารงานแยกเป็นอิสระจากกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน

5.2.4 ควรมีการจัดฝึกอบรม ส่งเสริมการจ้างงาน การมีงานทำ โดยให้ความรู้ทักษะฝีมือในการทำงานแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมกลุ่มต่างๆ ในเรื่องการทำงานที่ถูกวิธีและปลอดภัย รวมถึงวิธีการใช้เครื่องมือป้องกันในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย เพื่อให้แรงงานได้รับความรู้ และมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพแรงงานในภาคเกษตรกรรมให้มีความกว้างขวางและจริงจัง

พร้อมทั้งมีการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น ถุงมือ รองเท้าบูท หรือหน้ากากป้องกันฝุ่นละออง เนื่องจากผู้ใช้แรงงานหญิงอาจไม่ได้คำนึงถึงเรื่องเหล่านี้ หรืออยู่ในฐานะที่ไม่อาจจัดหาได้ จึงควรให้นายจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่สามารถจัดหาให้ได้เป็นผู้จัดเตรียมไว้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมลลักษณ์ โตสกุล. (2528). **วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจและการตลาด ธนาคารกรุงเทพ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2550). **รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยาย ครั้งที่ 2**. ม.ป.ท.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2541). **กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- _____. (2545). **กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- ไพทวิชิต เอกจริยกร. (2546). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524). **กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: รามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). **เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคมหน่วยที่ 8 ระบบเศรษฐกิจ 1**. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- เมธี ดุลยจินดา. (2525). **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- สุดาศิริ วทวงศ์. (2545). **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- _____. (2548). **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- หยุด แสงอุทัย. (2548). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 14)**. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). **งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศตะวันออก.
- อัท เจสสัน. (2477). **ลัทธิเศรษฐกิจ** (คำสอนชั้นปริญญาตรีวิชาลัทธิเศรษฐกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). “75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” จัดพิมพ์เป็นที่ระลึกในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย.

ทักษิณ ศุภราชชัย. (2506, พฤศจิกายน-ธันวาคม). “เวลาทำงานและวันหยุดงานของคนงานในประเทศไทยอังกฤษ.” วารสารแรงงาน, 5, 6.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.

เบ็ญจา จิรภัทรพิมล. (2536, เมษายน). “แรงงานสตรีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่น.” ไทยญี่ปุ่นศึกษา.

ประกาย กิจธิคุณ. (2550, ธันวาคม). “แรงงานภาคเกษตรหนึ่งในแรงงานนอกระบบที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่ยังไม่เข้าถึงระบบประกันสังคม”. เศรษฐกิจการเกษตร, 53, 613.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536, มิถุนายน). “นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง”. สุโขทัยธรรมมาธิราช, 5, 1.

ลาวัลย์ ถนัดศิลป์กุล. (2535, มิถุนายน). “สตรีกับการพัฒนาการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของสตรี: ศึกษาพัฒนาการในประเทศไทยอังกฤษ.” สุโขทัยธรรมมาธิราช, 4, 1.

หน้า 41.

วิทยานิพนธ์

กชมน ทรงพิทักษ์กุล. (2552). ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กาญจนา มั่งมี. (2549). มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิทยา เขียวดอกน้อย. (2544). การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ปิยมาศ รัตนะบดี. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณี สุขผล. (2543). การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. (2545). การวิเคราะห์ในเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาค
เกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รายงานวิจัย

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2544). การคุ้มครองแรงงานในงานภาค
เกษตร (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- จ้านง ประสงค์. (2529). **สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง** (รายงานวิจัย).
 กรุงเทพฯ: สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ.
- สันติภาพ จินดาแสง. (ม.ป.ป.). **สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์** (รายงานวิจัย).
 กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

เอกสารอื่นๆ

- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2541). **ประเด็นที่ควรพิจารณาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน** (เอกสาร
 ประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

กฎหมาย

- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547.
 พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524.
 พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518.
 พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2527.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
 พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2517.
 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.
 พระราชบัญญัติพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551.
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Bob Hepple and Sandra Fredman. (1986). **Labour Law and Industrial Relations in Great Britain**. London: Homewood.
 Kazuo Sugeno. (1995). **Japanese Labour Law** (Translated by Leo Kanowitz). Tokyo: University of Tokyo Press.
 Ministry of Labour Japan. (1990). **Labour Law of Japan**. Tokyo: The Institute of Labour Administration.

OTHER

Kozo Kagawa. (1985). “**Child Labour in Japan**” (This paper is presented at the third Asian Region Congress of Labour Law and Social Security). Bangkok.

ELECTRONIC SOURCES

International Labour Organization. (2462). Retrieved November 10, 2009, from <http://www.ilo.org>.

The Labour Standard Law. (2490). Retrieved December 4, 2009, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a032>

Labour Code of Philippines. (2535). Retrieved December 18, 2009, from

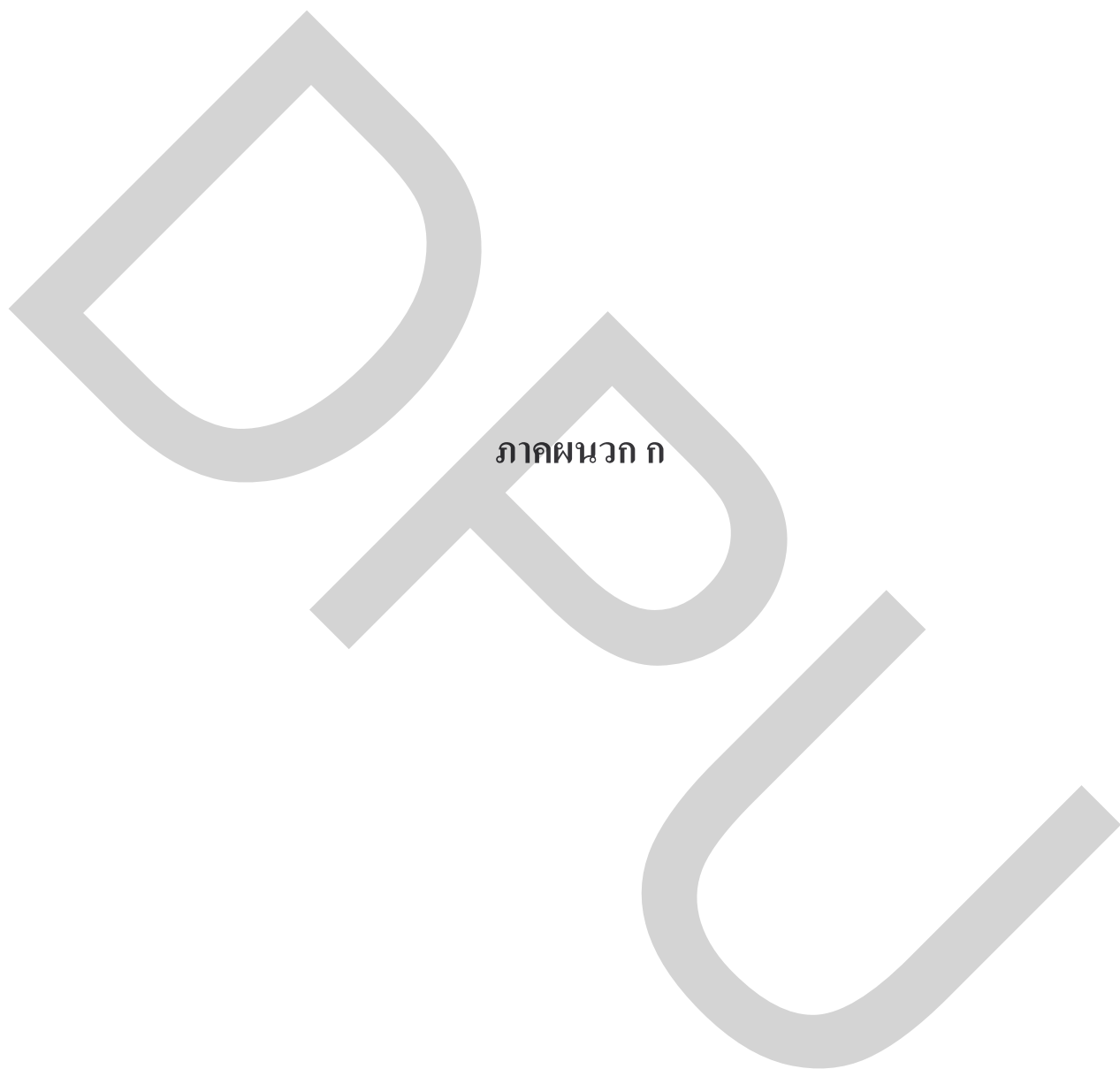
<http://www.bcphilippineslawyers.com/the-labor-code-of-the-philippines-book-3/>





ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ยกเลิก (1) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 2. ในกฎกระทรวงนี้ “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

ข้อ 3. ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 4. ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 47 มาตรา 49 มาตรา 51 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 55 มาตรา 70 มาตรา 76 มาตรา 100 มาตรา 101 มาตรา 102 มาตรา 103 มาตรา 104 มาตรา 105 มาตรา 106 มาตรา 107 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125 มาตรา 126 มาตรา 127 มาตรา 128 มาตรา 129 มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 137 มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 141 มาตรา 142 และมาตรา 143 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 6. ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ข้อ 7. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

ข้อ 8. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

นายจ้างอาจให้เด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้เฉพาะงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก ทั้งนี้ โดยได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้น

ข้อ 9. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

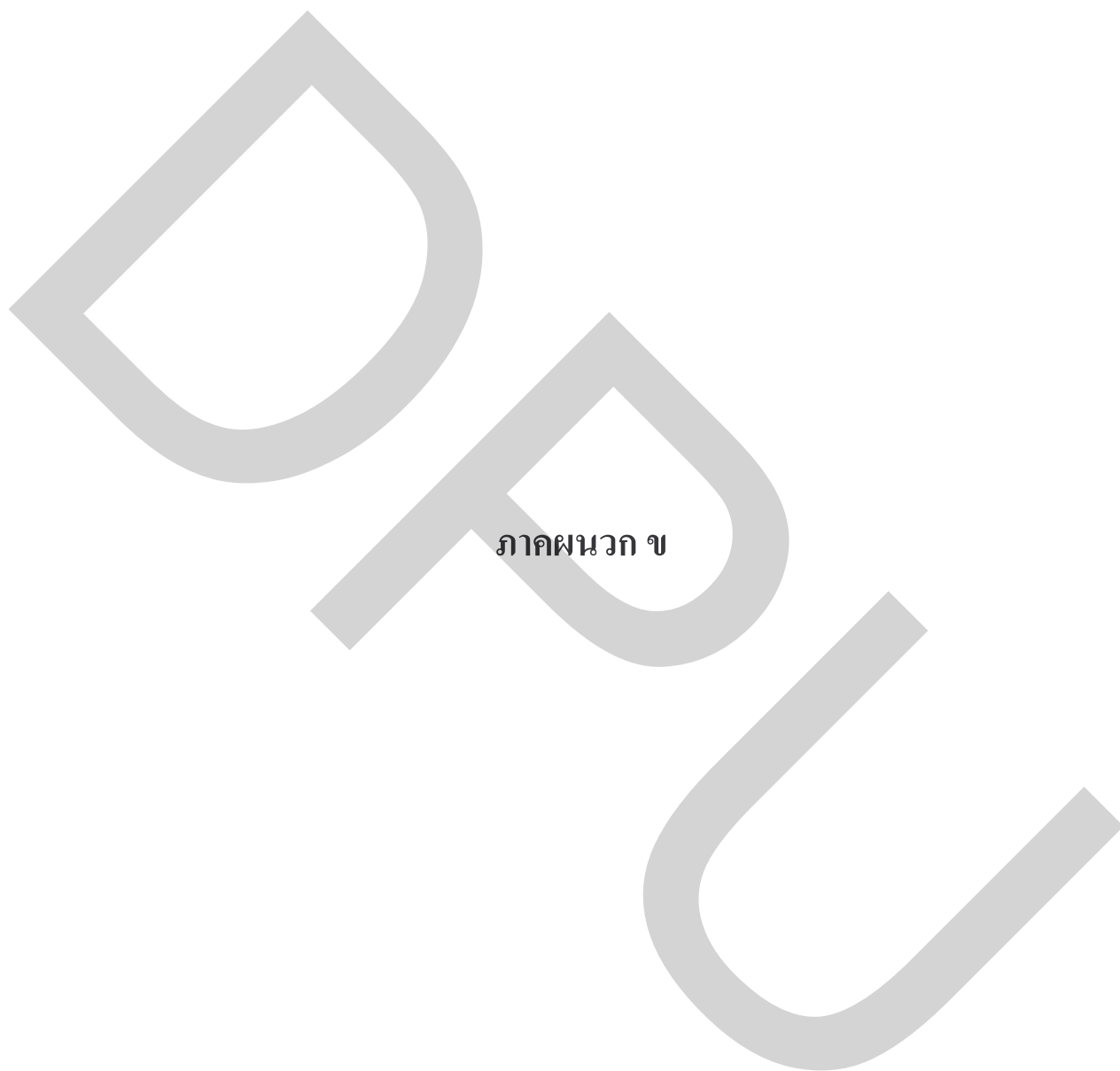
ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 10. กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2547

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ภาคผนวก ข

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้การคุ้มครองแรงงานหญิง

Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection before and after childbirth of women wage-earners in agriculture, which is included in the third item of the agenda of the Session, and Having decided that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921, to be submitted to the Members of the International Labour Organisation for consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise, in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

The General Conference of the International Labour Organisation recommends: That each Member of the International Labour Organisation take measures to ensure to women wage-earners employed in agricultural undertakings protection before and after childbirth similar to that provided by the Convention adopted by the International Labour Conference at Washington for women employed in industry and commerce, and that such measures should include the right to a period of absence from work before and after childbirth and to a grant of benefit during the said period, provided either out of public funds or by means of a system of insurance.

Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the night work of women in agriculture, which is included in the third item of the agenda of the Session, and Having decided that these proposals shall take the form of a Recommendation, adopts the following Recommendation, which may be cited as the Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921, to be submitted to the Members of the International Labour Organisation for consideration with a view to effect being given to it by

national legislation or otherwise, in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

The General Conference of the International Labour Organisation recommends:

That each Member of the International Labour Organisation take steps to regulate the employment of women wage-earners in agricultural undertakings during the night in such a way as to ensure to them a period of rest compatible with their physical necessities and consisting of not less than nine hours, which shall, when possible, be consecutive.

Maternity Protection Convention, 2000

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an

international Convention; adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are

provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention

and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

C110 Plantations Convention, 1958

PART VIII. WORKMEN'S COMPENSATION

Article 51

Each Member of the International Labour Organisation for which this Part of this Convention is in force undertakes to extend to all plantation workers its laws and regulations which provide for the compensation of workers for personal injury by accident arising out of or in the course of their employment.

Article 52

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes to grant to the nationals of any other Member for which this Part of this Convention is in force, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals.

2. This equality of treatment shall be guaranteed to foreign workers and their dependants without any condition as to residence. With regard to the payments which a Member

or its nationals would have to make outside that Member's territory in the application of this principle, the measures to be adopted shall be regulated, if necessary, by special arrangements between the Members concerned.

Article 53

Special agreements may be made between the Members concerned to provide that compensation for industrial accidents happening to workers whilst temporarily or intermittently employed in the territory of one Member on behalf of an undertaking situated in the territory of another Member shall be governed by the laws and regulations of the latter Member

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายสิวฤทธิ์ นิ่มกุล

วัน เดือน ปี เกิด

1 กุมภาพันธ์ 2527

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกร 3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ประสบการณ์ทำงาน

เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
สำนักงานธนารักษ์พื้นที่อุตรดิตถ์ กรมธนารักษ์
กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2552

ทุนการศึกษา

ทุนนักกีฬาศึกษาในระดับปริญญาตรี 4 ปี
ทุนนักกีฬาศึกษาในระดับปริญญาโท 3 ปี