

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 नियามของคำว่าลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างซึ่งต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายในวันเวลาทำงานที่นายจ้างกำหนด และต้องปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6783/2548) แต่สำหรับแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ โดยปกติน่าจะถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างเหล่านั้น มิได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด เพราะเจ้าของสถานประกอบการเองก็ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ใช้แรงงานและมีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดก็ได้ และอย่างไรก็ได้ จึงเห็นได้ว่าหญิงผู้ใช้แรงงานหรือหญิงทำงานในภาคเกษตรกรรมดังกล่าว มิได้อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม หรือแม้แต่มติหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ 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 ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความ คุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตาม ความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้ อีกทั้งหญิงผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากที่เป็น แรงงานอิสระไม่มีเงินเดือนประจำ จึงไม่สามารถทำประกันสังคมได้ เพราะปัจจัยสำคัญคือการส่ง เงินสมทบ แต่แรงงานกลุ่มนี้ไม่อาจส่งเงินสมทบได้อย่างเป็นระบบเหมือนแรงงานทั่วไป ด้วยเหตุที่ เข้าออกงานบ่อย หรือได้รับรายได้ไม่แน่นอน รวมถึงระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงเวลาสั้นๆ แม้ว่าจะ ได้มีการเปิด โอกาสสำหรับการเป็นผู้ประกันตนอิสระ ที่สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนตาม พระราชบัญญัติประกันสังคมได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน¹⁰¹ ที่กำหนดให้บุคคลที่มีใช้ ถูกจ้างตามกฎหมายนี้ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนก็ได้ โดยกำหนดให้ผู้มีรายได้ และมีงานทำ หลากหลายสาขาอาชีพอิสระ สมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยสมัครใจรับสิทธิประโยชน์ชั้น พื้นฐาน 3 กรณี ได้แก่ การคลอดบุตร ทูพลภาพ และเสียชีวิต โดยจะต้องส่งเงินสมทบอัตราเดียวกัน เท่ากันหมดทุกสาขาอาชีพ โดยไม่มีผู้ประกอบการร่วมจ่ายเงินสมทบ เช่น คนรับงานไปทำที่บ้าน คนรับจ้างตามฤดูกาล ได้แก่ คนงานตัดอ้อย กรีดยาง เกี่ยวข้าว แรงงานกิจการประมง ได้แก่ ดังเกเรือ คนคัดแยกปลา คนขับแท็กซี่ สามล้อ หรือ จักรยานยนต์ คนขายของทั้งที่หาบเร่ แผงลอย หรือร้าน ขายของชำต่างๆ ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม ช่างซ่อมรองเท้า และผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีนายจ้าง ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้คือแรงงานที่อยู่นอกระบบ ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านประกันสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ประกอบอาชีพและธุรกิจที่สร้างงานและสร้างรายได้แก่ประเทศ

เห็นได้ว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 นี้ ต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่า กลุ่มแรงงานในภาค ธุรกิจ แต่กลับได้รับการคุ้มครองสิทธิเพียง 3 ประเภทเท่านั้น ซึ่งมีเพียงประ โยชน์ทดแทนกรณี คลอดบุตรเพียงประเภทเดียวเท่านั้น ที่เรียกได้นำนมาใช้แล้วสมประโยชน์ผู้ประกันตนในกรณีของ

¹⁰¹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 40.

แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ส่วนหลักประกันในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล กลับไม่ให้สิทธิสำหรับผู้ประกันตนอิสระ ตามมาตรา 40 ส่งผลให้ไม่ได้รับความสนใจที่จะทำให้แรงงานในภาคเกษตร สมัครเป็นผู้ประกันตน ทำให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมโดยเสมอภาคเฉกเช่นผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่อยู่ในระบบ ประกอบกับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเหล่านี้เป็นแรงงานที่มีฐานะยากจน ดังนั้น หากมีมาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะแล้ว จะทำให้การควบคุม และคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมดังกล่าวได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

ดังนั้น สำหรับในบทนี้ จะได้วิเคราะห์สาระสำคัญของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ได้มาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมาเป็นแนวทาง ในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะได้อย่าง ชัดเจน คลอบคลุมและเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หรืออย่างน้อยก็ควรได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม กฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในส่วนของ การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมเท่าที่จำเป็นและเร่งด่วน 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 ทั้งยังต้องทำงานอันตรายโดยไม่มีเครื่องป้องกันที่ถูกต้อง และปลอดภัย อีกทั้งในงานเกษตรกรรมแต่ละสาขาก็ยังมีสภาพการทำงานที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสาขา จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งในการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในกลุ่มภาคอาชีพเกษตรกรรมกลุ่มนี้

ลักษณะของงานอันตรายจากการศึกษาพบว่า ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้อง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 123 สำหรับงานในเมืองแร่ กล่าวคือจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 16 ปีจึงจะอนุญาตให้จ้างได้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่สำหรับแรงงานหญิงนั้นปรากฏว่าได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานใต้พื้นดิน ของสตรีในปี ค.ศ. 1935 ซึ่งกำหนดห้ามสตรีทำงานในเมืองใต้ดินโดยห้ามสตรีเข้าทำงานในประเภทนี้ไม่ว่าจะมีอายุเท่าไรก็ตาม 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 ในหมวดของมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานได้มีการให้อำนาจเลขาธิการกระทรวงแรงงานในการออกคำสั่งในการกำหนดและบังคับใช้คำสั่ง ให้เกิดความปลอดภัยแก่ ชีวิต และสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างความ

ปลอดภัยในการประกอบอาชีพ และสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยลักษณะงานในแต่ละห้องที่และแต่ละประเภทจะมีเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกัน

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

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานหญิง ในภาคอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 38 ก็ได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานเกี่ยวกับ งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ สิบเมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ อีกทั้ง มาตรา 37 ยังได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ทูน ลาก อันเป็นการกำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิง มิให้ต้องใช้แรงงานจนอาจเกิดอันตรายได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่ห้ามหญิงทำงานลักษณะอันตราย แต่แตกต่างกันตรงที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่ได้กล่าวถึงงานที่มีลักษณะอันตรายประเภทที่เป็นสารเคมีหรือ ประเภทที่เป็นอุปกรณ์อันตรายในการทำงานเหมาะกับการคุ้มครองงานในภาคเกษตรกรรม

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

ห้ามมิให้แรงงานหญิงทำครอบคลุมถึงงานเกี่ยวกับเกษตรกรรมและมีหน่วยงานคอยกำกับดูแล ประกาศประเภทของงานอันตรายในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ หรือหากยอมให้ทำได้ก็ต้องได้รับการป้องกันที่ถูกต้อง เช่น การกำหนดห้ามทำงานกับเครื่องจักรกลการเกษตรโดยไม่มีเครื่องป้องกันและงานลักษณะอย่างไรบ้างที่เป็นงานอันตราย หรือ สารเคมีทางการเกษตรที่เป็นอันตรายที่จะต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันพิเศษ สารก่อมะเร็ง สารกัมมันตรังสี หรือวัตถุมีพิษ นอกจากนี้ ยังควรมีการกำหนดถึงสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายในแต่ละสาขาอาชีพของภาคเกษตรกรรม อีกทั้งยังควรมีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำแผนฝึกอบรมในเรื่องวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และปลอดภัยสำหรับแรงงานหญิง เช่นเดียวกับประเทศเวียดนาม ก็น่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองที่มีความเหมาะสมเช่นกัน

4.2 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน

จากการที่ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม พบว่าในส่วนของการทำงานในเวลากลางคืนมีความแตกต่างจากแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากว่างานในภาคเกษตรกรรมในประเทศไทยทั่วไป อยู่ในท้องถิ่นชนบทเป็นส่วนใหญ่ ผู้คนสัญจรไปมาไม่มากและเส้นทางมีความเปลี่ยว ทำให้แรงงานหญิงที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน หรือที่จะต้องเดินทางมาทำงานในระยะเวลาดังกล่าว มีความเสี่ยงต่อการถูกประทุษร้าย อันจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือความปลอดภัย ทั้งทางเพศ ร่างกาย หรือทรัพย์สินของตัวลูกจ้างหญิง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานในเวลากลางคืนเป็นช่วงเวลาที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม นอกจากนี้ งานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ เป็นงานที่ต้องใช้แสงสว่างจากแสงอาทิตย์ เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นที่โล่ง การทำงานในเวลากลางคืนอาจสร้างปัญหาต่อวิสัยทัศน์ในการมองเห็นได้ ประกอบกับ สภาพพื้นที่ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นป่ารก ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ร้ายต่างๆ ซึ่งอาจทำให้ถูกทำร้ายและเป็นอันตรายถึงชีวิตได้เช่นกัน

ในเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองเวลาการทำงานของหญิงในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีงานบางประเภทที่จำเป็นต้องมีการทำงานในเวลากลางคืนและอาจสร้างความไม่ปลอดภัยกับตัวแรงงานหญิงเอง คือข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตร) โดยข้อแนะฉบับนี้วางหลักเกณฑ์กว้างๆ ให้ประเทศสมาชิกต้องจัดระเบียบให้ลูกจ้างหญิงที่ทำงานกลางคืน ต้องมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมแก่สภาพร่างกาย และเวลาพักผ่อนต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ซึ่งควรจะเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้

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

ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องการทำงานในเวลากลางคืนนี้ 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 ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ไม่ควรให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้นต้องทำงานภายหลังจากเวลา 19.00 น. เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าว วิถีชีวิตของคนชนบท เป็นช่วงเวลาที่ จะใช้เวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัว ไม่มีผู้คนออกมาสัญจรไปมา เป็นช่วงเวลาที่ เหล่ามีงานชีพหาโอกาสในการประสกรัยกับตัวแรงงานหญิง ทำให้มีความเสี่ยงในการก่อให้เกิดอันตรายดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น สำหรับช่วงเวลาในการเริ่มทำงานสำหรับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เวลาที่เหมาะสมนั้นน่าจะเป็นเวลาประมาณ 06.00 น. เป็นต้นไป เนื่องจากวิถีชีวิตคนชนบทส่วนใหญ่จะเริ่มออกจากบ้านไปทำงานในเวลาเช้าตรู่ ช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็นช่วงเวลาที่ สอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานในภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ดี หากการทำงานในบางประเภทที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงช่วงเวลาการทำงานกลางคืนได้ก็ควรกำหนดเป็นข้อยกเว้นในการอนุญาตให้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมได้ในลักษณะงานบางประเภท เพราะสภาพการทำงานของแรงงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมแต่ละสาขาก็มีช่วงเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การกรีดยางพารา เป็นต้น แต่เพื่อความปลอดภัยของตัวแรงงานหญิง ก็ควรที่จะกำหนดให้นายจ้าง จัดมาตรการทางด้านความปลอดภัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

4.3 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ข้อแนะที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา(ภาคเกษตร) ปี ค.ศ. 1921 โดยเป็นการให้ข้อแนะนำว่าประเทศสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่รับจ้างในภาคเกษตรทั้งก่อนและหลังการให้กำเนิดบุตรและรัฐควรกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรให้เท่าเทียมและลักษณะเดียวกับที่กำหนดในอนุสัญญาเกี่ยวกับหญิงที่รับจ้างทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ จึงควรที่จะทำการศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมให้ได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้ยังควรได้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000 ที่ได้บัญญัติมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิง เพื่อความปลอดภัยของมารดาและเด็ก มาเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะพิจารณาวิเคราะห์หามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ให้ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานหญิงในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่น

โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

4.3.1 งานอันตรายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ

แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ ควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ควรทำงานที่ลำบาก ทรากตรำ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อทารกในครรภ์มารดา อาจทำให้แท้งบุตร หรือทารกคลอดออกมา ไม่สมบูรณ์ต้องพิการ แต่ก็ไม่ได้ต้องถึงขั้นห้ามทำงานซะทีเดียว เพราะหากเป็นการห้ามซะทีเดียวก็จะเป็นการกีดกันการทำงานของแรงงานหญิงมีครรภ์เอง ซึ่งจะเป็นการสร้างผลเสียให้แก่ตัวแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัว แต่การให้แรงงานหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมต้องทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมและไม่มีการป้องกันที่ถูกต้องวิธีก็อาจสร้างปัญหาตามมาในภายหลังได้เช่นกัน

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 เพื่อให้เกิดการคุ้มครองที่ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะของงานอันตรายรวมตลอดถึงช่วงเวลาการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของแรงงานหญิงมีครรภ์ในงานภาคเกษตรกรรม 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 ภายหลังจากการปรึกษากับผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนขององค์กรคนงานแล้วออกมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองไม่ให้สตรีที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตรต้องทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของแม่และเด็กหรือเป็นงานที่จะก่อให้เกิดการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพของคนงานสตรีและบุตร อีกทั้งข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ได้แนะนำให้มีการดำเนินการต่างๆ ตามความเห็นของแพทย์ หรือการเลือกการทำงานในรูปแบบของ การจัดการความเสี่ยงภัยและปรับสภาพการทำงานให้กับสตรีในกรณีที่ไม้อาจปรับสภาพการทำงานให้กับสตรีได้ให้ย้ายสตรีนั้นไปทำงานในตำแหน่งงานอื่นโดยไม่สูญเสียรายได้

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 เพาะหากพิจารณาจากสภาพการทำงานแล้วเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมมีการทำงานที่หนักหรือตรากตรำกว่าแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม การให้ความคุ้มครองจึงน่าจะมีการให้การคุ้มครองที่รัดกุมและมากกว่าแรงงานหญิงทั่วไป ที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ ในเรื่องกำหนดเวลาเกี่ยวกับการลาคลอดก็มีความสำคัญเช่นกันว่าควรจะกำหนดการลาก่อนคลอดบุตรหรือลาหลังจากคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะเอื้อประโยชน์กับแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพราะหากปล่อยให้มีการเข้าทำงานภายหลังการคลอดที่ไม่เหมาะสมและหนักเกินไปอาจก่อให้เกิดอันตรายกับตัวแรงงานหญิงนั่นเองได้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity Protection) เป็นอย่างมาก โดยได้ตราไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 110 ส่วนที่ 7 ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานหญิงในฟาร์มเพาะปลูกภาคเกษตร และอนุสัญญา ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกคน โดยสาระสำคัญของข้อกำหนดในอนุสัญญาทั้งสองฉบับเน้นถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงทารก สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าจะทำงานในสาขาเศรษฐกิจใด ประกอบกับข้อแนะที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมารดา(ภาคเกษตร) ได้ให้ความสำคัญคุ้มครอง 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 นอกจากนี้หากปรากฏว่ามีการเสียชีวิตของมารดา ก่อนการสิ้นสุดการลาหลังคลอด ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลา ในระยะเวลาที่เหลือจากการลาหลังคลอดของมารดาที่เสียชีวิต หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือเข้าโรงพยาบาลหลังคลอดบุตรและกรณีที่มารดาไม่สามารถดูแลบุตรได้ให้ลูกจ้างผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมาย และยังอนุญาตให้รัฐสมาชิกสามารถออกกฎหมายภายในเป็นข้อยกเว้นให้กับลูกจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรมในงานบางประเภท ให้ได้รับความคุ้มครองจากขอบเขตบางข้อกำหนดในอนุสัญญาได้เป็นบางส่วน หรือทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีคำแนะนำที่บัญญัติไว้ในข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ปี ค.ศ. 2000 มาตรา 4 กำหนดให้ประเทศที่เป็นสมาชิกจะต้องพยายามขยายเวลาการลาคลอดให้ได้เป็นอย่างน้อย 18 สัปดาห์

ในส่วนของสิทธิประโยชน์ในเรื่องค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตรนั้น อนุสัญญาทั้งสองฉบับได้กำหนดสิทธิในช่วงระยะเวลาคลอดบุตร โดยให้ลูกจ้างสตรีมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทั้งในรูปเงินสดและบริการทางการแพทย์ 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 และหากตั้งครรภ์เป็นลูกแฝดจะได้รับสิทธิพิเศษกล่าวคือ สามารถลา ก่อนคลอดได้ถึง 10 สัปดาห์ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาขึ้นอยู่กับ

การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่หากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาออกจากนายจ้าง จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าจ้างจากระบบประกัน

ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of the Philippines) มาตรา 133 ให้การคุ้มครอง โดยให้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์หลังจาก การคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงที่ลาและสามารถขยายวันลาคอดต่อไปได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ด้วยสาเหตุที่ระบุตามใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการคลอดบุตร

สำหรับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม (Labour Code of Vietnam, 1994) มาตรา 114 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดโดยกำหนดช่วงเวลาเป็นก่อนลา คลอด และหลังลาคลอด ซึ่งระยะเวลาในการลารวมทั้งสิ้น อาจมีสิทธิลาได้ 4 เดือนถึง 6 เดือน แต่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระเบียบหรือกฎหมายของรัฐบาล ซึ่งจะออกให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและ ลักษณะงานว่างานนั้นหนักเพียงใด มีสารพิษปนเปื้อนหรือไม่

ในเรื่องจำนวนวันลาคลอด และค่าจ้างระหว่างลาคลอดแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆที่ได้ยกมาเห็นว่าในเรื่องระยะเวลาในการใช้สิทธิในการลาคลอด ของประเทศ ญี่ปุ่นและเวียดนามนั้น ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรเป็นระยะเวลาที่ ยาวนานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์กำหนดแต่ ระยะเวลาในการที่ลูกจ้างหญิงสามารถลาได้อย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนการคลอดบุตร และอีก 4 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร มิได้กำหนดระยะเวลาขั้นสูงเอาไว้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นและ เวียดนาม ยังมีการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้างหญิงในการที่จะได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเพิ่มจำนวนวันใน การลาคลอดอีกด้วย

ในส่วนของค่าจ้างระหว่างลาคลอดนั้น ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้แรงงานหญิง ได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงที่ลาส่วนประเทศญี่ปุ่น การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดไม่เป็นการ บังคับ ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่หากลูกจ้างหญิงไม่ได้รับค่าจ้างระหว่าง ลาคอดจากนายจ้าง จะได้รับการช่วยเหลือจากระบบประกัน ในอัตราร้อยละ 60 ซึ่งเป็นการให้ ความช่วยเหลือแก่แรงงานหญิงระหว่างตั้งครรภ์

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า รัฐควรมีการออกกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยมีหมวดเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้แรงงานหญิงในภาค เกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยในเรื่องของการกำหนดสิทธิการลาคลอดน่าจะขยายเวลาในการให้ สิทธิแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมลาพักคลอดได้อย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ และควร แบ่งเป็นการลาพักก่อนคลอดและลาพักหลังคลอดให้ชัดเจน 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 ได้กำหนดรายละเอียดไว้ห้ามให้ลูกจ้างสตรีออกจากงานโดยเพียงเหตุผลเดียวคือเพราะลูกจ้างมีครรภ์หรือเป็นมารดาที่ต้องดูแลให้นมบุตร สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา กำหนดให้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ถ้านายจ้างคนใดเลิกจ้างคนงานสตรีในระหว่างการตั้งครรภ์ หรือลาหยุดเพื่อคลอดบุตร หรือในช่วงที่กลับมาทำงานหลังคลอด แต่ก็มีกำหนดข้อยกเว้นสำหรับกรณี ที่การเลิกจ้างไม่เกี่ยวเนื่องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอด หรือสืบเนื่องจากการคลอด หรือการให้นมบุตร ค่าใช้จ่าย ภาระในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงเหล่านี้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง

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

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1947 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างลาคลอดและหลังคลอดบุตรและภายใน 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 ซึ่งอาจมีปัญหาในการมาตีความบังคับใช้ว่าจะสามารถนำมาคุ้มครองแรงงานหญิงได้มากน้อยเพียงใดหากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการเลิกจ้างเพราะตัวลูกจ้างหญิงต้องสละเวลาในการทำงานเพื่อไปดูแลบุตรหลังคลอดอันสร้างความไม่พอใจแก่นายจ้างได้ ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่ใช่สาเหตุที่เกิดจากการตั้งครรภ์แต่เป็นช่วงที่ผ่านการตั้งครรภ์มาแล้ว แต่สำหรับกฎหมายของต่างประเทศจะมีการกำหนดที่สอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกันโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะเหตุมีครรภ์และยังคุ้มครองรวมไปตลอดถึงช่วงภายหลังจากการคลอดบุตรที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่ไม่น้อยกว่าช่วงตั้งครรภ์

ในเรื่องการห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ที่ยกมา จะพิจารณาเห็นว่าให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับมาตรการในการคุ้มครองแรงงานหญิงของประเทศไทย และที่น่าสังเกตคือ ประเทศต่างๆ นั้นได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงโดยการขยายระยะเวลาในการได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้างออกไปจนถึงภายหลังคลอดบุตรหรืออยู่ในระหว่างเลี้ยงดูบุตรทารกเป็นระยะเวลาเท่าใดไว้อีกด้วย

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

4.3.5 การพักเพื่อให้นมบุตร

ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องการให้นมบุตร โดยการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงซึ่งมีครรภ์ในงานภาคเกษตรกรรมไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่เมื่อลูกจ้างหญิงได้คลอดบุตรและได้เข้าทำงานหลังจากการคลอดบุตรและต้องดูแลบุตรด้วย ให้ลูกจ้างหญิงที่ต้องดูแลให้นมทารกหยุดงานเพื่อให้นมบุตรของตนได้ โดยเวลาที่ใช้ในการให้นมบุตรให้ถือว่า อยู่ในชั่วโมงทำงาน และต้องได้ผลตอบแทนตามปกติ

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

ส่วนตามกฎหมายของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับเวลาพักให้นมบุตร ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code of the Philippines) ไม่มีการกำหนดช่วงระยะเวลาพักให้นมบุตรไว้โดยเฉพาะแต่เป็นการกำหนดให้ความสะดวกโดยจัดสถานที่เลี้ยงดูเด็กในสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหญิงเท่านั้น

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 หรือโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อให้ลูกจ้างหญิงส่งบุตรของตนไปเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือโรงเรียนอนุบาล

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 หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร โดยช่วงเวลาที่พักหรือช่วงเวลาที่ลดลงนี้จะนับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนด้วย และเพื่อประโยชน์ในการให้การดูแลทารกที่คลอดออกมา จึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในเรื่องการพักให้นมบุตรไว้สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงในงานภาคเกษตรกรรมด้วย

4.3.6 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

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

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

ส่วนประเทศไทยได้มีการกำหนดในเรื่องนี้ ไว้ใน มาตรา 39/1 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

เมื่อเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของแต่ละฉบับแล้วเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองก็เพื่อให้แรงงานหญิงมีครรภ์ได้มีเวลาหยุดพักผ่อนที่มากขึ้น ไม่ต้องมีการตรากตรำทำงานมากเกินไปและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงเองหรือต่อบุตรในครรภ์ของลูกจ้างหญิง แต่ประเทศเวียดนามนั้นได้มีการกำหนดที่แตกต่างไปจากประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย คือมีการกำหนดช่วงเวลาที่ จะให้การคุ้มครองอย่างชัดเจน เรียกได้ว่าเป็นการสร้างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นที่จะไม่ให้นายจ้างสามารถปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่ทราบการตั้งครรภ์ของแรงงานหญิง เพราะช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างจะต้องรู้ได้โดยการสังเกตเห็นว่าแรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ นอกจากนี้ยังไม่เป็นการปิดกั้นการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของแรงงานหญิงในช่วงที่ตั้งครรภ์ในช่วงแรกๆ กับลักษณะการทำงานบางประเภทที่มีลักษณะเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตัวแรงงานหญิงมีครรภ์

แม้ว่าในแต่ละวันทำงานจะมีการจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่กำหนดการพักผ่อนในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน โดยเฉพาะแรงงานหญิง หากต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้สุขภาพอนามัย เสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิด และสติปัญญาของแรงงาน แต่ในบางกรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดได้ โดยเฉพาะแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม ที่บางครั้งต้องมีการทำงานต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ 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