

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมาย ของต่างประเทศและของประเทศไทย

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด ความเป็นมาในการใช้และการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมจากบทที่ 2 มาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาการใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรนั้น เป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับประเทศที่มีลักษณะภูมิประเทศ เอื้อให้ประชาชนในประเทศต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งรวมถึงประเทศไทย จึงควรที่จะร่วมมือหากฎหมายที่เหมาะสม ในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งในบทนี้ จะได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ 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 ชีระ ศรีธรรมรักษ์ (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย. หน้า 1.

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

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

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการกำหนดขึ้นระหว่างเดือน มกราคม-เมษายน 2462 โดยคณะกรรมการแรงงาน (Labour Committee) ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่ตั้งขึ้น โดยที่ประชุมสันติภาพ (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 นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ยึดคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (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 ได้รับการก่อตั้งเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนำของธรรมนูญนี้ และในคำประกาศที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่รับรอง ณ นครฟิลาเดลเฟีย ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 (ค.ศ. 1944).”

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้งบเงื่อนไขของเสรีภาพ และความภาคภูมิ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมีได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใด

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) เพื่อรับรองอนุสัญญาและข้อแนะ ได้จัดให้มีการประชุมระหว่างสมาชิกขององค์การปีละครั้ง ประมาณเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคมของทุกปี ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกแต่ละประเทศส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ประเทศละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล 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 สังคมการเมืองในยุคนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการขยายการคุ้มครองในประเทศ จึงไม่ปรากฏผล ด้านการ

⁵⁸ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). “75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” จัดพิมพ์เป็นที่ระลึกในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย. 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 เนื่องจากอาชีพเกษตรกรรมเป็นหนึ่งในสามอาชีพที่มีอันตรายมากที่สุด เช่นเดียวกับงานเหมืองแร่ และงานก่อสร้าง นายจ้างจะต้องช่วยป้องกันการเสียชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพที่เสื่อมโทรม มาตรการต่างๆ แทนสารเคมีที่มีพิษร้ายแรง โดยเพิ่มความเข้มแข็งของกฎหมายที่มีอยู่ และนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้แรงงานภาคเกษตรต้องเผชิญกับสารเคมีที่

มีพิษร้ายแรง และปรับปรุงให้แรงงานภาคเกษตรได้เข้าถึงบริการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตลอดจนบริการสาธารณสุข⁵⁹

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ อันควรได้ศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในภาคเกษตรของประเทศไทยฉบับต่างๆ มีดังต่อไปนี้

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

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับเฉพาะแรงงานภาคเกษตรที่ทำงานในฟาร์มเพาะปลูกหรือสวนขนาดใหญ่ที่มีการเพาะปลูกและ การผลิตในเชิงพาณิชย์เป็นสำคัญ ซึ่งมีการจ้างแรงงานแต่ไม่ครอบคลุมรวมถึง เกษตรกรรายย่อยที่ผลิตเพื่อการบริโภคในพื้นที่และปกติไม่มีการจ้างแรงงาน ซึ่งสาระสำคัญของการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในส่วนของการคุ้มครองความเป็นมารดา มีข้อบัญญัติในส่วนที่ 7 มีรายละเอียดดังนี้⁶⁰

1) ลูกจ้างสตรีที่หลักฐานทางการแพทย์หรือหลักฐานอื่นๆ ที่เหมาะสมแสดงวันกำหนดคลอดบุตรจะได้รับสิทธิในการลาเพื่อการมีบุตร

2) ลูกจ้างสตรีซึ่งทำงานให้นายจ้างคนเดิมครบ 150 วัน ในช่วงระยะ 12 เดือนก่อนกำหนดการคลอดบุตร มีสิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 14 สัปดาห์ ซึ่งรวมเวลาลาหลังการคลอดไว้แล้ว

3) ให้กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศกำหนดระยะเวลาบังคับลาหลังการคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างสตรี ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์ ระยะเวลาที่เหลือของการลาคลอดบุตรทั้งหมดอาจกำหนดไว้ก่อนกำหนดวันคลอด หรือดูต่อจากกำหนดหมดวันลาบังคับ 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 หรือแจ้งให้ลูกจ้างสตรีทราบว่าถูกเลิกจ้างโดยที่หนังสือแจ้งจะหมดกำหนดในช่วงที่ลูกจ้างสตรีลางานอยู่ ห้ามให้ลูกจ้างสตรีออกจากงานโดยเพียงเหตุผลเดียวคือเพราะลูกจ้างมีครรภ์หรือเป็นมารดาที่ต้องดูแลให้นมบุตร

10) ให้ลูกจ้างสตรีที่ต้องดูแลให้นมทารกหยุดงานเพื่อให้นมบุตรของตนได้ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศโดยเวลาที่ใช้ในการให้นมบุตรให้ถือว่าอยู่ในชั่วโมงทำงาน และต้องได้ผลตอบแทนตามปกติ ในกรณีที่เรื่องนี้ควบคุมโดยหรือเป็นไปตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ ในกรณีที่เรื่องควบคุมโดยข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับผู้แทนองค์กรลูกจ้างให้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นตัวกำหนดฐานะของเรื่อง

11) ให้นายจ้างจำกัดการใช้แรงงานหญิงในการยก แบก หาม โยก ลาก สิ่งของต่างๆ ที่ไม่ใช่สิ่งของน้ำหนักเบา และหากแรงงานหญิงจำเป็นจะต้องทำงานเกี่ยวกับการยก แบก หาม โยก ลาก สิ่งของน้ำหนักสิ่งของดังกล่าวจะต้องเบากว่าน้ำหนักสิ่งของที่อนุญาตให้ลูกจ้างชายผู้ใหญ่ปฏิบัติมาก

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

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

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

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

เพื่อกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานทุกคน ในทุกสาขารวมถึงคนทำงานภาคเกษตรในการกำหนดห้ามผู้ประกอบกิจการสั่งให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม หรือลากสิ่งของที่มีน้ำหนักมากจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ดังนั้นการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานเกี่ยวกับการให้คำแนะนำชี้แจงให้การฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การตรวจสุขภาพคนงาน และการใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้แรงงานสตรีและแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษกว่าแรงงานชาย 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 โยน ลาก หรือเชิญ โดยน้ำหนักที่อนุญาตจะต้องตํ่ากว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ (มาตรา 7)

4) รัฐบาลจะต้องดำเนินตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อใช้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้มีผลทางกฎหมาย ทั้งนี้ให้มีการปรึกษาหารือกับ องค์การตัวแทนสูงสุดของนายจ้างและลูกจ้างด้วย (มาตรา 8)

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

มีหลักการและแนวทางการคุ้มครองดังนี้

1) ประเทศสมาชิกต้องหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างถึงการบังคับใช้มาตรการจำกัดน้ำหนักที่แรงงานต้องแบกหามในขณะปฏิบัติงานรวมถึงการฝึกอบรมและให้คำแนะนำที่พอเพียงแก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

2) แรงงานผู้ต้องใช้แรงงานในการแบกหามควรได้รับการตรวจสอบสุขภาพและยืนยันจากแพทย์ก่อนว่ามีสมรรถภาพทางร่างกายเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้และเมื่อปฏิบัติงานแล้วก็ควรจะได้รับ การตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

3) แรงงานชายโดยทั่วไปน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แบกรับได้ไม่ควรเกิน 55 กิโลกรัม และน้อยกว่านี้ สำหรับแรงงานหญิงและเด็ก และไม่ควรมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับการแบกหามหรือน้ำหนักครั้งละมากๆ 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 วัตถุประสงค์ของการปรับปรุง คือ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพและความ ปลอดภัยของแม่และเด็ก และตระหนักถึงความหลากหลายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศสมาชิก ตลอดจนความหลากหลายของสถานประกอบการต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาการ คุ้มครองความเป็นมารดา ตามบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมายในประเทศต่างๆ โดยมีหลักการ และแนวทางการคุ้มครอง ดังนี้

1) กรอบ/ขอบเขต (มาตรา 1 และมาตรา 2)

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

(2) อนุสัญญานี้ใช้บังคับครอบคลุมถึงคนงานสตรีทุกคนที่ทำงานโดยการว่าจ้าง รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้วย

อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่รับรองอนุสัญญานี้ (ภายหลังการปรึกษากับผู้แทนองค์กร นายจ้าง และผู้แทนองค์กรของแรงงานที่เกี่ยวข้อง) อาจกำหนดข้อยกเว้น การบังคับใช้ของอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเภทของแรงงานให้ไม่อยู่ในข่ายการบังคับโดยกฎหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงปัญหาเฉพาะด้านที่อาจเกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย

ประเทศสมาชิกที่ดำเนินการวรรคก่อน ให้ส่งรายงานครั้งแรกของการประยุกต์ใช้อนุสัญญามาตรา 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 สัปดาห์หลังการคลอดบุตรด้วยและให้ถือเป็นเกณฑ์บังคับห้ามน้อยกว่านี้ เว้นแต่เป็นไปตามข้อตกลงระดับชาติระหว่างรัฐบาลกับผู้แทนองค์กรของนายจ้าง และแรงงาน

(5) การลาคลอดในส่วนที่เป็นวันลาก่อนคลอดนั้นอาจจะขยายได้ตามระยะเวลาที่เหลื่อมกันจริงระหว่างเวลาที่คาดว่าจะเป็นวันคลอดกับวันที่คลอดจริง ทั้งนี้ จะต้องไม่ไปกระทบจำนวนวันลาคลอดของเกณฑ์บังคับหลังการคลอด

4) การลาในกรณีเจ็บป่วยหรือโรคแทรกซ้อน (มาตรา 5)

ในกรณีที่เจ็บป่วย หรือมีโรคแทรกซ้อนที่เสี่ยงต่อการมีครรภ์ หรือการคลอดบุตร ให้ลาได้ทั้งก่อนและหลังระยะเวลาลาคลอดบุตร ระยะเวลาของการลาดังกล่าว อาจกำหนดตามบทบัญญัติกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ

5) สิทธิประโยชน์ (มาตรา 6 และมาตรา 7)

(1) สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ให้กำหนดให้เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายและกฎระเบียบ หรือในรูปแบบอื่นตามแนวปฏิบัติของประเทศ เพื่อให้สตรีได้ลาหยุด ตามมาตรา 4 หรือมาตรา 5

(2) สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดให้อยู่ในระดับที่ทำให้สตรีนั้น สามารถดูแลตัวเองและลูกโดยมีอนามัยในระดับพอเหมาะและมีมาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม

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

(4) ในกรณีที่มีการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด ภายใต้กฎหมายประเทศหรือ แนวปฏิบัติวิธีการของประเทศนั้นๆ ใช้วิธีอื่นในการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด กรณีลาหยุดตามมาตรา 4 จำนวนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับต้องเท่ากับอัตราเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ในวรรคก่อน

(5) ประเทศสมาชิกทุกประเทศ ต้องกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสด โดยให้คนงานสตรีส่วนใหญ่ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้มีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขดังกล่าว

(6) ในกรณีที่สตรีคนใดขาดเงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินสดตามหลักเกณฑ์ หรือกฎหมายของประเทศนั้นๆ หรือในรูปแบบอื่นตามที่ถือปฏิบัติอยู่ในประเทศนั้นๆ ให้คนงานสตรีนั้นได้รับสิทธิประโยชน์อย่างพอเพียงจากกองทุนช่วยเหลือทางสังคมตามระเบียบการการให้ความช่วยเหลือที่กำหนดไว้

(7) สิทธิทางการแพทย์ที่ให้แก่สตรีและบุตรนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศหรือ กฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ สิทธิทางการแพทย์ให้รวมถึงระยะก่อนคลอดช่วงการคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลภายหลังคลอด โดยให้นับรวมถึงในกรณีที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลด้วย

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

ก. กรณีได้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศก่อนวันที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ หรือ

ข. มีการทำข้อตกลงระดับชาติไว้ระหว่างรัฐบาลกับผู้แทนขององค์กรนายจ้าง และคนงาน

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

(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 ให้นับรวมถึงการห้ามมิให้มีการตรวจการตั้งครรภ์ 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>

ครั้ง

ข. กฎหมายให้ดำเนินการขยาย การให้สิทธิลาคลอดแม้มีการคลอดบุตรหลาย

ค. การกำหนดมาตรการให้สิทธิแก่สตรีในการเลือกวันลาที่ไม่อยู่ในช่วงเวลา บังคับเพื่อเลือกกำหนดวันลาด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระทั้งในระยะเวลาก่อนหรือหลังการคลอดบุตร

2) สิทธิประโยชน์

(1) ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้และได้มีการหารือกับผู้แทนขององค์กรนายจ้างและ องค์กรของคนงาน สิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนเป็นเงินสดแก่สตรีในระหว่างการลาคลอด ตาม มาตรา 4 และมาตรา 5 ของอนุสัญญาฯ ให้จ่ายเพิ่มเท่ากับจำนวนเต็มที่ได้รับอยู่ก่อน หรือเท่ากับ รายได้ที่น่ามาคำนวณผลประโยชน์

(2) เพื่อขยายผลประโยชน์ทางการแพทย์ ตามมาตรา 6 วรรค 7 ของอนุสัญญาให้ รวมถึง

ก. การให้การรักษายาบาลในคลินิกที่บ้าน ในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล อื่นๆ ที่จัดตั้งโดยแพทย์ผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข. การให้การพยาบาลสตรีมีครรภ์ โดยหมอตำแย-พยาบาลผดุงครรภ์ หรือ บริการสตรีมีครรภ์อื่นๆ ทั้งที่บ้าน ในโรงพยาบาล หรือสถานบริการทางการแพทย์อื่นๆ

ค. การดูแลรักษาในโรงพยาบาล หรือสถานบริการทางการแพทย์อื่นๆ

ง. ยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการตรวจ การ วิเคราะห์ตามความเห็นของแพทย์ หรือบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติ และ

จ. การบริการทางทันตกรรม และการผ่าตัด

3) การคลังของสิทธิประโยชน์

เงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคม ที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนกรณีสตรีมีครรภ์ และการเสียภาษีรายได้เพื่อการเช่นเดียวกันนี้ ไม่ว่าจะจ่ายโดยนายจ้างร่วมกับลูกจ้าง หรือโดย นายจ้างแต่ผู้เดียว ให้เก็บเงินสมทบ หรือการเก็บภาษีนี้ จากคนงานทั้งชายและหญิง โดยไม่คำนึง ในทางเพศ

4) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ

ให้สตรีกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือเทียบเท่า และได้ค่าจ้างในอัตราเดิม ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 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
- ในกรณีที่ไม่อาจย้ายสตรีนั้นไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นได้ ให้สตรีนั้นลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

ค. มาตรการตาม วรรค 2 ให้ คำนึงถึง

- งานที่ต้องตรากตรำ ให้รวมถึงการใช้กำลังยกของ การชน การผลัก หรือ ดึงวัตถุหนัก
- งานที่สัมผัสสารทางชีวภาพเคมีและกายภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ
- งานที่ต้องใช้สมดุพิเศษ
- งานที่ทำให้ร่างกายเมื่อยล้า จากสาเหตุของการยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน หรือมีความร้อนสูง หรือมีการสั่นสะเทือน

ง. ห้ามมิให้ สตรีมีครรภ์ หรือสตรี ในระยะให้นมทารก ทำงานในเวลา กลางคืนเมื่อมีใบรับรองแพทย์ว่างานชนิดนั้นไม่เหมาะสมต่อสตรีมีครรภ์หรือสตรีในระยะให้นมทารก

จ. ให้สงวนงานนั้น หรืองานที่เท่าเทียมกัน ให้แก่ สตรีในทันที ที่ปลอดภัย สำหรับเธอในการกลับเข้าทำงาน

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 หมระยะเวลาของการลาหลังคลอดให้บิดาของทารกได้รับสิทธิการลาหยุด เท่าจำนวนวันลาของมารดาที่เหลืออยู่

ข. ในกรณีการเจ็บป่วย หรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของมารดาภายหลังการคลอดบุตร และก่อนสิ้นระยะเวลาการลาหลังคลอดบุตร และในกรณีที่มารดาไม่สามารถเลี้ยงทารกได้ ให้บิดาของทารกได้สิทธิลาหยุดเท่ากับจำนวนวันลาของมารดาทารกที่เหลืออยู่เพื่อไปเลี้ยงดูลูกทารก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติหรือแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

ค. ให้มารดาหรือบิดาของทารกได้รับสิทธิการลาเพื่อการเลี้ยงดูลูก ภายหลังการสิ้นสุดระยะเวลาการลาคลอด

ง. การกำหนดระยะเวลาการลาเพื่อการเลี้ยงดูลูก หรือสิทธิรูปแบบอื่น รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนความเป็นพ่อแม่ และการใช้ หรือการแบ่งกระจายการลาเพื่อเลี้ยงดูลูกนี้ระหว่างคู่สมรสที่ทำงานอยู่นั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบ หรือโดยวิธีการอื่นตามแนวทางที่ถือปฏิบัติอยู่ของประเทศนั้นๆ

จ. กรณีที่กฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ มีกล่าวไว้ว่าด้วยบุตรบุญธรรม ให้พ่อแม่บุญธรรมได้รับการคุ้มครองจากระบบตามที่บัญญัติในอนุสัญญาโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการลา, สิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองการจ้างงาน

สรุปได้ว่าอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้นนี้ กำหนดให้ผู้หญิงได้สิทธิลาคลอดนานถึง 14 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาคลอดภายหลังการคลอดบุตร นอกจากนี้ได้มีคำแนะนำว่าควรที่จะขยายระยะเวลาในการคลอดให้ได้ถึง 18 สัปดาห์



3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศ

ในต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม มีบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถนำมาคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันตามลักษณะของชนบทธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม วิวัฒนาการของประวัติศาสตร์ การปกครองประเทศ แต่เป็นเพียงปลีกย่อย หากนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทยเห็นว่า มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดเพราะเป็นกลุ่มประเทศในแถบเอเชียด้วยกัน ซึ่งมีโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนชนบทธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน จึงเหมาะสมที่จะทำการศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายโดยมีรายละเอียดของแต่ละประเทศ ดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้มีกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ซึ่งได้แก่ Labour Code of the Philippines ซึ่งมีการกำหนดในเรื่องต่างๆ ไว้หลายเรื่องรวมทั้งเรื่อง การคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหญิง โดยในส่วนของบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงจะเป็นเรื่องของ การทำงานกลางคืน การคุ้มครองประโยชน์ของมารดา การอำนวยความสะดวกให้แรงงานหญิง เป็นต้น แต่สำหรับด้านการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม แม้ว่าประเทศฟิลิปปินส์ จะมีได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ แต่กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็สามารถครอบคลุมแรงงานทั้งหมดของประเทศซึ่งรวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรมด้วย เนื่องจากให้ความคุ้มครองแก่คนทำงาน (Worker) ซึ่งได้กำหนดนิยามไว้ว่าหมายถึง สมาชิกผู้ใช้แรงงานงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในกิจการประเภทใด โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์สำหรับการหาแนวทางเพื่อใช้คุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมของไทย ให้มีความเหมาะสม โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในเรื่องดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ลักษณะและประเภทของงานอันตราย

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ Labour Code of the Philippines ไม่มีการบัญญัติถึงลักษณะและประเภทของงานอันตรายสำหรับแรงงานหญิงเป็นการเฉพาะ แต่มีการบัญญัติมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานเป็นการทั่วไป โดยให้อำนาจเลขานุการกระทรวงแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งที่เหมาะสมในการกำหนดและบังคับใช้ วิธีการทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพโดยทั่วไปของลูกจ้าง เพื่อสร้างความปลอดภัยใน

การประกอบอาชีพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นเงื่อนไขในการทำงานของแต่ละสถานที่ทุกสถานที่ทำงานในงานแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ⁶⁴

3.2.1.2 การทำงานในเวลากลางคืน

ข้อบังคับการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับแรงงานหญิงของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดห้ามลูกจ้างหญิงในภาคเกษตรกรรมทำงานในเวลากลางคืน ไม่ว่าแรงงานหญิงจะมีอายุเท่าใดก็ตามไม่ว่าจะได้รับอนุญาตหรือจำเป็นต้องยอมเข้าทำงานซึ่งรวมทั้งได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างเข้าทำงานในงานอุตสาหกรรมหรืองานประเภทเดียวกันในช่วงเวลา 22.00 ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น หรืองานในประเภทค้าขายหรืองานที่ไม่ใช่ประเภทอุตสาหกรรมในช่วงเวลาระหว่าง 24.00 นาฬิกาจนถึง 06.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น และห้ามไม่ให้มีการจ้างทำงานเกี่ยวกับเกษตรกรรมในเวลากลางคืน เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน⁶⁵ อย่างไรก็ตามข้อกำหนดข้างต้นก็มีข้อยกเว้นตามรายละเอียดดังนี้⁶⁶

1) ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น จากอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม พายุได้พัด แผ่นดินไหว โรคระบาด หรือความเสียหายอื่นๆ เพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียของชีวิตและทรัพย์สิน และความปลอดภัยของประชาชนในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัยหรืออาจมีอันตราย

2) ในกรณีงานเร่งด่วนต้องปฏิบัติงานด้วยเครื่องจักรกลเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายอย่างร้ายแรง มิฉะนั้นนายจ้างอาจจะต้องได้รับความเสียหาย

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 โดยได้รับค่าจ้างตามปกติและการลาคลอดสามารถขยายวันลาคลอดต่อไปได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ด้วยสาเหตุที่ระบุดามไบรับรองแพทย์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการคลอดบุตร การคลอดก่อนกำหนด หรือการแท้งบุตร ซึ่งทำให้ลูกจ้างหญิงนั้นไม่พร้อมที่จะทำงานได้และค่าตอบแทนจากการลาคลอดนั้นนายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดได้เพียง 4 ครั้งแรกเท่านั้น⁶⁸

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดบุตรจะได้รับผลประโยชน์จากการคลอดบุตร หรือการแท้งบุตร โดยได้รับเงินเต็มตามจำนวนเฉลี่ยเป็นรายวัน เป็นจำนวน 60 วันหรือ 78 วัน ในกรณีคลอดแบบผ่าตัด โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไขดังนี้

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

⁶⁷ Labour Code of the Philippines, Art 132.

⁶⁸ Labour Code of the Philippines, Art 133.

3) การจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรายวันจากการลาคลอดบุตร โดยเอากลับคืนในรูปของประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย 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 หรือปฏิเสธการยอมรับลูกจ้างหญิงนั้นกลับเข้าทำงานเนื่องจากเกรงว่าลูกจ้างหญิงนั้นอาจจะตั้งครรภ์อีก

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 และจะถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในความสัมพันธ์ในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อ

1) พฤติกรรมความต้องการทางเพศ ถูกทำเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานหรือการต่อสัญญาจ้างของบุคคลนั้น หรือยอมให้บุคคลนั้นได้รับค่าชดเชย หรือในการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีสิทธิประโยชน์หรือการปฏิบัติที่จะยอมให้มีพฤติกรรมทางเพศผลที่ตามมาทำให้ถูกแบ่งแยก หรือถูกตัดสิทธิทำให้ไม่ได้รับโอกาส หรือโอกาสในการจ้างงานลดน้อยลงหรือมีฉะนั้นอาจเกิดผลร้ายอื่นต่อลูกจ้างนั้น

2) การกระทำข้างต้นนี้เป็นการลิดรอนสิทธิของลูกจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นภายใต้ที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน หรือ

3) การกระทำข้างต้นนี้เป็นผลทำให้เกิดความกลัวหรือการเป็นปรปักษ์ต่อลูกจ้าง และบุคคลใดซึ่งกระทำการโดยตรง หรือชักชวนให้เกิดการกระทำล่วงละเมิดทางเพศตามที่กล่าวไว้ในที่นี้ หรือผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำของบุคคลอื่นโดยไม่ได้ห้ามกระทำได้กล่าวจะต้องรับผิดชอบภายใต้กฎหมายฉบับนี้

ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการป้องกันหรือตรวจสอบการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหา หรือสอบสวนการกระทำที่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และนายจ้างจะต้องร่วมกันรับผิดชอบเกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดจากการกระทำล่วงละเมิดทางเพศถ้าหากนายจ้างได้รับแจ้งการกระทำผิดแล้วไม่มีการปฏิบัติในทันที นอกจากนี้ไม่มีบทบัญญัติใดในกฎหมายฉบับนี้ที่จะทำให้ผู้เสียหายต้องสูญเสียโอกาสในการทำงานจากการล่วงละเมิดทางเพศ⁷¹

3.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มี พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. 2003 (Labour Standard Law of Japan, 1947) ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของประเทศญี่ปุ่น ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานของแรงงานทั่วไป โดยให้ความคุ้มครองแก่คนทำงาน (Workers) ซึ่งได้กำหนดคำนิยามไว้ว่าหมายความว่าบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจและได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าทำงานประเภทใด จึงทำให้กฎหมายฉบับนี้ ใช้อยู่กับลูกจ้างทุกคน ซึ่งครอบคลุมแรงงานภาคเกษตรที่ทำงานในงานในไร่ กิจการป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ งานเลี้ยงไหม และงานประมง รวมถึงได้วางกฎเกณฑ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเอาไว้ด้วย นอกจากนี้ในส่วนของ

⁷¹ ปิยะมาส รัตนะบติ. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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 แต่ก็มีการยกเว้นหากมีการตกลงกันโดยระบุในกฎกระทรวงว่าเป็นงานที่จำเป็นต้องทำให้เป็นการชั่วคราว⁷²

3.2.2.2 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

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

3.2.2.3 การทำงานในเวลากลางคืน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึง 05.00 นาฬิกา แต่สำหรับแรงงานในภาคเกษตรนั้น ยกเว้นให้กระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่างานดังกล่าวต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหากลูกจ้างทำงานในเวลากลางคืนด้วย ต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่น้อยกว่าการทำงานตามเวลาปกติ เว้นแต่จะเป็นงานที่ได้รับการยกเว้น อนุญาตให้ทำได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นพิเศษ

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 เข้าทำงานควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่มีน้ำหนักมาก หรือทำงานในที่ซึ่งเสี่ยงอันตรายจากการยกของหนัก หรือทำงานในสถานที่ที่เสี่ยงอันตรายจากแก๊ส หรือสารเคมีที่เป็นอันตราย หรือการทำงานอื่นใดที่เกิดอันตราย หรือได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ โดยให้ระบอบเขตของงานต้องห้ามไว้ในกฎกระทรวง⁷⁴ และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็มีสิทธิร้องขอให้ นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้⁷⁵ และนายจ้างจะต้องเปลี่ยนหน้าที่ให้ หญิงนั้นทำงานที่ใช้แรงงานน้อยลง ประเภทงานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก

นอกจากนั้นห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีครรภ์ หรือหญิงที่เพิ่งให้กำเนิดบุตร (หญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร) มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือมีชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่ เพิ่งให้กำเนิดบุตร ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด รวมทั้งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมี ครรภ์หรือหญิงที่เพิ่งกำเนิดบุตรทำงานในช่วงเวลากลางคืนและห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง ที่อยู่ระหว่างลาคลอดและหลังคลอดบุตรและภายใน 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) อย่างไรก็ตามก็ผู้หญิงที่แท้งหรือทารกเสียชีวิต 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 โดยการให้มนบุตร 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 งานอันตราย หรืองานอื่นซึ่งเกี่ยวกับ สารพิษ และอาจก่อให้เกิดผลร้ายต่อการสืบพันธุ์ ตามรายละเอียดข้อสารซึ่งมีการกำหนดโดยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุข ในการกำหนดและประกาศไว้ นอกจากนี้ สถานประกอบการใดซึ่งใช้ให้ลูกจ้างสตรีปฏิบัติงานที่มีลักษณะอันตรายนี้ จะต้องมีการจัดทำแผนจัดการฝึกอบรมทางวิชาชีพ หลังจากนั้นจึงค่อยทยอยย้ายให้ลูกจ้างสตรีเหล่านี้ไปทำหน้าที่อื่นที่เหมาะสม และนายจ้างมีหน้าที่ต้องเพิ่มมาตรการที่จะป้องกันสุขภาพของลูกจ้าง ปรับปรุงการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสตรีด้วย และยังมีการกำหนดไม่ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างสตรีให้ต้องปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่ในเหมืองแร่ หรือในงานดำน้ำ⁷⁸

⁷⁷ เท็ดสกี 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 และในกรณีที่การปฏิบัติงานที่ทำอยู่จะเป็นการสร้างอันตรายต่อครรภ์ 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 ให้ทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติกิจอื่นในสถานที่อื่นห่างไกล

3.2.3.5 การลาเพื่อคลอดบุตร

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับสิทธิในการลาพักก่อนหรือหลังคลอดบุตร 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 หรือทำงานให้น้อยลงวันละหนึ่งชั่วโมงโดยได้รับค่าจ้างเต็ม⁸²

3.2.3.7 การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

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

3.2.3.8 การพักเพื่อให้นมบุตร

สำหรับในกรณีที่สถานประกอบการใด มีพนักงานที่เป็นสตรีจำนวนมาก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาล

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในเรื่องต่างๆ 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 ไพทิต เอกจริยกร. (2546). คำอธิบายกฎหมาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. หน้า 18.

3.3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญถือได้ว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้หญิงเป็นอย่างมาก โดยถือว่าผู้หญิงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับผู้ชาย ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเสมอ การบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเช่นนี้ย่อมเป็นการย้ำถึงคุณค่า และความสำคัญของสิทธิดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ ก่อนที่จะกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นสมควรที่จะกล่าวถึงสิทธิต่างๆของผู้หญิงที่พึงจะได้รับตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ดังจะเห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมา รัฐธรรมนูญทุกฉบับได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองแก่ผู้หญิง โดยระบุหลักประกันสิทธิของผู้หญิงไว้ในมาตราต่างๆ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักการที่สำคัญ อาทิเช่น

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) รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมในการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย โดยเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน⁸⁷

4) รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก 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 ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งให้ความคุ้มครองแรงงานโดยเสมอภาคกันไม่ว่าแรงงานชายหรือหญิง 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

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานสิ่งใดให้นายจ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน และไม่พ้นวิสัย เช่น จ้างทำลายป่า ผลิตเฮโรอีน เติ้นโซ่วเป็ลื้อย หรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรด ซึ่งโดยปกติธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2950/2533)⁸⁹

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

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 หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ 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 ขน ลาก หรือเข็นของที่น้ำหนักมาก โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ขน 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 เพราะมีงานอีกมากมายหลายประเภทซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานแล้วอาจต้องทำในช่วงเวลานั้น เช่น งานที่ต้องทำเป็นกะ งานเย็บผ้าในโรงงาน งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ เป็นต้น แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของพนักงานตรวจแรงงาน

3.3.3.3 การลาเพื่อคลอดบุตร

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

การลาตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อยู่ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย ดังนั้นการลาเพื่อคลอดบุตรจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้⁹⁵ แต่ทว่ากรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาไปตรวจครรภ์ ถือว่าเป็นการลากิจ ไม่ใช่เป็นการลาคลอดเพราะยังไม่ถึงกำหนดคลอด 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 39⁶⁶ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

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

กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยให้ความสำคัญแก่ช่วงที่แรงงานหญิงมีสุขภาพที่อ่อนแอ และมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายสูง ดังนั้นหญิงมีครรภ์จึงควรจำเป็นต้องมีลักษณะการทำงานที่เหมาะสมต่อสรีระร่างกาย

มาตรา 39/1⁶⁷ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ซึ่งจากบทบัญญัติมาตรา 39 และมาตรา 39/1 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ความสำคัญในระยะตั้งครรภ์เป็นพิเศษ ซึ่งเป็นช่วงที่หญิงนั้นมีสุขภาพอ่อนแอ และมีความเสี่ยงต่ออันตรายมาก และเป็นช่วงที่หญิงมีครรภ์ต้องการพักผ่อนและต้องรับประทานอาหารที่

⁶⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 10.

⁶⁷ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 11.

มีประโยชน์เพื่อประโยชน์ของหญิงนั้นและเด็กในครรภ์ ดังนั้นในเรื่องของการออกกำลังกายและการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานหนัก ตรายาคตรา ทำในช่วงเวลากลางคืน ทำงานล่วงเวลาเป็นเวลายาวนาน หรือทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือนอันมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์อาจทำให้เกิดการแท้งบุตร หรือเป็นอันตรายต่อทารกจนคลอดออกมาแล้วพิการไม่สมบูรณ์ 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 แม้ว่างานนั้นจะมีความจำเป็นที่จะไม่สมควรให้หญิงมีครรภ์ทำก็ตาม เช่น พนักงานขับรถ งานแบกของ พนักงานที่ต้องขึ้นในที่สูง งานที่ทำกับเครื่องจักรที่เป็นอันตราย เป็นต้น นายจ้างทำได้โดยการเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างหญิงทำ ดังนั้นเพื่อคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีบทบัญญัติเรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุที่มีครรภ์ไม่ได้ แต่ในระหว่างที่ตั้งครรภ์นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่นๆ ได้

⁹⁹ สุชาติ วิสว่างศ์. (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 เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมที่อยู่นอกระบบประเภหนึ่ง และการจ้างงานมีรูปแบบที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้มีรายได้และระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน จึงทำให้ในความเป็นจริงลูกจ้างหญิงในงานภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องให้การคุ้มครองเป็นพิเศษ ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอีกหลายฉบับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบ หรือเศรษฐกิจในระบบ (Formal Sector) ตามมาตรฐานแรงงาน ซึ่งรวมถึงในหมวดของการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงที่พึงได้รับการคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็น การคุ้มครองการทำงานอันตราย การทำงานในเวลากลางคืน การคุ้มครองสิทธิการลาคลอด การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ และสิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราวเมื่อตั้งครรภ์ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไม่สามารถให้ความคุ้มครองมาถึง กลุ่มแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้ ดังนั้น ภาครัฐควรให้ความสำคัญแก่แรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรม เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานหญิง ที่อยู่ภาคเศรษฐกิจในระบบหรือภาคอุตสาหกรรม และสิ่งที่จะทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานหญิงในภาคเศรษฐกิจในระบบหรือภาคอุตสาหกรรม จึงควรดำเนินการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมอย่างเป็นธรรม