การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก

เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม

ดุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE DEVELOPMENT OF LABOR PROTECTION LAW IN THE AGRICULTURAL SECTOR: A CASE STUDY OF FARMING

PIANGJIT TANTICHARATWARODOM

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF LAWS

2018

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์ การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม
ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก

ชื่อผู้เขียน นางสาวเพียงจิต ตันติจรัสวโรดม

สาขาวิชา นิติศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษปัญญา สุทธิบดี)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิณัฏฐา แสงสุข)

.....กรรมการ

(นายสมจิตร์ ทองศรี)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่)

.....รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา ศิริโรจน์) ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(นายสุเมธ รอยกุลเจริญ)

.....กรรมการ

(ดร. บวรวิทย์ เปรื่องวงศ์)

.....กรรมการ

(ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุขสมัย สุทธิบดี)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์	การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก
ชื่อผู้เขียน	นางสาวเพียงจิต ตันติจรัสวโรดม
ชื่อปริญญา	นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1. ศาสตราจารย์พิเศษปัญญา สุทธิบดี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วิณัฏฐา แสงสุข
3. นายสมจิตร์ ทองศรี

ในปัจจุบันประเทศไทยเป็นผู้ผลิตสินค้าเกษตรกรรมให้แก่ตลาดโลก โดยมีการทำเกษตรกรรมที่หลากหลายตั้งแต่การทำนา ทำไร่ ทำสวน ซึ่งกระจายไปทั่วทุกภูมิภาค โดยมีแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมจำนวนมาก สำหรับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 กำหนดให้มีการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม ทำให้มีการตรากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งส่งผลให้มีการแบ่งประเภทการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น (1) งานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปี (2) ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมซึ่ง (1) และ (2) ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองเท่ากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ (3) งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากงานดังกล่าว จะได้รับการคุ้มครองที่ต่ำกว่ามาตรฐานคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยยกเว้นการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด สิทธิในวันหยุดและวันลา

ผู้วิจัยจึงทำศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก โดยวิธีวิจัยเอกสาร โดยศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งพบกฎหมายในต่างประเทศคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมในส่วนการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด สิทธิในวันหยุดและวันลา เช่นเดียวกับแรงงานอุตสาหกรรม จากนั้นผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงคือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างจากนายจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรม และกลุ่มตัวอย่างจากผู้ใช้แรงงานภาคเกษตรกรรม

ผลการศึกษา พบว่า ควรแก้ไขกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ดังนี้

(1) งานเกษตรกรรมในส่วนการเพาะปลูกพืชแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน จึงควรกำหนดให้เงื่อนไขการทำงานคือ เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพัก แรงงานหญิง แรงงานเด็กให้สอดคล้องกับการทำงานเพาะปลูกพืชชนิดนั้น

(2) ควรกำหนดสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย และการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานเกษตรกรรม ไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 และ

(3) ควรเพิ่มบทบัญญัติการจ่ายค่าตอบแทนในการเฝ้าสถานที่ทำการเกษตร การควบคุมการทำงานเกษตรกรรม และการตรวจแรงงานในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ABSTRACT

Dissertation Title	The Development of Labor Protection Law in the Agricultural Sector: A Case Study of Farming
Student's Name	Miss Piangjit Tanticharatwarodom
Degree Sought	Doctor of Laws
Academic Year	2018

Advisory Committee

1. Prof. Panya Sutthibodee — Chairperson
2. Assoc. Prof. Dr. Winatta Saengsook
3. Mr. Somchit Thongsri

At present, the Kingdom of Thailand (Thailand) produces agricultural products for the world market in view of its highly variegated agricultural sector. As such, in Thailand, we find all regions engaged in farming, whether paddy farming, crop farming or orchard farming. Accordingly, a large number of laborers work in the agricultural sector.

In regard to the protection of laborers in the agricultural sector, the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), Section 22 prescribes that agricultural laborers may be protected differently from other laborers through the issuance of special Ministerial Regulations. This prescription resulted in the enactment of the Ministry of Labor Regulations on Labor Protection in the Agricultural Sector, B.E. 2557 (2014).

Subsequently, labor protection was then divided into three types as follows: (1) agricultural work in which year-round employees are hired and (2) employees working in industry will be protected under measures found in the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998). The third category pertains to (3) agricultural laborers who are not year-round employees and who are not employed as industrial laborers. This third group would be protected at a lower level than is prescribed by the labor protection standards in Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998) with the exception of provisos for overtime, working on holidays, the right to take holidays, and the right to take leave.

With this background in view and adopting a documentary research approach, the researcher has carried out a study of labor protection law using farm laborers as the foci of a case study of the agricultural sector.

Thus, the researcher examined International Labor Organization Conventions (ILOCs) and drew comparisons with germane laws in the United States of America (USA), the United Kingdom (UK), the Commonwealth of Australia (Australia), Japan, and the Republic of the Philippines (the Philippines). It was found that the prescriptions in the ILOCs and those in foreign jurisdictions afford protection for agricultural laborers in respect to overtime work, work on holidays, and the right to take holidays and leave in a fashion similar to laborers in the industry sector.

Employing the purposive sampling method, the researcher then collected relevant data from interviewing experts at the Ministry of Labor and the Ministry of Agriculture and Cooperatives. In addition, germane data were

collected from the members of a sample population constituted by employers and employees in the agricultural sector.

Findings are as follows:

The Ministry of Labor's Regulations on Labor Protection in the Agricultural Sector, B.E. 2557 (2014) should be amended after the following fashion:

(1) Agricultural work differs from crop to crop. In respect to work conditions, normal hours, overtime, work on holidays, rest times, female labor and child labor, prescriptions and standards should be in consonance with the type of crop under cultivation.

(2) Stipulations should be promulgated by the Ministry of Labor Regulations on Labor Protection in the Agricultural Sector, B.E. 2557 (2014) apropos the rights of agricultural laborers to take annual vacations and sick leave in addition to adding measures countering discrimination in employment.

(3) Provisions should be added to the Ministry of Labor Regulations on Labor Protection in the Agricultural Sector, B.E. 2557 (2014) appertaining to compensation for those who monitor agricultural sites, control agricultural work, and engage in labor inspection.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถบรรลุผลได้อย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาและกรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ อันประกอบด้วย ศาสตราจารย์พิเศษปัญญา สุทธิบดี รองศาสตราจารย์ ดร. วิณัฏฐา แสงสุข อาจารย์สมจิตร์ ทองศรี ผู้เป็นกำลังใจ แนะนำให้คำปรึกษาในการค้นคว้า ซึ่งทั้งสามท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี จนทำให้ดุษฎีนิพนธ์นี้ถูกต้องสมบูรณ์ มีคุณค่าทางวิชาการ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่านเป็นอย่างสูงและขอน้อมระลึกถึงพระคุณของทั้งสามท่านตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์ อาจารย์พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ซึ่งอาจารย์ทั้งสองท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยให้ข้อแนะนำทั้งในด้านการค้นคว้าและความถูกต้องของเนื้อหาอันเป็นประโยชน์ และประเมินค่าไม่ได้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสัย ผู้ล่วงลับ และ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุเมธ รอยกุลเจริญ อาจารย์ ดร. บวรวิทย์ เปรื่องวงศ์ รองศาสตราจารย์สุขสมัย สุทธิบดี อาจารย์ ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์ ซึ่งทั้งห้าท่านได้กรุณาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ โดยทั้งห้าท่านได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพิ่มคุณค่าดุษฎีนิพนธ์ให้มากทวีคูณ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนาธิป ชินะนาวิน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อสังเกต อันเป็นประโยชน์ต่อการทำดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หิรัญ ประสารการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภา กาหยี อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ที่สนับสนุนการศึกษา ข้าพเจ้าตลอดมา ขอขอบคุณอาจารย์วรากร อังศุมาลี อาจารย์ปิยะกานต์ หนูประกอบ อาจารย์กุลสตรี ปริญญา อาจารย์ ดร. เอกพงษ์ สารน้อย พ.ต.ต. ดร. กิตติมศักดิ์ เปียยก ดร. ชำนาญ ชาดิษฐ์ ที่คอยผลักดันจนผู้เขียนสามารถทำงานชิ้นนี้ได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และที่ขาดเสียไม่ได้ คือ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ

โสภณ ตันติจรัสวโรดม และ คุณแม่พรรณี ตันติจรัสวโรดม ผู้เป็นกำลังใจ ผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จตลอดมา

ผู้เขียนจะน้อมนำความรู้และสรรพวิทยาการทั้งปวงที่ได้จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตนเอง หน่วยงานและประเทศ สุดท้ายนี้หากดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใดผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (4)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... (7)

กิตติกรรมประกาศ ..... (10)

สารบัญตาราง ..... (16)

สารบัญภาพประกอบ ..... (18)

บทที่

1 บทนำ 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 16

3. สมมติฐานของการวิจัย 17

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย 17

5. ขอบเขตของการวิจัย 19

6. วิธีดำเนินการวิจัย 19

7. การตรวจสอบข้อมูล 20

8. นิยามศัพท์เฉพาะ 21

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 22

2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 23

1. ระบบการคุ้มครองแรงงาน 23

1.1 ความหมายของแรงงาน 23

1.2 แนวความคิดการคุ้มครองแรงงาน 28

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32

บทที่ หน้า

2. การคุ้มครองแรงงาน 59
2.1 วันเวลาทำงานตามปกติ 59
2.2 การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา 61
2.3 การทำงานในวันหยุด 61
2.4 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด ในแต่ละสัปดาห์ 62
2.5 เวลาพัก 62
2.6 วันหยุดประจำสัปดาห์ 63
2.7 วันหยุดตามประเพณี 64
2.8 วันหยุดพักผ่อนประจำปี 65
2.9 การห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด 66
2.10 ลาป่วย 66
2.11 ลาทำหมัน 67
2.12 ลากิจ 67
2.13 ลารับราชการทหาร 67
2.14 ลาเพื่อฝึกอบรม 68
2.15 การใช้แรงงานหญิง 68
2.16 การใช้แรงงานเด็ก 71
2.17 ค่าชดเชย 75
3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ 79
3.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 79
3.2 อนุสัญญาว่าด้วยการเกษตรกรรมที่ตราโดยองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ 89
3.3 อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยแรงงานในไร่ พ.ศ. 2501 107

บทที่ หน้า
4. การเกษตรกรรมในประเทศไทย 109
4.1 ลักษณะของแรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย 109
4.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตร 114
5. การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม 117
5.1 การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม 117
5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการคุ้มครองเกษตรกร 123
6. การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ 126
6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา 126
6.2 ประเทศอังกฤษ 135
6.3 ประเทศออสเตรเลีย 141
6.4 ประเทศญี่ปุ่น 149
6.5 ประเทศฟิลิปปินส์ 161
6.6 สรุปการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ 164
6.7 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ
เพื่อนำมาใช้กับประเทศไทย 173
7. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม 178
7.1 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงาน
ตลอดทั้งปี 179
7.2 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงาน
ตลอดทั้งปี 179
7.3 ปัญหาระบบการตรวจสอบและควบคุมการใช้แรงงาน
ในภาคเกษตรกรรม 182
3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย 184
1. การวิจัยเอกสาร 184
2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม 185

บทที่ หน้า

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 189
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 192
5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 192
6. การตรวจสอบข้อมูล 192
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล 195
1. ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร 195
1.1 การวิเคราะห์ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ... 195
1.1.1 การตีความสัญญาจ้างแรงงานเกษตรกรรมระยะสั้นว่าเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ 195
1.1.2 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม 197
1.1.3 ปัญหามาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปี 198
2. ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์. 203
2.1 การสัมภาษณ์ 203
2.1.1 กลุ่มภาครัฐ 203
2.1.2 กลุ่มนายจ้าง 207
2.1.3 กลุ่มลูกจ้าง 212
2.2 การสรุปผลการสัมภาษณ์ 217
2.2.1 ภาครัฐ 217
2.2.2 ภาคนายจ้าง 217
2.2.3 ภาคแรงงาน 218
3. ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ และการอภิปรายผล 219
3.1 ระยะเวลาทำงาน 220
3.2 วันหยุดและวันลา 222
3.3 การใช้แรงงานหญิง 224

บทที่ หน้า
3.4 การใช้แรงงานเด็ก 226
3.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ 230
3.6 การกำหนดค่าชดเชย 232
3.7 การตรวจแรงงาน 233
3.8 การแก้ไขตามข้อเสนอแนะอื่น 236
5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ 237
1. สรุปผลการวิจัย 237
2. ข้อเสนอแนะ 245
บรรณานุกรม 257
ประวัติผู้เขียน 276

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ลักษณะการคุ้มครองแรงงาน	11
2	ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ	26
3	อัตราค่าชดเชย	76
4	การคุ้มครองการทำงานของแรงงานภาคเกษตร	124
5	การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานภาคเกษตร	125
6	สวัสดิการในการทำงานของแรงงานภาคเกษตร	126
7	กฎหมาย FLSA ที่บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมของสหรัฐอเมริกา	128
8	กฎหมาย FMLA ที่บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมของสหรัฐอเมริกา	131
9	สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมที่บัญญัติในกฎหมาย The Agricultural Waged Order 2012 ของประเทศอังกฤษ	136
10	สาระสำคัญของกฎหมาย The Industrial Relations Act 1999 และ The Holiday Act 1983 ซึ่งมีการแก้ไขในปี 2012 ของรัฐควีนส์แลนด์	141
11	สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานด้านชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลาต่าง ๆ ของประเทศญี่ปุ่น	150
12	สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานด้านระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ของประเทศฟิลิปปินส์	161
13	สรุปผลการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ	169
14	กลุ่มไตรภาคีภาคส่วนงานเกษตรกรรม	186
15	จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์กลุ่มไตรภาคีภาคส่วนงานเกษตรกรรม	187
16	หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง	188
17	อาชีพกลุ่มตัวอย่าง	189

ตารางที่ หน้า

18 ผลการสัมภาษณ์หน่วยงาน 203
19 ผลการสัมภาษณ์นายจ้าง 207
20 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้าง 212

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 18

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การใช้ที่ดินของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2558-2559[1] พื้นที่ทั้งหมด 320,696,887 ไร่ จากพื้นที่ทั้งหมดของประเทศโดยแบ่งเป็นพื้นที่ภาคเกษตร 177,689,189 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 55.42 ของพื้นที่ทั้งหมด ในการใช้ที่ดินของประเทศไทย ซึ่งในแผนพัฒนาการเกษตร[2] ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีการกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกษตรกรให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างสมดุล มีการรวมกลุ่มเป็นสถาบันเกษตรกรในชุมชนต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้สามารถดำเนินงานในรูปของธุรกิจเกษตรที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ จากภาวะเศรษฐกิจการเกษตร ปี พ.ศ. 2561[3] ขยายตัวร้อยละ 4.6 เมื่อเทียบกับ ปี พ.ศ. 2560 โดยสาขาพืช ขยายตัวร้อยละ 5.4 สาขาบริการทางการเกษตร ขยายตัวร้อยละ 4.0 สาขาป่าไม้ ขยายตัวร้อยละ 2.0 และสาขาปศุสัตว์ ขยายตัวร้อยละ 1.9 แต่สาขาประมง หดตัว ร้อยละ 1.0

---

[1]กรมพัฒนาที่ดิน, **การใช้ที่ดินของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2558/2559** [Online], available URL: http://www.1.ldd.go.th/WEB_OLP/result/luse_result 58-59.htm, 2560 (มกราคม, 12).

[2]สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2562), หน้า ข.

[3]สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร ปี 2561 และแนวโน้ม ปี 2562** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2561), หน้า ก.

เมื่อสำรวจ “ภาวะการทำงานของประชากร” ประจำเดือนธันวาคม 2561[1] ผลการสำรวจ พบว่า การมีงานทำ 37.87 ล้านคน ประกอบด้วยด้านเกษตรกรรม 12.43 ล้านคน ด้านการผลิต 6.53 ล้านคน ด้านที่พักแรมฯ 6.53 ล้านคน ด้านการขนส่งฯ 1.38 ล้านคน ด้านการก่อสร้างฯ 1.10 ล้านคน ด้านการศึกษา 1.10 ล้านคน ด้านการขายส่งฯ 0.85 ล้านคน ด้านบริการอื่น ๆ 0.85 ล้านคน ด้านบริหารราชการฯ 0.64 ล้านคน และด้านสุขภาพ 0.64 ล้านคน นอกจากนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร[2] ศึกษาแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจการเกษตร ปี พ.ศ. 2562 คาดว่าจะขยายตัวอยู่ในช่วง ร้อยละ 2.5-3.5 โดยสาขาพืช ขยายตัว ร้อยละ 2.7-3.7 สาขาบริการทางการเกษตร ขยายตัว ร้อยละ 2.0-3.0 สาขาปศุสัตว์ ขยายตัว ร้อยละ 1.3-2.3 สาขาป่าไม้ ขยายตัวร้อยละ 1.2-2.2 และสาขาประมง หดตัวร้อยละ 1.0-2.0 มีการดำเนินนโยบายด้านการเกษตรเพื่อปฏิรูปภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาคม นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการสำรวจผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน[3] เมื่อพิจารณาเป็นรายภาคพบว่าผู้มีงานทำเกือบทุกภาคส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและการประมง โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและการประมงมากที่สุด ร้อยละ 52.7 ภาคเหนือ ร้อยละ 39.3 ภาคใต้ ร้อยละ 38.6 และภาคกลาง ร้อยละ 15.0 สำหรับกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดมากที่สุด จากข้อมูลข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานภาคเกษตรที่เป็นส่วนหนึ่งในด้านการผลิต เนื่องจากงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังคงต้องพึ่งพาแรงงานคนเป็นหลัก แม้จะมีการใช้เครื่องจักรเพื่อเข้ามาทุ่นแรงและเพิ่มผลผลิตแล้ว

---

[1]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สรุปผลการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร** [Online], available URL: http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13, 2560 (มกราคม, 12).

[2]สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร ปี 2561 และแนวโน้ม ปี 2562**, หน้า ก.

[3]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรไตรมาสที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2560** (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560), หน้า 22.

ก็ตาม แรงงานคนก็ยังคงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการผลิตในด้านผลผลิตทางการเกษตร และขับเคลื่อนงานในภาคเกษตรกรรมเป็นหลักสำคัญ

จากสำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 พบว่า ผู้ถือครองทำการเกษตร 5.9 ล้านราย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.4 ทำการเพาะปลูกพืช ซึ่งในจำนวนนี้ ร้อยละ 19.9 มีการทำการเกษตรประเภทอื่นร่วมด้วย เช่น เลี้ยงปศุสัตว์ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ในพื้นที่น้ำจืด หรือทำนาเกลือ-สมุทร และพบว่า ผู้ถือครองทำการเกษตร ร้อยละ 80.0 ทำการเกษตรประเภทเดียว คือ เพาะปลูกพืช เลี้ยงปศุสัตว์ ร้อยละ 20.9 เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในพื้นที่น้ำจืดร้อยละ 4.0 หรือทำนาเกลือสมุทรอย่างใดอย่างหนึ่ง ร้อยละ 0.01 ซึ่งในแต่ละประเภท เช่น การปลูกพืช อาจปลูกพืชหลายชนิด หรือเลี้ยงปศุสัตว์หลายชนิด[1] เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่งานภาคเกษตรกรรมมีรูปแบบการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเกษตรกรรม เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ นาเกลือ การทำประมงในน้ำจืด การทำประมงชายฝั่ง ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะการเพาะปลูก ซึ่งเป็นการทำเกษตรกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย

การที่งานภาคเกษตรกรรมมีรูปแบบการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเกษตรกรรม เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ ทำให้การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และแตกต่างกันตามลักษณะของงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท กล่าวคือ งานเพาะปลูกพืชไร่ พืชสวน และทำนาต้องทำงานในที่โล่งแจ้ง และต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ทั้งเสี่ยงอันตรายจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช หรือแม้แต่แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้นต้องทำงานที่หนักและเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพมากกว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานในภาคการเกษตรปัจจุบันเกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดภาวะแทรกซ้อน หรือการแท้งขณะที่มีการตั้งครรภ์ สำหรับงานเกษตรที่เป็นงานดูแลพืชหรือเก็บเกี่ยวผลผลิต เช่น ไม้ดอกหรือทำสวนยางนั้น งานส่วนใหญ่จะต้องทำการเก็บเกี่ยวผลผลิตในช่วงกลางคืน

---

[1]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **รายงานผลเบื้องต้นสำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556), หน้า 12.

และทำต่อเนื่องถึงในช่วงกลางวัน ทำให้แรงงานดังกล่าวมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนทั้งอาจประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วยได้ง่าย

นอกจากนี้ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในปี พ.ศ. 2557 ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 13,244 บาทต่อเดือน โดยลูกจ้างที่อยู่ในภาคการบริการและการค้าจะได้รับค่าตอบแทนมากที่สุดเฉลี่ย 15,767 บาทต่อเดือน รองลงมาเป็นภาคการผลิตเฉลี่ย 11,807 บาท ต่อเดือน ส่วนลูกจ้างภาคเกษตรกรรมจะได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 5,734 บาทต่อเดือน[1] ซึ่งงานในด้านเกษตรกรรมยังมีค่าจ้างงานที่ต่ำกว่าแรงงานในด้านอื่น ๆ และไม่มีความมั่นคงในเรื่องรายได้ ค่าจ้างของลูกจ้างอาจไม่เพียงพอต่อการใช้เป็นค่ารักษาพยาบาล หรือเพื่อใช้เมื่อมีความจำเป็นอื่น ๆ ได้

จากการที่การเกษตรกรรมในปัจจุบัน เป็นรูปแบบอุตสาหกรรมการเกษตรที่มีการจ้างแรงงานเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมจำนวนมาก เช่น บริษัท เจียไต๋ จำกัด ที่ทำอุตสาหกรรมการเกษตรในรูปแบบการเพาะปลูกเมล็ดพันธุ์[2] หรือสวนส้มธนาธร ที่มีพื้นที่เพาะปลูก 450 กว่าไร่[3] ซึ่งการทำเกษตรกรรมแบบใหม่มีขนาดใหญ่ มีการใช้เครื่องจักร และสารเคมี ทำให้รูปแบบการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรมสมัยใหม่เสี่ยงต่ออันตรายและการเจ็บป่วยของแรงงานจากการทำงานไม่แตกต่างจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรม จึงสมควรต้องมีการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสม แต่เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมนั้น พบว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้แบ่งแยกการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น (1) งานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม และ (2) งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปี และมิได้ให้ลูกจ้าง

---

[1]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2557** (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557), หน้า 19.

[2]**กลุ่มบริษัทเจียไต๋** [Online], available URL: http://www.chiataigroup.com/th, 2552 (มกราคม, 12).

[3]**สวนส้มธนาธร** [Online], เรื่องเดิม.

ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม จะพบว่า มีปัญหา คือ สำหรับ (1) งานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมนั้น การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศมาใช้บังคับนั้นน่าจะเหมาะสมแล้ว สำหรับ (2) งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม จะพบว่า มีปัญหาด้านมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างจากงานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม โดยจะยกเว้นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานจำนวนมาก ตั้งแต่การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด สิทธิในวันหยุดและวันลา รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของแรงงานเกษตรกรรม

ทั้งนี้ การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มีปัญหา ดังนี้

1.1 ปัญหากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมไม่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานการคุ้มครองต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานทั่วไป

ปัญหากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมไม่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานการคุ้มครองต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO นั้น เนื่องจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 แยกการคุ้มครองแรงงานออกเป็นแรงงานตลอดปีและไม่ตลอดปี ทำให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน จึงมีปัญหาว่ากฎหมายควรจะเลือกปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีรูปแบบการทำงานและสัญญาจ้างแตกต่างกันหรือไม่ หรือควรจะต้องมีการคุ้มครองในรูปแบบดังกล่าว แต่แยกการคุ้มครองออกไปตามลักษณะของงานเกษตรกรรมและระยะเวลาในการทำงานเกษตรกรรมตามสัญญา

1.2 ปัญหากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมมุ่งใช้กับแรงงานเกษตรกรรมทุกประเภทและไม่มีความเหมาะสม

ปัญหากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมมุ่งใช้กับแรงงานเกษตรกรรมทุกประเภทและไม่มีความเหมาะสม มีดังนี้

1.2.1 ปัญหามาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่แตกต่างจากพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงควรศึกษาว่าแรงงานเกษตรกรรมควรมีการคุ้มครองในประเด็นดังนี้หรือไม่อย่างไร

1.2.1.1 วันเวลาทำงาน การทำงานของเกษตรกรมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของอาชีพ เช่น การเกษตรกรรมที่วันเวลาทำงานอาจมีช่วงกลางวันหรือกลางคืน การประมงในทะเลที่วันเวลาทำงานอาจใช้เวลาตลอดทั้งวันเมื่ออยู่บนเรือประมง การเลี้ยงสัตว์ที่เวลาทำงานอาจเป็นช่วงแล้วแต่รูปแบบการเลี้ยงแบบเปิดหรือปิด แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่มีเวลาทำงานค่อนข้างแน่นอน ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง จึงไม่สามารถใช้กับการเกษตรกรรมที่บางครั้งต้องทำงานทุกวัน และทำงานทั้งวันแต่ไม่สามารถแยกเวลาทำงานและเวลาพักออกจากกัน อย่างเช่น การเฝ้าสวน การเลี้ยงปศุสัตว์ได้

ทั้งรูปแบบการทำงานของงานเกษตรกรรมแต่ละชนิดก็มีลักษณะแตกต่างกัน การคุ้มครองแรงงานจึงต้องมีการแยกประเภท ดังนี้

1) วันเวลาทำงานของแรงงานเกษตรกรรม วันเวลาทำงานของแรงงานเกษตรกรรมนั้นลักษณะแตกต่างกันไปตามรูปแบบเกษตรกรรมที่ทำงานเพาะปลูก เช่น การทำสวนยางและการทำสวนไม้ดอก จะต้องออกไปทำงานตั้งแต่ 2 ถึง 4 นาฬิกา จนถึงช่วงเช้า จากนั้น มีการพักและทำงานในช่วงบ่าย แต่การทำนาหรือเกษตรกรรมพืชไร่ เช่น ไร่อ้อย ไร่ข้าวโพด การทำงานจะทำในช่วงกลางวันและทำเฉพาะช่วงเวลาดำนาหรือปลูกพืชไร่ การใส่ปุ๋ย การฉีดพ่นน้ำยาฆ่าแมลง และการเก็บผลผลิตเท่านั้น ซึ่งทำให้การกำหนดวันเวลาทำงานของแรงงานเกษตรกรรมมีความแตกต่างกันมาก และในปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองวันเวลาทำงานของเกษตรกรดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงงานเกษตรกรรมต้องทำงานตลอดทั้งวันทั้งคืน เช่น การให้แรงงานที่กรีดยางหรือเก็บไม้ดอก ทำงานตั้งแต่ 2 ถึง 15 นาฬิกา หรือการให้แรงงานเกษตรกรรมที่ทำหน้าที่ฉีดพ่นยาฆ่าแมลงต้องฉีดพ่นยาฆ่าแมลงทั้งวันเป็นเวลา 8 ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งหนักเกินสมควร

แก่ร่างกาย และอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต รวมทั้งไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมตามลักษณะของการทำงานด้วย แต่หากนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีรูปแบบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาใช้กับภาคเกษตรกรรม ก็จะทำให้ไม่เป็นธรรม แก่นายจ้างเช่นกัน เพราะงานเกษตรกรรมเป็นงานที่มีเวลาพักและเวลาทำงานอยู่ใกล้เคียงกัน เช่น การเฝ้าสวนยางจะต้องทำทั้งวัน แต่เวลาทำงานหนัก เช่น กรีดยาง รีดแผ่นยางอาจมีไม่มาก หากใช้การทำงานภาคอุตสาหกรรมมาใช้จะทำให้นายจ้างอาจต้องจ่ายค่าล่วงเวลาจำนวนมากได้ จึงควรต้องมีรูปแบบการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับภาคเกษตรกรรมอย่างแท้จริง

2) การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และอัตราค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด ในปัจจุบันการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 มิได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าทำงานล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด คงมีแต่กำหนดวันลาหยุดพักผ่อน เท่านั้น ทั้งไม่มีการกำหนดการคุ้มครองวันเวลาทำงานไว้ ทำให้หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งทำให้แรงงานเกษตรกรรมขาดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งยังเป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม การกำหนดรูปแบบการทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุดของแรงงานงานเกษตรกรรมก็มีประเด็นที่ต้องพิจารณาเนื่องจากแรงงานบางประเภทอาจไม่ควรได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดเพราะเป็นงานที่ทำตลอดเวลาแต่ลักษณะงานไม่หนักมากนัก เช่น งานเลี้ยงสัตว์แบบเปิด เช่น เลี้ยงเป็ดไล่ทุ่ง เลี้ยงวัว หรืองานเกษตรกรรมบางประเภทอาจจะควรได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในลักษณะค่าจ้าง แต่ไม่ควรได้รับค่าล่วงเวลา เช่น แรงงานเลี้ยงวัวแบบปล่อย แรงงานสวนยางพารา เป็นต้น แต่แรงงานเกษตรกรรมบางประเภทก็สมควรให้ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดเพราะลักษณะของงานอาจหนัก และมีช่วงเวลาทำงานที่แน่นอน เช่น แรงงานเก็บผลผลิตพืชไร่พืชสวน แรงงานเพาะปลูกพืชไร่ พืชสวน ดังนั้นจึงมีปัญหาว่าหากมีการกำหนดรูปแบบการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดของ

แรงงานในภาคเกษตรกรรม ควรจะต้องมีรูปแบบใดจึงจะมีความชัดเจนและเหมาะสมกับแรงงานเกษตรกรรมที่แท้จริง

3) วันหยุด วันลา ในปัจจุบันการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ไม่ได้กำหนดวันหยุด วันลาต่าง ๆ ไว้ เพียงแต่กำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เท่านั้น ทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมขาดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่สามารถลาพักร้อน ทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมอาจต้องทำงานตลอดทั้งสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุดซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ทั้งยังเป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม แรงงานเกษตรกรรมบางประเภทก็อาจจะมีวันหยุดและวันลาแตกต่างกันไปได้ เช่น แรงงานเกษตรกรรมเพาะปลูก อาจสามารถมีวันหยุด วันลาเช่นเดียวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้ แต่แรงงานเกษตรกรรมบางประเภท หากเป็นฤดูเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวอาจจะไม่สามารถหยุดหรือลาได้ เช่น ช่วงตัดอ้อย ที่ต้องตัดให้สอดคล้องกับช่วงหีบอ้อย จึงมีปัญหาว่าการกำหนดรูปแบบวันหยุดและ วันลาอย่างไรจึงจะครอบคลุมและเหมาะสมกับรูปแบบแรงงานเกษตรกรรมดังกล่าว

1.2.1.2 แรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์ การคุ้มครองแรงงานหญิงและหญิงมีครรภ์เป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากแรงงานหญิงเป็นแรงงานที่ต้องได้รับการปกป้องภัยอันตรายแตกต่างจากแรงงานชาย และสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์ต้องได้รับการคุ้มครองอย่างสูงเพื่อไม่ให้การทำงาน ส่งผลกระทบต่อเด็กในครรภ์ แต่การคุ้มครองแรงงาน-เกษตรกรรมตามกฎกระทรวงไม่มีการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงาน หญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 ทั้งยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงควรให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงและหญิงมีครรภ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย และไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายของหญิงและหญิงมีครรภ์

1.2.1.3 แรงงานเด็ก เด็กเป็นวัยที่ต้องการการพัฒนาทางด้านการเรียนรู้และสังคม จึงเป็นวัยที่ยังไม่เหมาะสมกับการทำงานเฉกเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ ตามพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 มาตรา 44 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกำหนดห้ามแรงงานเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ทำงาน ส่วนเด็กที่อายุเกิน 15 ปีจะทำงานได้แต่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม และงานเกษตรกรรมเปรียบเสมือนงานบ้าน เด็กไทยจึงทำงานเกษตรกรรมมาตั้งแต่เด็ก จึงมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ข้อ 8 กำหนดให้เด็กอายุ 13 ปี ทำงานเกษตรกรรมได้หลังจากเลิกเรียนและในช่วงวันหยุดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการเรียน อย่างไรก็ตาม การที่มีกฎกระทรวงเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย แต่ผลของกฎกระทรวงแตกต่างกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้ต่อมากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้เด็กอายุ 15 ปีขึ้นไป จึงจะทำงานในภาคการเกษตรกรรมได้ ซึ่งผลของการแก้ไขกฎหมาย แม้จะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับสังคมไทยที่เป็นสังคมเกษตรกรรม นอกจากนี้ กฎกระทรวงดังกล่าวยังไม่มีบทบัญญัติการตรวจแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และการห้ามเด็กทำงานในสถานที่ที่เด็กไม่ควรทำเหมือนในภาคอุตสาหกรรม เช่น สถานที่ฆ่าสัตว์ รวมทั้งการให้เด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากนี้ แรงงานเกษตรกรรมในบางงานอาจส่งผลกระทบต่อเด็กได้ เช่น การฉีดพ่นยาฆ่าแมลง หรือการใส่ปุ๋ยเคมี ดังนั้น จึงมีปัญหาว่า ควรกำหนดรูปแบบการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมเช่นไร จึงจะสอดคล้องกับสังคมไทย ไม่กระทบต่อสุขภาพและการเรียนของเด็ก เช่น กำหนดอายุของเด็กในงานบางประเภท หรือกำหนดให้งานใดที่ห้ามเด็กทำ รวมทั้งกำหนดวิธีการตรวจสอบการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมที่แตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมและใช้งานได้จริง อาทิ ในการตรวจแรงงาน การแจ้งการทำงานอาจจะแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานอีกทอดจะได้ไม่เป็นภาระต่อเกษตรกร เป็นต้น

1.2.1.4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2541[1] โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560[2] โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จากมาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ การผลิตภาคแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

นอกจากนี้ กฎกระทรวงยังมีการแบ่งแยกการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็นแรงงานเกษตรตลอดปี และแรงงานไม่ต้องตลอดปี ซึ่งมีลักษณะการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างกันมาก ดังนี้

---

[1]"พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก (17 มกราคม 2557): 5.

[2]"พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก (31 สิงหาคม 2557): 7.

ตารางที่ 1 ลักษณะการคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นคุ้มครอง	แรงงานทั่วไป	แรงงานเกษตรกรรม ตลอดปี	แรงงานเกษตรกรรม ที่ทำงานลักษณะอุตสาหกรรม	แรงงานเกษตรกรรม ที่ไม่จ้างตลอดปี
1. วันเวลาทำงาน	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ 8 ชม. ไม่มีการคุ้มครองเวลาพัก
2. การทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุด และอัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด
3. วันลาและวันหยุด	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	มีการคุ้มครองตามกฎกระทรวงเฉพาะวันลาป่วย ไม่มีการลากิจ ไม่มีลาทำหมัน ไม่มีลาเพื่อฝึกอบรม ไม่มีลาเพื่อรับราชการทหารส่วนวันหยุดไม่มีคุ้มครองวันหยุด พักผ่อนประจำปีแต่มีการคุ้มครองวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นคุ้มครอง	แรงงานทั่วไป	แรงงานเกษตรกรรม ตลอดปี	แรงงานเกษตรกรรม ที่ทำงานลักษณะอุตสาหกรรม	แรงงานเกษตรกรรม ที่ไม่จ้างตลอดปี
4. แรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	มีการคุ้มครองตามกฎกระทรวงฯ แต่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด 45 วัน
5. แรงงานเด็ก	ห้ามเด็กอายุ 15 ปีทำงาน	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีบทบัญญัติเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กห้ามทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุด
6. ความปลอดภัยอาชีวอนามัย	ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
7. ค่าชดเชย	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีสิทธิ

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

1.2.2 การไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) ในฐานะองค์กรทางด้านแรงงานในระดับสากลที่มุ่งพัฒนาการคุ้มครองแรงงานทั่วโลก ได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับแรงงานเกษตรกรรมจำนวนมากแต่ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาและข้อแนะ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยสิทธิในการสมาคม และรวมตัวกันของแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2464[1]

อนุสัญญาฉบับที่ 12 ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนแก่แรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2464[2]

อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2494[3]

อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ พ.ศ. 2505[4]

---

[1]International Labour Organization, **Right of Association (Agriculture) Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1921 (October, 10).

[2]International Labour Organization, **Workmen's Compensation (Agriculture) Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1921 (October, 10).

[3]International Labour Organization, **Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1951 (October, 10).

[4]International Labour Organization, **Plantations Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1958 (October, 10).

อนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีพิการ ชราภาพ และสำหรับทายาท พ.ศ. 2510[1]

อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2512[2]

อนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในการทำงาน พ.ศ. 2533[3]

อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขอนามัยในภาคเกษตร พ.ศ. 2544[4]

จากการที่ประเทศไทยไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้นทำให้ประเทศไทยไม่มีพันธะจะต้องพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

1.2.3 ปัญหาระบบการตรวจสอบและควบคุมการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรม

ในปัจจุบันการตรวจแรงงานเป็นระบบที่ได้รับการยอมรับจาก ILO ว่ารัฐจะต้องมีการให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปตรวจการใช้แรงงานเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีการละเมิดสิทธิตามกฎหมายของแรงงาน เพื่อการรองรับระบบตรวจแรงงาน ILO ได้จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 ขึ้น และจากนั้นเพื่อให้ระบบการตรวจแรงงานรองรับการทำงานของแรงงานเกษตรกรรม ILO ได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตรกรรม)

---

[1]International Labour Organization, **Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1967 (October, 10).

[2]International Labour Organization, **Labour Inspection (Agriculture) Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1969 (October, 10).

[3]International Labour Organization, **Chemicals Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1990 (October, 10).

[4]International Labour Organization, **Safety and Health in Agriculture Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 2001 (October, 10).

พ.ศ. 2512 ขึ้นสำหรับประเทศไทยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มาตรา 4[1] กำหนดให้บังคับใช้ในบทบัญญัติส่วนพนักงานตรวจแรงงานกับแรงงานเกษตรกรรม แต่ในทางปฏิบัติเนื่องจากสถานประกอบกิจการที่ใช้แรงงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นการทำไร่ ทำนา และทำสวน ซึ่งมีขนาดเล็กและส่วนใหญ่ผู้ประกอบการใช้แรงงานในครัวเรือน อาจมีการจ้างแรงงานภาคการเกษตรกรรมเข้ามาเสริมในบางช่วง ทำให้ไม่มีการจ้างงานต่อเนื่องและไม่มีการขึ้นทะเบียนต่อภาครัฐดังเช่นโรงงานอุตสาหกรรมที่ขึ้นทะเบียนต่อกระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงแรงงานทราบข้อมูลโรงงานดังกล่าวจากการที่กระทรวงแรงงานไม่ทราบข้อมูลสถานประกอบกิจการแรงงานภาคการเกษตร ทำให้กระทรวงแรงงานไม่สามารถเข้าไปตรวจแรงงานในภาคการเกษตรได้ ส่งผลให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมขาดการตรวจแรงงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO และทำให้นายจ้างภาคเกษตรกรรม สามารถหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อการพัฒนากฎหมายแรงงานภาคเกษตรกรรม ผู้วิจัยจึงเห็นควรศึกษาในปัญหานี้

1.2.4 ความเป็นมาและความจำเป็นต้องศึกษาปัญหาการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม

ภาคการเกษตรของไทยแม้มีสัดส่วนมูลค่าเพียงร้อยละ 8.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และมีแนวโน้มลดลง แต่มีความสำคัญกับชีวิตของแรงงานในภาคการเกษตรกว่า 16.7 ล้านคนหรือประมาณร้อยละ 25.9 ของประชากรทั้งประเทศ มีความสำคัญในมิติการเป็นฐานการผลิตอาหารและด้านพลังงานทดแทนให้กับประเทศ รวมถึงสร้างรายได้ให้กับภาคครัวเรือนของเกษตรกรกว่า 5.8 ล้านครัวเรือน แต่น่าสนใจว่าภาคการเกษตรกลับประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอดเช่นเดียวกับภาคธุรกิจอื่น และนับวันปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรมีแนวโน้มจะกระจายพื้นที่

---

[1]"กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 131 ตอนที่ 81 ก (22 ธันวาคม 2557): 1.

เพิ่มขึ้น[1] จากสถิติดังกล่าว ทำให้เห็นถึงการลดลงของจำนวนผู้ใช้แรงงานภาคเกษตรกรรมอย่างเห็นได้ชัด อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ตลอดจนความไม่มั่นคงจากการประกอบอาชีพ การไม่มีรูปแบบการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสมทำให้มีการย้ายแรงงานเข้าไปทำงานในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมที่มีกฎหมายคุ้มครองการทำงานที่เหมาะสมกว่า

จากปัญหาข้างต้น จึงมีความจำเป็นในการศึกษาและพัฒนารูปแบบการ-คุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมให้เหมาะสมกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และ สภาพสังคมไทย ตามรูปแบบลักษณะงานเกษตรกรรมให้เหมาะสมตามงานวิจัยนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

2.3 เพื่อสร้างรูปแบบการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูกของประเทศไทย ให้สามารถคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมได้เท่าเทียมกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

---

[1]ธนาคารแห่งประเทศไทย, สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย** [Online], available URL: https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf, 2562 (มกราคม, 10).

3. สมมติฐานของการวิจัย

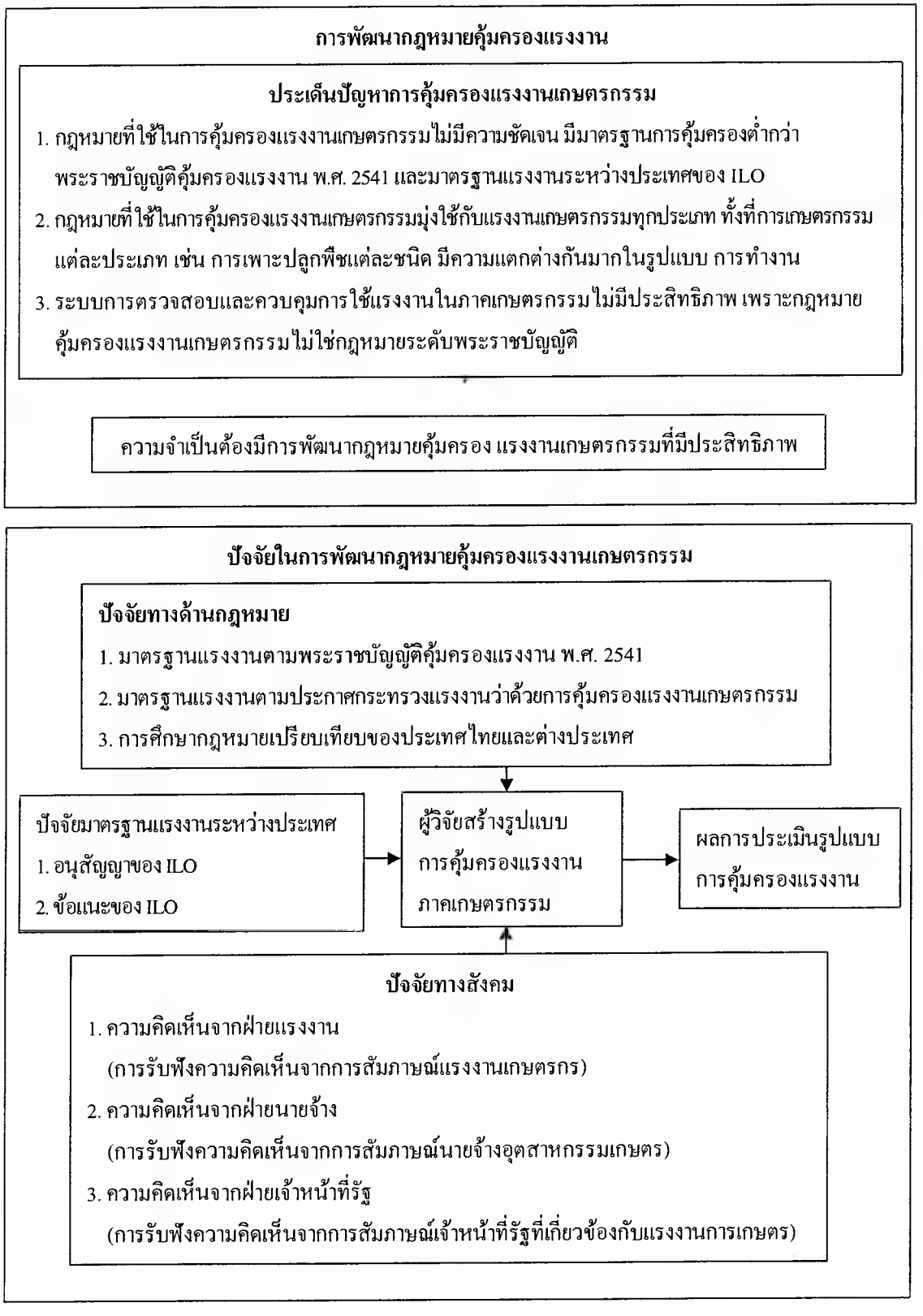
การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของไทยยังมีมาตรฐานที่ต่ำและแตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมยังไม่มีการคุ้มครองที่ชัดเจนเหมาะสม การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีมีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีหรือการจ้างงานแบบอุตสาหกรรม จึงต้องพัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานของแรงงานไทย ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในงานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนามาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ด้านนายจ้าง ด้านลูกจ้าง และด้านรัฐ รวมทั้งศึกษากฎหมายเปรียบเทียบตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

อนึ่ง เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยครอบคลุมทั้งการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ การประมง นาเกลือ แต่ประเทศไทยมีการทำเกษตรกรรมเน้นไปในการ-ปลูกพืชเป็นหลัก โดยมีกลุ่มผู้ทำการเกษตรกรรม แรงงานเกษตรกรรม และหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลอย่างชัดเจน เช่น กรมการข้าว เป็นต้น ผู้วิจัยจึงเน้นศึกษาเฉพาะส่วนการเพาะปลูก

จากแนวคิดเบื้องต้นสามารถจัดกรอบแนวความคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวคิดรูปแบบและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง-แรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมทั้งปัจจุบันและในอดีตที่ผ่านมา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทางด้านแรงงานเกษตรกรรม รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานภาคเกษตรกรรมในส่วนการเพาะปลูก โดยศึกษารูปแบบการเพาะปลูกที่สำคัญของประเทศไทย โดยมีหน่วยงานรองรับ ได้แก่ การปลูกข้าว การทำสวนยาง หรือเป็นการเพาะปลูกที่มีจำนวนมากในประเทศไทย ได้แก่ การทำสวนผลไม้ การปลูกอ้อย การทำสวนผัก และการทำสวนดอกไม้

สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างต้องอาศัยความรอบรู้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะด้าน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยและกรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายของการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดซึ่งเป็นระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย ได้แก่ กรอบแนวความคิดในการวิจัยการออกแบบการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยสร้างมาตรการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดในการคุ้มครอง-แรงงานภาคเกษตรกรรมแล้ว ผู้วิจัยจะนำเอารูปแบบดังกล่าวไปรับทราบความคิดเห็น

จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย แนวทางการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมและแนวทางพัฒนากฎหมายไทย ดังนี้

1.1 การวิจัยเอกสาร โดยเฉพาะการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย และการเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมและแนวทางพัฒนากฎหมายไทย

1.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ได้ความคิดเห็นประกอบการพัฒนาแนวการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 85 คน โดยการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก คือ (1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) กลุ่มตัวอย่างจากนายจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรม และ (4) กลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างภาคเกษตรกรรม

7. การตรวจสอบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยทำการตรวจสอบด้านวิธีการวิจัย (Methodological Triangulation) การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Investigator Triangulation) ดังนี้[1]

---

[1]C. Livesy, **Theory and Methods: Reliability, Validity and Triangulation** [Online], available URL: http://www.sociology.org.uk/methrvt.doc, 2018 (November, 24).

7.1 การตรวจสอบด้านวิธีการวิจัย ในการตรวจสอบด้านวิธีการวิจัยหรือวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยใช้เทคนิคการวิจัยหลายเทคนิคในการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งมีลักษณะข้อมูลเป็น ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยแต่ละเทคนิคการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวิธีวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ได้ผลสรุป และดูผลสรุปของแต่ละเทคนิคการวิจัยว่ามีความน่าเชื่อถืออย่างไร

7.2 การตรวจสอบด้านข้อมูล ในการตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล อันได้แก่ แหล่งบุคคล โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลายคนที่มีบริบททางด้านแรงงานเกษตรกรรมเหมือนกัน แต่แตกต่างตามเวลา และแตกต่างกันที่ลักษณะของการทำเกษตรกรรม สถานที่การทำเกษตรกรรม เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความคล้ายคลึงและน่าเชื่อถือได้หรือไม่

7.3 ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Investigator Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือหรือไม่ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายจ้าง ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันและแตกต่างไปตามสถานที่ และชนิดของการเพาะปลูกและนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

8. นิยามศัพท์เฉพาะ

8.1 แรงงานภาคเกษตรกรรม หมายความว่า แรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรที่มีนายจ้าง

8.2 ผู้ทำการเกษตร หมายความว่า บุคคลที่ทำงานภาคเกษตรที่ไม่มีนายจ้างและลูกจ้าง โดยอาจเป็นผู้ทำการเกษตรรายย่อย หรือผู้ทำการเกษตรในครัวเรือน

8.3 การเพาะปลูก หมายความว่า การปลูก การขยายพันธุ์ การเก็บเกี่ยว พืชสวน พืชไร่ หรือพันธุ์พืชอื่น

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ทำให้ทราบถึงปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

9.2 ทำให้ทราบถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมและทราบถึงผลการเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

9.3 ทำให้ได้รูปแบบการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูกของประเทศไทยให้สามารถคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมได้เท่าเทียมกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมตั้งแต่แนวคิดการคุ้มครองแรงงาน ทฤษฎีทางด้านแรงงาน การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อนำมาพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทยให้เป็นระบบ ดังนี้

1. ระบบการคุ้มครองแรงงาน

1.1 ความหมายของแรงงาน

ความหมายของคำว่า แรงงาน (Labour) มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน สรุปได้ดังนี้

1.1.1 ความหมายของแรงงานทั่วไป

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐทรัพย์ ผู้ใช้แรงงาน[1]

พจนา วไล ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญาความสามารถ แรงกายแรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ โดยทั่วไปแบ่งเป็นแรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานกึ่ง

---

[1]สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, **แรงงาน** [Online], available URL: http://www.royin.go.th/?knowledges, 2562 (พฤษภาคม, 20).

ฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม ยาม นักการภารโรง ผลตอบแทน คือ ค่าจ้าง[1]

แรงงาน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการบริหารจัดการจนทำให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติ[2]

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง พลังงานที่ใช้ในการทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ แรงงานจึงหมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ ความรู้ความสามารถที่มนุษย์นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม[3]

ทั้งนี้ จากการศึกษาความหมายของคำว่า "แรงงาน" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แรงงาน หมายถึง มนุษย์ที่ทำงานเพื่อได้รับสินจ้างตอบแทนความหมายของแรงงานเกษตรกรรม

1.1.2 แรงงานเกษตรกรรม ให้ความหมาย ดังนี้

1) ความหมายตาม ILO มิได้มีการกำหนดไว้ชัดเจน[4] แต่แสดงถึงภาคการเกษตรกรรมที่ประกอบด้วย การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ แต่ไม่รวมประมงทะเล ซึ่ง ILO แยกการคุ้มครองเป็นอนุสัญญาแตกต่างจากการเกษตรกรรม

2) ตามความหมายของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

---

[1]พจนา วไล, **คำนิยาม "แรงงาน" ของแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองทุนนิยมกระแสหลัก** [Online], available URL: https://prachatai.com/journal/2011/02/32984, 2562 (พฤษภาคม, 20).

[2]IM2 คลังความรู้ออนไลน์, **แรงงาน หมายถึง (Labor)?** [Online], available URL: https://www.im2market.com/2016/08/29/3508, 2562 (พฤษภาคม, 20).

[3]ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, **เศรษฐศาสตร์แรงงาน** (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะเศรษฐศาสตร์, 2558), หน้า 2-3.

[4]International Labour Organization, **Decent Work in Agriculture** [Online], Available URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_ emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_437173.pdf, 2019 (May, 20).

1.1.3 แรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานในลักษณะซึ่งเป็นงานอุตสาหกรรม

แรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานในลักษณะซึ่งเป็นงานอุตสาหกรรม คือ งานเกษตรกรรมในรูปแบบธุรกิจการเกษตร ซึ่งมีลักษณะเป็นการทำงานเกษตรขนาดใหญ่ มีเครื่องจักรและแรงงานจำนวนมาก

โดยโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก[1] ให้ความหมายเกษตรกรรมแบบอุตสาหกรรมว่า ได้แก่ ธุรกิจเทคโนโลยีการเกษตรขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเครื่องรับรู้ (Sensors) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสูง (Advance Datalytics) และระบบอัตโนมัติ การลงทุนและการวิจัยทางเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) เช่น การปรับปรุงพันธุ์พืชและสัตว์ อุตสาหกรรมการคัดคุณภาพ บรรจุ เก็บรักษาพืชผัก ผลไม้ หรือดอกไม้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเซ็นเซอร์ตรวจสอบเนื้อในผลไม้ และกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ

ผู้วิจัย เห็นว่า การเกษตรกรรมที่มีลักษณะเป็นงานอุตสาหกรรม คือ การเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรหนัก โดยอาจมีจำนวนพื้นที่เกษตรกรรมจำนวนมาก และอาจมีส่วนอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับภาคเกษตรกรรม

ทั้งนี้ หากพิจารณาหลักเกณฑ์งานเกษตรกรรมที่มีลักษณะเป็นงานอุตสาหกรรมจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมจำนวนมาก โดยควรเกิน 100 ไร่ขึ้นไป

2) มีการใช้เครื่องจักรในการเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยว

3) มีส่วนอุตสาหกรรมเกี่ยวกับภาคเกษตรกรรม เช่น กระบวนการแปรรูป หรือกระบวนการเก็บรักษาผลผลิต

หากพิจารณาหลักเกณฑ์ข้างต้นจะเห็นว่า บริษัทเจี๋ยไต ซึ่งมีการแปรรูปผลผลิต หรือบริษัทสวนส้มธนาทรที่มีกระบวนการเก็บรักษาผลผลิตด้วยการเคลือบน้ำยาจะมีลักษณะเป็นงานเกษตรกรรมที่มีลักษณะเป็นงานอุตสาหกรรม

---

[1]**โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ** [Online], available URL: https://www.eeco.or.th, 2562 (มิถุนายน, 14).

1.1.4 องค์ประกอบความแตกต่างระหว่างจ้างแรงงานกับจ้างทำของ

ลักษณะสำคัญของของสัญญาจ้างแรงงานที่แบ่งแยกว่า สัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ นั้นจะต้องพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ		
เรื่อง	สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. สิ่งที่คู่สัญญามุ่งเน้น	มุ่งเน้นที่แรงงาน แม้ลูกจ้างทำงานผิดพลาดหรือไม่ตรงตามกำหนดเวลาก็ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม	มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงาน หากผู้รับจ้างทำงานผิดพลาดหรือไม่ตรงตามกำหนดเวลาอาจจะถูกลดสินจ้างหรือถูกเลิกสัญญาได้[1]
2. อำนาจบังคับบัญชา	นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างให้ทำงานลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง	ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับจ้างมีอิสระในการดำเนินงาน
3. ผลตอบแทน	ลูกจ้างได้รับค่าจ้างแม้งานที่ทำยังไม่เสร็จ	ผู้รับจ้างจะได้รับค่าตอบแทนต่อเมื่องานที่ทำสำเร็จตามข้อตกลงระหว่างผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้าง

[1]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 596 “ถ้าผู้รับจ้างส่งมอบการที่ทำไม่ทันเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาก็ดี หรือถ้าไม่ได้กำหนดเวลาไว้ในสัญญาเมื่อล่วงพ้นเวลาอันควรแก่เหตุก็ดี ผู้ว่าจ้างชอบที่จะลดสินจ้างลง หรือถ้าสาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่เวลา ก็ชอบที่จะเลิกสัญญาได้”.

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ		
เรื่อง	สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
4. ละเมิด	นายจ้างต้องร่วมรับผิดกับลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกภายในทางการที่จ้าง[1]	ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดกรณีที่ผู้รับจ้างทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก[2] เว้นแต่ 1. ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในส่วนการงานที่สั่งให้ทำ 2. ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในคำสั่งที่ตนให้ไว้ 3. ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดกรณีเลือกหาผู้รับจ้างไม่ดี
5. การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน	เป็นหน้าที่นายจ้าง เว้นแต่ตกลงไว้เป็นอย่างอื่น	เป็นหน้าที่ผู้รับจ้าง[3]

[1]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 425 “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น”.

[2]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 428 “ผู้ว่าจ้างทำของไม่ต้องรับผิดเพื่อความเสียหายอันผู้รับจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่บุคคลภายนอกในระหว่างทำการงานที่ว่าจ้างเว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในส่วนการงานที่สั่งให้ทำ หรือในคำสั่งที่ตนให้ไว้หรือในการเลือกหาผู้รับจ้าง”.

[3]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 588 “เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา”.

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ		
เรื่อง	สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
6. การเลิกสัญญา	กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควรจะเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา การเลิกจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า	ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ตลอด[1] แต่ต้องชดใช้ค่าเสียหาย

1.2 แนวความคิดการคุ้มครองแรงงาน

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ซึ่งแนวคิดการคุ้มครองแรงงานปรากฏครั้งแรกประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยม เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์ และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลัก คือ เสรีนิยม (Liberalism) และมาร์กซิส (Marxism) ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx เห็นว่า แรงงานที่ผู้ใช้แรงงานจะใช้ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นควรจะมีมูลค่า (value) ตามจำนวนชั่วโมงที่สังคมต้องใช้ในการเลี้ยงดูผู้ใช้

---

[1]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 605 “ถ้าการที่จ้างยังทำไม่แล้วเสร็จอยู่ตราบใด ผู้ว่าจ้างอาจบอกเลิกสัญญาได้ เมื่อเสียค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับจ้างเพื่อความเสียหายอย่างใด ๆ อันเกิดแต่การเลิกสัญญานั้น”.

แรงงานนั้นให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย[1]

การยึดถือในแนวความคิดเสรีนิยมทำให้นายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างโดยเห็นว่า ลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิต คือ การใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุด เพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานเด็กและแรงงานหญิงให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากเด็กและผู้หญิงปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปากมีเสียง พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการ หรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น จะเห็นว่า ทฤษฎีเสรีนิยมและมาร์กซิสเห็นตรงกันว่า สิทธิของแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ อย่างไรก็ดี ขอบเขตบทบาทของรัฐในการเข้ากำกับควบคุมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนั้นยังเป็นที่ถกเถียงกันระหว่างสองทฤษฎี โดยฝ่ายเสรีนิยมนั้นเห็นว่ารัฐควรมีบทบาทที่จำกัด แยกเรื่อง Integrated Social Science Journal การจ้างงานออกจากการคุ้มครองแรงงาน โดยการจ้างงานควรเป็นเรื่องระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างที่จะเจรจาทำความเข้าใจถึงผลประโยชน์ร่วมกัน โดยสิทธิของแรงงานนอกเหนือจากที่เป็นสิทธิพื้นฐานภายใต้กฎหมาย ควรเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างเจรจาตกลงกันเอง เนื่องจากการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการของนายจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันไม่ควรยาวนานเกินไป เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหนื่อยล้าจนทำให้

---

[1]บุญวรา สุมะโน และคณะ, **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน: การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ** (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2558), หน้า 2-3.

เกิดความเสี่ยงที่จะมีอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาด และการให้แรงงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนหรือลางาน[1] เป็นต้น

1.2.1 กฎหมายแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร[2] การคุ้มครองแรงงานประกอบด้วย (1) เวลาทำงานปกติ (2) เวลาพัก (3) วันหยุด (4) การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด (5) วันลา ได้แก่ การลาเพื่อทำหมัน การลากิจ การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาเพื่อฝึกอบรม (6) ค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน 60 วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าชดเชย (7) การใช้แรงงานหญิง (8) การใช้แรงงานเด็ก (9) หลักฐานการทำงาน (10) การควบคุม (11) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ (12) บทกำหนดโทษ[3]

1.2.2 เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสม และด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

---

[1]นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ, พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา, "การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล," **วารสารสังคมศาสตร์และบูรณาการ** 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 250-273.

[2]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **กฎหมายแรงงาน** [Online], available URL: https://guru.sanook.com/6994/, 2562 (พฤษภาคม, 20).

[3]กระทรวงแรงงาน, **E-labour บริการประชาชน** [Online], available URL: http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=224, 2562 (พฤษภาคม, 20).

1) เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอันหนึ่ง ในการผลิต และการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่ เพียงใดนั้น แรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐ ที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประเทศชาตินานที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างหักโหมแทนที่จะก่อประโยชน์มากกลับจะกลายเป็นการลดผลผลิตให้ต่ำลงหรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ แก่แรงงานเหล่านั้นได้

2) เหตุผลในทางสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในสถานะด้อยข้างเสียเปรียบ และนายจ้างเป็นผู้อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบ เพราะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่นายจ้าง เท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างไม่อาจเป็นผู้ตั้งเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน จึงมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตามเงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่มาก จึงเห็นได้ว่า ลูกจ้างถูกความจำเป็น เรื่องเลี้ยงปากเลี้ยงท้องบีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดที่ว่า รัฐมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีสถานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างผาสุก

3) เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่มีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ ทารุณโหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมดังที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น มีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไป โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นเด็กและผู้หญิงถูกใช้งานมากจนเกินไป อันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่การออกกฎหมาย และการดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการ โดยลูกจ้างหรือแม้แต่นายจ้างเอง เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพทำงานที่ดี และให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรงงานด้วย การคุ้มครองแรงงาน โดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นข้อบังคับให้นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน

ในวันหยุด เงินทดแทน ค่าชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก และผู้หญิง รวมทั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.1 งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร[1]

งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรมีจุดมุ่งหมายที่จะหาข้อเท็จจริงด้านแรงงานในภาคเกษตรที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพความเป็นอยู่ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานแรงงานและปัญหาอุปสรรคในสถานประกอบกิจการภาคเกษตรทั้ง 5 สาขา ประกอบด้วย การทำงานในสาขาเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ป่าไม้ และนาเกลือ เพื่อที่ให้ได้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย จึงต้องได้ออกแบบการสำรวจโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่ม 3 ขั้นตอน (Three Stage Random Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครัวเรือนเกษตร จำนวน 3,200 ครัวเรือน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่ม 2 ขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) สำหรับการคัดเลือกกลุ่มผู้ประกอบกิจการภาคเกษตรในระดับฟาร์มการค้า จำนวน 1,810 ราย ซึ่งแต่ละฟาร์มจะสุ่มเลือกแรงงานรับจ้างฟาร์มละ 2 คน เพื่อสัมภาษณ์แรงงานรับจ้างทั้งหมด จำนวน 3,620 ราย โดยใช้แบบสอบถาม การสำรวจข้อมูลครั้งนี้ ครอบคลุมทั้ง 4 ภาคของประเทศ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ และภาคใต้ นอกจากนั้น ยังได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการจากภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องในด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 70 ราย จากนั้นจึงนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมจัดทำตารางข้อมูลสรุปผลเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลงาน

---

[1]บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด, **งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร** [Online], available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 12).

นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสำรวจสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

กิจการงานเพาะปลูกส่วนใหญ่นิยมจ้างลูกจ้างเพศชายอายุระหว่าง 31-40 ปี ลูกจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและแต่งงานแล้ว โดยปกติจะพำนักอาศัยในบ้านของตนหรือบ้านของบิดามารดาและในบางกรณีจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้ โดยที่มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนน้อยได้ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งหลาย ๆ หน่วยงานจัดให้มีขึ้นและได้พัฒนาทักษะการเพาะปลูกของตนเองขึ้นมาระดับหนึ่ง ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบชั่วคราวโดยการตกลงด้วยวาจาและจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ทั้งนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายวันขั้นต่ำน้อยกว่า100 บาทต่อวัน และลูกจ้างชั่วคราวได้รับค่าจ้างระหว่าง 100-150 บาทต่อวัน จำนวนวันที่จ้างทั้งหมดเฉลี่ย 120 วัน ตลอดทั้งปี ชั่วโมงการทำงานจะอยู่ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีช่วงเวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์จะทำงาน 5-6 วัน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงาน ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดเทศกาลสำคัญ มีลูกจ้างประมาณร้อยละ 14 ที่มีวันหยุดดังกล่าว และในกรณีของวันลาป่วยและวันลากิจก็เช่นกัน ในเรื่องของการใช้แรง ยก แบก หาม ทูน ลาก นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งชายและหญิง ยก แบก หาม ทูน ลาก สิ่งของน้ำหนักระหว่าง 15-50 กิโลกรัมหรือมากกว่า แต่แรงงานเด็กให้ยก แบก หาม ทูน สิ่งของที่มีน้ำไม่หนักเกิน 15 กิโลกรัม ในเรื่องของสวัสดิการ นายจ้างสาขางานเพาะปลูกจะจัดหาน้ำดื่ม อาหารและห้องสุขา ไว้ให้แก่ลูกจ้าง ส่วนค่าใช้จ่ายหากต้องมีการรักษาลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเอง ยกเว้นลูกจ้างบางรายที่นายจ้างจ่ายให้หรือช่วยจ่ายเท่า ๆ กับลูกจ้างร้อยละ 19 ของลูกจ้างที่เสียชีวิตได้รับเงินสงเคราะห์จากนายจ้าง และที่น่าสนใจมาก คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่รู้จักการประกันสังคมหรือสิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับแต่อย่างใดในสถานประกอบกิจการสาขาเพาะปลูกมีการใช้สารเคมีกันอย่างแพร่หลาย แต่โดยทั่วไปนายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง แต่เท่าที่ผ่านมาพบว่า จำนวนลูกจ้างที่ป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุมีน้อย ส่วนในเรื่องการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย พบว่า เกือบไม่มีปัญหาอันใดเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เรื่องที่ติดขัดกันเป็นปกติจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างที่ ไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการบริหารจัดการที่ไม่น่าพอใจ ท้ายที่สุด พบว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่อง การตรวจแรงงานและ

แรงงานสัมพันธ์ก็ตาม แต่ก็สนับสนุนการจัดตั้งระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร และการจัดตั้งสมาคมหรือองค์การต่าง ๆ ของภาคเกษตร

วัตถุประสงค์สำคัญอีก 2 ข้อ ของการศึกษา คือ การเสนอแนวทางการกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรไทยในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พร้อมด้วยแนวทางในการ ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรหรือกฎกระทรวงออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมและนำมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาฯ และ/หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งใช้เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว จำนวน 8 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเดนมาร์ก เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน และกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา จำนวน 9 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอาร์เจนติน่า บราซิล เวเนซูเอล่า บังคลาเทศ อินเดีย ศรีลังกา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนามโดยลำดับ นอกจากนั้น ได้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การระหว่างประเทศ พร้อมกับกฎหมายแรงงานของ 17 ประเทศ ดังกล่าวด้วย เพื่อที่จะดูว่าส่วนใดของอนุสัญญาหรือกฎหมายดังกล่าวจะสามารถประยุกต์ใช้กับภาคเกษตรของประเทศไทยได้ และแนวทางในการตรากฎหมาย เพื่อคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรควรทำในรูปของพระราชบัญญัติฉบับใหม่ หรือกฎกระทรวงซึ่งอย่างใดจะเหมาะสมกว่ากัน

ในการพิจารณามาตรฐานแรงงานภาคเกษตรที่เหมาะสมของประเทศไทย คณะผู้วิจัยได้หยิบยก 10 ประเด็น ที่สำคัญขึ้นมาพิจารณา ได้แก่ การใช้แรงงานทั่วไป แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย การตรวจแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพิจารณาได้กระทำโดยการเปรียบเทียบผลของการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ เอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เอกสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของ 17 ประเทศ และพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ควรทำในรูปของกฎกระทรวงออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 ของพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเหตุผลจากข้อเท็จจริงที่ว่า บทบัญญัติส่วนใหญ่ในพระราชบัญญัตินี้สามารถใช้บังคับกับกิจกรรมในทุกสาขาเศรษฐกิจและหลาย ๆ บทบัญญัติมุ่งที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ดังเช่น บทที่ 3 และ บทที่ 4 ของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น กฎกระทรวงมีข้อได้เปรียบ คือ ในการออกกฎกระทรวงจะใช้เวลาน้อยกว่าการตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติเดิม นอกจากนั้นขบวนการในการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงจะสั้นกว่าการแก้ไขพระราชบัญญัติมาก

ในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมสมควรที่จะมีการปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี ในหลาย ๆ ประเทศ มีการใช้ข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง งานเกษตรแทนการใช้กฎหมายซึ่งอาจทำให้หลงทางได้ เนื่องจากความหลากหลายของลักษณะงานเกษตรกรรม ตำแหน่งสถานที่ทำการเกษตร และความมั่นคงทางการเงินของสถานประกอบกิจการงานเกษตรในการตรากฎหมายแรงงานเกษตร คณะผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าควรเป็นกฎหมายแรงงานเกษตรรวมไม่แยกสาขา ยกเว้นกรณีประมงทะเล ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างจากงานเกษตรกรรมทั่วไปอย่างชัดเจน และแม้ว่าคณะผู้วิจัยจะเสนอให้ใช้หลาย ๆ บทบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรก็ตาม แต่หลาย ๆ บทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป เช่น เวลาทำงานปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องได้รับการพิจารณาอีกครั้ง นอกจากนั้นทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการปรึกษาหารือกันในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าชดเชย ท้ายที่สุดคณะผู้วิจัยได้เสนอให้แรงงานในทุก ๆ สาขาเศรษฐกิจได้รับการคุ้มครองทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในเรื่องการค้าของประเทศ

1.3.2 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน[1]

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายด้านแรงงานอื่น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม กฎหมายเกี่ยวกับกองทุน กองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีผลคุ้มครองและสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากน้อยเพียงใด พร้อมกับศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่ใช้บังคับเกี่ยวกับแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านว่า มีผลคุ้มครองและสวัสดิการ งานที่รับงานไปทำที่บ้านว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมาย ดังกล่าวต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบและลักษณะของงานที่รับงานไปทำที่บ้านมีรูปแบบเฉพาะตัวที่ผู้ทำงานสามารถกำหนดและเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นอิสระไม่ได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทำงานไว้โดยชัดเจน ผู้ที่ทำงานมีทั้งในกลุ่มที่ขาดโอกาสที่จะเข้าสู่การทำงานในระบบ และกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะเลือกวิธีการทำงานในลักษณะการรับงานไปทำที่บ้านแทนการเข้าสู่ระบบโรงงาน ผลตอบแทนของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้าง การรับงานไปทำที่บ้านจึงมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันตามแต่ลักษณะของงานแต่ละงาน

---

[1]เสนอ นัครากิบาล, **ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน** [Online], available URL: http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey =RU47020 &prg=sedu.php&xkw=%20where%20(%20T9=%201%20)&Page=6, 2561 (ธันวาคม, 19).

1.3.3 โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ[1]

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อขยายความคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบเพื่อให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย โดยการศึกษาวิจัยเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ ในส่วนของประเทศที่ได้ศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 9 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม อังกฤษ เยอรมนี สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ นอกจากนี้ ยังได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนายจ้าง (ผู้ให้ทำงาน) ลูกจ้าง (ผู้ทำงาน) ในกิจการประเภทต่าง ๆ และผู้ประกอบอาชีพอิสระรวมทั้งสิ้น 5,604 ตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มแรงงานในระบบ

1.3.3.1 กลุ่มแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย กลุ่มเกษตรพันธสัญญา กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ (ขับรถรับจ้าง หาบเร่/แผงลอย บริการอิสระ และร้านขายของชำ) สำหรับกลุ่มแรงงานในสถานบริการ แรงงานในสถานบริการเสริมสวยและตัดผม ไม่ได้ทำการสำรวจในครั้งนี้ แต่ใช้ข้อมูลซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2548

1.3.3.2 กลุ่มแรงงานในระบบ ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวง (แรงงานในงานเกษตรกรรม แรงงานในงานประมงน้ำจืด แรงงานในงานประมงทะเล แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน) กลุ่มลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยหรือคนรับใช้ในบ้าน) และกลุ่มแรงงานซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ได้แก่ รับจ้างทำของ สถานบริการทั่วไป ร้านอาหาร/เครื่องดื่ม และกลุ่มแรงงานทำงานไม่เต็มเวลา) ผลจากการศึกษา มาตรการ

---

[1]บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, **โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ** [Online], available URL: http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=IMSNhd1&prg=sedu.php&xkw=%20where%20(%20T9=%201%20)&Page=2, 2561 (ธันวาคม, 19).

ของรัฐในการสร้างความคุ้มครองทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อแรงงานนอกระบบจำแนกได้เป็น 2 ระดับ (1) ในระดับแรกเป็นการให้ความคุ้มครองในฐานะที่เป็นพลเมือง และ (2) ในระดับที่สองเป็นการให้ความคุ้มครองในฐานะผู้เป็นแรงงาน เนื่องจากแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้อยโอกาส มีการศึกษาต่ำ ฐานะยากจน ประกอบกับแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ไม่มีนายจ้างที่แน่นอน สวัสดิการที่รายงานกลุ่มนี้ได้รับจึงเป็นสวัสดิการที่ดำเนินการโดยรัฐ

ในส่วนของการประกันสังคม แรงงานนอกระบบสามารถได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2534 ตามมาตรา 39 และมาตรา 40 โดยมาตรา 39 ให้สิทธิผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนที่เคยเป็นลูกจ้าง สามารถคงสถานภาพสมาชิกกองทุนประกันสังคมต่อไปได้ในระบบการประกันตนโดยความสมัครใจ สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระนั้นสามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมได้ ตามมาตรา 40 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนและได้รับสิทธิประโยชน์ 3 ประเภท คือ คลอดบุตร ทุพพลภาพ และเสียชีวิต

ทางด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้น ในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการออกอนุสัญญา เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบในหลายกลุ่ม เช่น แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานในกิจการประมง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หญิงบริการซึ่งทำงานกลางคืน ผู้ทำงานในโรงแรม ร้านอาหารและสถานบันเทิง และการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาไว้เล้ว

สรุปผลการสำรวจ

1) กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานในสถานบริการ แรงงานที่ทำงานในสถานบริการสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) แรงงานที่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างเจ้าของสถานบริการและลูกจ้าง และ (2) อีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง แต่ผู้ทำงานจะได้รับผลตอบแทนเป็นส่วนแบ่งจากรายได้ที่ได้รับจากลูกค้าในการให้บริการแต่ละครั้ง

(1) กลุ่มแรงงานในสถานบริการประเภทสถานบันเทิง แรงงานที่ไม่ใช่ลูกจ้างบางส่วนจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายบางประเภทให้แก่เจ้าของสถานบริการ การมาสายหรือหยุดงาน โดยไม่ลาหรือแจ้งให้เจ้าของสถานบริการทราบจะถูกหักรายได้หรือค่าตอบแทน

ไม่มีการตรวจสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาลเอง ไม่ได้รับสิทธิด้านการประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน ชั่วโมงการพักผ่อนและวันหยุดไม่เหมาะสม ส่วนแบ่งรายได้ไม่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานหนักเกินไป การจ่ายค่าตอบแทนไม่ตรงเวลา สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย

(2) กลุ่มแรงงานที่มิใช่ลูกจ้างหรือสถานบริการประเภทร้านเสริมสวย ส่วนใหญ่มีความพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ชั่วโมงการพักผ่อนและวันหยุดไม่เหมาะสม ส่วนแบ่งรายได้ไม่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานหนักเกินไป การจ่ายค่าตอบแทนไม่ตรงเวลา

(3) กลุ่มเกษตรพันธสัญญาลักษณะการทำพันธสัญญามีทั้งตกลงกันด้วยวาจาและการทำสัญญาเป็นหนังสือ โดยส่วนใหญ่ทำในรูปแบบสัญญาซื้อขาย ผลผลิต ซึ่งมีทั้งไม่ได้กำหนดอายุพันธสัญญาและกำหนดอายุพันธสัญญา การทำงานมีสภาพเหมือนการทำงานในภาคเกษตรทั่วไป กล่าวคือ ไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบตายตัวในด้านจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงพักต่อวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เกษตรกรพันธสัญญาเกือบครึ่งหนึ่งไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

(4) กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ กลุ่มอาชีพขับรถรับจ้าง กลุ่มอาชีพหาบเร่/แผงลอย กลุ่มอาชีพบริการอิสระและกลุ่มอาชีพร้านขายของชำ โดยภาพรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณลูกค้า ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จะใช้โครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นส่วนใหญ่ ปัญหา/อุปสรรคในการประกอบอาชีพ ได้แก่ รายได้ไม่แน่นอน การไม่ได้รับสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เป็นต้น

2) กลุ่มแรงงานในระบบ ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครอง-แรงงาน

(1) กลุ่มแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการ-คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

ก. แรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรม งานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย วันลากิจ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี โดยลูกจ้างสามารถลาหยุดได้เพียงบอกกล่าวด้วยวาจาให้นายจ้างรับทราบเท่านั้น ลูกจ้างที่ลาหยุดประเภทต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงาน ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามสิทธิส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราวันทำงานปกติ ส่วนใหญ่ไม่จัดเครื่องมือ/อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายจากสารเคมีและวิธีป้องกันภัยมีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่ทราบว่ามีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

ข. แรงงานในงานประมงทะเล ส่วนใหญ่ไม่มีเวลากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาป่วยและลากิจได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานรายวัน ส่วนแรงงานรายเดือนได้รับปกติ ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากเจ็บป่วยจะใช้โครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ค. แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน การทำสัญญาจ้างส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้ เป็นการตกลงกันด้วยวาจาไม่มีสัญญาจ้าง ไม่ต้องใช้หลักประกันในการทำงาน นายจ้างจัดเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงานและวัตถุดิบ ลูกจ้างไม่ถูกหักค่าจ้าง แต่มีบางส่วนที่ถูกหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าภาษีชดเชยค่าเสียหายและค่าประกันผลงาน ทำงานวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน หยุด 1 วัน ทำงานไม่เกี่ยวกับงานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ มีเพียงส่วนน้อยที่ทำงานเกี่ยวกับวัตถุไวไฟ ไม่มีการจัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีการอบรมหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากสารเคมี ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างเมื่อประสบอุบัติเหตุ นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

ง. กลุ่มลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรือคนรับใช้ในบ้าน สภาพการจ้างเป็นการตกลงกันด้วยวาจาโดยไม่กำหนดระยะเวลาจ้างส่วนใหญ่ เป็นการจ้างแบบรายเดือน ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเข้า

ประจำปี มีสิทธิลาป่วยและลากิจได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานรายวัน ส่วนแรงงานรายเดือนได้รับค่าจ้างปกติ แต่ไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่มีการออมเงินไว้ใช้ในยามชรา ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) กลุ่มแรงงานซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ก. กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ไม่มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาป่วยและลากิจได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานรายวัน ส่วนแรงงานรายเดือนได้รับปกติ ส่วนใหญ่ไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน คือ การไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่มีการออมเงินไว้ใช้ในยามชรา ส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเจ็บป่วยจะใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพเป็นหลัก

ข. กลุ่มแรงงานทำงานไม่เต็มเวลา แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างไม่ถึงสัปดาห์ละ 5 วัน หรือสัปดาห์หนึ่งไม่ถึง 40 ชั่วโมง และรวมถึงแรงงานที่ทำงานไม่เต็มวัน หรือทำงานเพียงบางวันใน แต่ละสัปดาห์ สภาพการจ้างมีทั้งเป็นการตกลงกันด้วยวาจาและทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร โดยส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้ เป็นการจ้างแบบรายชั่วโมง ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีการกำหนดชั่วโมงพักระหว่างทำงาน แต่โดยทั่วไปมีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาป่วยและลากิจได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานรายวัน ส่วนรายงานรายเดือนได้รับปกติ ส่วนใหญ่ไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน คือ ไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1) กลุ่มแรงงานนอกระบบ

แรงงานในสถานบริการเฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานแบบแบ่งรายได้ซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างต่อกันนั้น เป็นแรงงานนอกระบบจึงควรมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ 2 แนวทาง คือ

แรงงานในสถานบริการเฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานแบบแบ่งรายได้ซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างต่อกันนั้น เป็นแรงงานนอกระบบ จึงควรมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ 2 แนวทาง คือ

(1) ตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองคนทำงาน ตามที่เสนอในข้อ 2.1.4 ในบทสรุปสำหรับผู้บริหารนี้ ซึ่งสามารถออกกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานนอกระบบแต่ละประเภทให้แตกต่างออกไป

(2) ตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานในสถานบันเทิง (แรงงานซึ่งทำงานแบบแบ่งรายได้) รายงานในสถานบริการเสริมความงาม (แรงงานซึ่งทำงานแบบแบ่งรายได้) และแรงงานในสถานบริการอื่น ๆ ที่มีการดำเนินการในลักษณะเดียวกัน คือ การแบ่งรายได้ระหว่างเจ้าของสถานบริการและผู้ทำงาน โดยสาระสำคัญของการคุ้มครองควรมีดังนี้

ก. ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานบริการ ซึ่งหมายถึงงานที่ลูกจ้างทำในสถานบริการ โดยไม่มีรายได้เป็นรายวันหรือเงินเดือน แต่มีรายได้จากส่วนแบ่งค่าบริการที่ได้รับจากลูกค้าเป็นหลัก

ข. สถานบริการ ตามกฎกระทรวงนี้ให้หมายถึง สถานบริการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสถานบริการ และหมายความรวมถึง กิจการร้านตัดผม ร้านเสริมสวย สปา นวดแผนไทย และกิจการอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน

ค. ให้เจ้าของสถานประกอบกิจการจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

ง. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างที่ระบุและตามวันและสถานที่ โดยเก็บหลักฐานการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้

จ. ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใดเว้นแต่เป็นการหักตามกฎหมายกำหนดไว้

ฉ. ห้ามผู้ประกอบกิจการให้ผู้ทำงาน ทำงานเกินกว่าเวลาที่ได้ตกลงกันหรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่จะได้รับคำยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรของผู้ทำงานและให้ผู้ทำงานได้ผลตอบแทนตามที่ตกลงกัน

ช. ผู้ประกอบกิจการและผู้ทำงานตกลงกันกำหนดวันหยุดสำหรับผู้ทำงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน

ญ. ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ฎ. ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ/ห้องส้วม ที่แยกระหว่างชายและหญิง และเครื่องมือปฐมพยาบาลไว้ประจำ ณ สถานที่ทำงาน

ฏ. ในกรณีที่ผู้ทำงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้ผู้ประกอบกิจการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทน

ด. ให้ผู้ประกอบกิจการจัดให้ผู้ทำงานเข้าร่วมการตรวจสุขภาพประจำทุกปี

ต. ห้ามนายจ้างเรียกค่าใช้จ่ายในการเข้าทำงานจากลูกจ้าง

บ. ผู้ทำงานอาจรวมกลุ่มกันขึ้นทะเบียนเป็นกลุ่มผู้ทำงานในสถานบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม และพัฒนาสภาพการทำงานของผู้ทำงาน เพื่อเสนอแนะนโยบายต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำในสถานบริการ เป็นต้น

ป. ให้มีคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ เพื่อเสนอแนะนโยบายต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำในสถานบริการ เสนอแนะการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานขั้น-พื้นฐานสำหรับแรงงานในแต่ละประเภทของสถานบริการตามความเหมาะสมของสภาพ-เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

2) กลุ่มแรงงานในระบบ

แรงงานในงานเกษตรกรรม แรงงานในงานเกษตรกรรมซึ่งประกอบด้วย งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่การประมงทะเลนั้น ได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งตามกฎกระทรวงได้ยกเว้นการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางส่วน สำหรับงานเกษตรกรรม

ในงานเกษตรกรรมเพื่อให้สามารถมีความสอดคล้องกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ดังนั้น ในส่วนของประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศเกษตรกรรม มีแรงงานในงานเกษตรกรรมจำนวนมาก ซึ่งควรได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม ดังนั้น ในส่วนนี้จึงควรร่างพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร โดยมีสาระสำคัญของกฎหมาย ดังนี้

(1) "งานภาคการเกษตร" หมายความว่า งานที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างในกิจการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล

(2) ในกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างให้นายจ้างจัดที่พักที่เหมาะสมและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

(3) ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

(4) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

(5) การทำงานในวันหยุดต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

(6) ในกรณีที่นายจ้างได้ว่าจ้างลูกจ้างมาจากท้องถิ่นอื่น เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าเดินทางขากลับแก่ลูกจ้างด้วย

1.3.4 โครงการวิจัย ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบ[1]

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ปรากฏการณ์และหลักฐานจากหลายแหล่งได้แสดงให้เห็นว่าแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม มีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ลูกจ้างในอาชีพนี้มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม มีการจ้างงานที่ไม่มีเสถียรภาพ อัตราค่าจ้างและรายได้ต่ำและมีสวัสดิการที่ไม่ดี ส่วนนายจ้างก็มีปัญหาเรื่องการเข้าออกของแรงงานในอัตราสูง และมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งทำให้นายจ้างบางรายหันไปว่าจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น จนเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่เช่นในปัจจุบันนี้

---

[1]กระทรวงแรงงาน, **โครงการศึกษาวิจัยค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบ** [Online], available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคเกษตรกรรม ได้ให้ความสนใจกับแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมมาเป็นเวลานาน และมีความพยายามที่จะพัฒนาและคุ้มครองแรงงานรับจ้างในภาคนี้มาตลอด แต่กระนั้นก็ตาม การกำหนดและการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งในประเทศไทย ซึ่งได้ประกาศใช้มาเป็นเวลา 25 ปีแล้ว ยังไม่เคยครอบคลุมถึงลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมเลย เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนมากขึ้น สภาพการจ้างงานน่าจะเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้เกิดความสนใจศึกษาสภาพการจ้างงาน และหาแนวทางคุ้มครองแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมของไทย การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง รายได้ และสวัสดิการของแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมของไทย และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรม ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อนายจ้างและลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม การศึกษาได้ครอบคลุมการจ้างงานในกิจการ กสิกรรม การเลี้ยงสัตว์ การประมงและการแปรรูปผลิตผลเกษตรอย่างง่าย

วิธีการศึกษา

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ได้เริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิด ในการวิเคราะห์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และแนวคิดทางสวัสดิการสังคม หลังจากนั้นได้มีการวิเคราะห์โครงสร้างของตลาดแรงงาน สภาพการจ้างงานอัตราค่าจ้าง รายได้และรายจ่ายของคนทำงานในภาคเกษตรกรรม ทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาคการวิเคราะห์ได้แยกเป็น 3 ประเด็นดังนี้ คือ (1) การวิเคราะห์โครงสร้างของตลาดแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยใช้วิธีการพรรณนาลักษณะของตลาดแรงงาน สภาพการจ้างงาน และเงื่อนไขการตกลงว่าจ้าง (2) การพิจารณาเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายในการครองชีพของคนทำงานในภูมิภาค ค่าจ้างและรายได้เปรียบเทียบ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างและสภาวะเศรษฐกิจ และ (3) การพิจารณาผลกระทบจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้วิธีการสอบถามทัศนคติของนายจ้างและของลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมและทดสอบเชิงสถิติ

การศึกษาได้ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ การวิเคราะห์ระดับมหภาคหรือภาพรวมของตลาดแรงงานในภาคเกษตร ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจนายจ้าง 96 ราย ใน 122 กิจการ ลูกจ้าง 133 คน และครัวเรือนรับจ้าง 27 ครัวเรือน ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สมุทรสาคร มหาสารคาม เชียงรายและสงขลา

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงานสภาพการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง และรายได้ในภาคเกษตรกรรมสามารถสรุปได้เป็น 8 ประเด็น ดังนี้

1) ขนาดของกำลังแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีมาก โดยในปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนทั้งหมด 16.29 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศ แต่หากนับรวมกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม อันได้แก่ การแปรรูปผลผลิตการเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมเกษตรและธุรกิจเกษตร ซึ่งมีประมาณ 2.3 ล้านคนเข้าไปด้วย กำลังแรงงานในภาคเกษตรกรรมและสาขาที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนประมาณ 18-19 ล้านคน ในระหว่างปี พ.ศ. 2531 - พ.ศ. 2535 กำลังแรงงานเกษตรมีจำนวนสูงสุดและค่อนข้างคงที่ประมาณ 19-20 ล้านคน และมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา

2) การประกอบการเกษตรกรรมมีหลายประเภท ซึ่งแบ่งเป็นการกสิกรรม ผู้ประกอบการในกิจการประเภทนี้มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและการประมงทะเล การเลี้ยงสัตว์ การแปรรูปผลผลิตเกษตร และการบริการทางการเกษตร การประกอบการในสาขาการผลิตเหล่านี้มีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่เป็นการประกอบการขนาดเล็กที่ใช้ทรัพยากรการผลิตของครัวเรือน คือ ใช้ที่ดิน แรงงาน และเงินทุนของครัวเรือน การประกอบการในรูปห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือกิจการขนาดใหญ่ ยังมีจำนวนและสัดส่วนที่ต่ำมาก

3) ความต้องการแรงงานและระดับการมีงานทำขึ้นอยู่กับการผลิตทางการเกษตร ในปี พ.ศ. 2539 มีคนทำงานในสาขานี้ทั้งหมดประมาณ 16.13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 50.03 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา จำนวนของผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม ได้มีแนวโน้มลดลงในลักษณะเช่นเดียวกับกำลังแรงงานทั้งหมดในภาคเกษตรกรรม ผู้มีงานทำเหล่านี้ มีจำนวนและสัดส่วนอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมาอยู่ในภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ตามลำดับ

เนื่องจากการผลิตทางการเกษตรเป็นไปตามฤดูกาลความต้องการแรงงานและระดับการจ้างงานจึงเคลื่อนไหวตามฤดูกาล โดยจำนวนคนทำงานสาขาเกษตรได้เพิ่มขึ้นในฤดูฝน ซึ่งเป็นฤดูกาลเกษตร และลดลงในฤดูแล้ง ระดับการมีงานทำที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาลเกิดขึ้นทุกปี ซึ่งแสดงว่าความต้องการแรงงานและระดับการมีงานทำในภาคเกษตรกรรมขึ้นอยู่กับการผลิตในสาขานี้ ซึ่งมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล

4) แรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม มีจำนวนและสัดส่วนต่ำ แต่มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในฤดูฝนปี พ.ศ. 2539 จำนวนลูกจ้างภาคนี้ทั้งหมด มี 1.58 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในสาขานี้ ในฤดูกาลเดียวกัน ผู้ทำงานในฐานะส่วนตัวในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 6.436 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 39.91 ผู้ทำงานช่วยเหลือครอบครัวมี 7.745 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 48.03 และผู้ทำงานในฐานะนายจ้างในกิจการ-เกษตรมีจำนวน 0.365 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.26 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในสาขาเกษตรกรรม เท่านั้น จำนวนและสัดส่วนของลูกจ้างในสาขาเกษตรกรรม ได้เพิ่มสูงขึ้นในฤดูกาลเก็บเกี่ยว เช่น ในปี พ.ศ. 2539 ลูกจ้างสาขาเกษตรในฤดูฝน มีจำนวน 1.58 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในสาขานี้ แต่ในฤดูกาลเก็บเกี่ยว มีจำนวน 2.16 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.86 ของผู้มีงานทำในสาขานี้ การเคลื่อนไหวของจำนวนและสัดส่วนของลูกจ้างในสาขาเกษตรกรรม มีลักษณะเช่นนี้ทุกปี

ลักษณะของลูกจ้างในกิจการเกษตรมีทั้งลูกจ้างชายและหญิง ลูกจ้างชายมีสัดส่วนสูงในกิจการประมงทะเล ในขณะที่ลูกจ้างหญิงมีสัดส่วนสูงสุดในกิจการแปรรูปผลผลิตเกษตร ลูกจ้างร้อยละ 69.17 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาร้อยละ 51.13 และมีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 34.6 ลูกจ้างส่วนใหญ่ (68%) เป็นคนต่างถิ่น โดยมีลูกจ้างต่างชาติในกิจการเฉลี่ย 5 คนต่อกิจการ หรือร้อยละ 6.32 ของลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ ลูกจ้างต่างชาติและลูกจ้างต่างถิ่น พบมากในกิจการประมงทะเล ทำไร่อ้อย สวนยาง ลูกจ้างประเภทนี้ ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในกิจการหรือในไร่สวนของนายจ้าง

5) สภาพการจ้างงานในภาคเกษตรมีหลากหลายรูปแบบ แต่มีการตกลงเจรจากันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รูปแบบที่สำคัญ คือ การว่าจ้างแรงงานให้ทำงานในกิจการของนายจ้าง ซึ่งมีทั้งการจ้างประจำรายชั่วโมง รายวัน รายเดือนและรายปี และ

การจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง รายวันและการจ้างงานเหมา นอกจากนี้ ยังมีการจ้างครัวเรือนเกษตรทำการผลิตให้แก่นายจ้าง การจ้างงานในลักษณะนี้พบมากในสาขาการแปรรูปผลผลิตเกษตร การเลี้ยงสัตว์ และการกสิกรรม

ในการจ้างงานทั้งนายจ้าง (86.5%) และลูกจ้าง (75.9 %) แจ้งว่า ได้มีการตกลงกันเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน โดยส่วนใหญ่เป็นการตกลงด้วยวาจา ประเด็นการตกลงกันส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้าง และลักษณะงานหรือหน้าที่การงาน รองลงไปเป็นเรื่องสวัสดิการ และเรื่องอื่น ๆ ลักษณะดังกล่าวแสดงว่านายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีโอกาสเจรจาตกลงกันหรือรับรู้สภาพการจ้างงานก่อนการว่าจ้างหรือการทำงาน

6) อัตราค่าจ้างมีหลายประเภทแตกต่างกันตามพื้นที่ตามฤดูกาลตามลักษณะงาน และตามลักษณะของรายงาน เนื่องจากการจ้างงานในกิจการเกษตร มีหลายลักษณะ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างจึงมีหลายประเภท ที่สำคัญ คือ อัตราค่าจ้างจ่ายตามระยะเวลาได้แก่ อัตราค่าจ้างรายวัน รายเดือน รายชั่วโมง และรายปี ซึ่งส่วนใหญ่ในทุกประเภทกิจการ มีการจ่ายอัตราค่าจ้างเป็นรายวันและรายเดือน อีกประเภทหนึ่ง คือ อัตราค่าจ้างจ่ายตามผลงาน ซึ่งเกิดจากการจ้างงานเหมา และการจ่ายค่าตอบแทนตามส่วนแบ่งของผลผลิต อัตราค่าจ้างตามผลงานมีการจ่ายในทุกประเภทกิจการเกษตร มีการจ่ายมากในกิจการประมงทะเล การกรีดยางพารา การทำพืชไร่ และการแปรรูปผลผลิตเกษตร การจ่ายค่าจ้างตามผลงานและตามส่วนแบ่งของผลผลิต แสดงว่า ค่าตอบแทนแรงงานขึ้นอยู่กับผลิตภาพของแรงงานโดยตรง

โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในฤดูฝนสูงกว่าอัตราค่าจ้างในฤดูแล้ง อัตราค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิง อัตราค่าจ้างของแรงงานไทย สูงกว่าแรงงานต่างชาติ ในระหว่างลูกจ้างคนไทย ยังมีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันไปตามประเภทกิจการ โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดวันละ 154 บาท ในกิจการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และต่ำสุดวันละ 95 บาท ในกิจการกสิกรรม นอกจากนี้ อัตราค่าจ้างเฉลี่ยยังแตกต่างกันไปตามพื้นที่ เช่น ลูกจ้างในสาขาเกษตรกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร มีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน 163 บาท ในขณะที่ลูกจ้างในจังหวัดเชียงรายมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 96 บาทต่อวัน

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยในภาคเกษตรกรรมต่ำกว่าในภาคอื่น ๆ โดยเฉลี่ยในปี พ.ศ. 2530 ลูกจ้างในสาขาเกษตรกรรมได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยประมาณร้อยละ 60

ของอัตราค่าจ้างนอกสาขาเกษตรกรรม แต่ส่วนต่างดังกล่าวนี้มีแนวโน้มลดลงเป็นร้อยละ 70 ในปี พ.ศ. 2539 สาเหตุที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำ ส่วนหนึ่งเนื่องจากกำลังแรงงานในภาคนี้มีมากกว่าสาขาอื่น ๆ อย่างไรก็ดี ในสาขาการประมงทะเลมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าในสาขาอื่น ๆ

ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างประมาณร้อยละ 70 ของนายจ้างทั้งหมดที่สำรวจมีการตกลงค่าจ้าง โดยคำนึงถึงอัตราค่าจ้างตลาดและลักษณะของงานเป็นเกณฑ์สำคัญ ซึ่งแสดงว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการเกษตร ได้มีการคำนึงถึงค่าจ้างเปรียบเทียบประกอบกับการพิจารณาถึงลักษณะของงานที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน พฤติกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างดังกล่าว เป็นลักษณะและพฤติกรรมของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขัน

7) ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน สวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับและมีอยู่ในทุกประเภทกิจการเกษตร คือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ทั้งนี้ เพราะสวัสดิการประเภทนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้างประจำที่ต้องดูแลสัตว์และพืชอย่างสม่ำเสมอ แต่ที่พักอาศัยส่วนใหญ่ปลูกสร้างในไร่สวน หรืออยู่ติดกับคอกสัตว์ ซึ่งมีสภาพไม่เหมาะสม สวัสดิการประเภทอาหารและส่วนประกอบของอาหาร พบในทุกประเภทกิจการ แต่มีสัดส่วนที่ต่ำกว่าสวัสดิการประเภทอื่น ๆ มีน้อยมาก

8) รายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน ตามประเภทกิจการและตามพื้นที่ แต่ก็เพียงพอกับค่าใช้จ่าย รายได้และรายจ่ายเฉลี่ยของครัวเรือนเกษตรกรแตกต่างไปตามภาคและจังหวัด โดยครัวเรือนเกษตรในภาคใต้มีรายได้และรายจ่ายเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นภาคกลางและภาคเหนือ และต่ำสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยที่ครัวเรือนเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้เฉลี่ยไม่เพียงพอกับการครองชีพ รายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนทำงานในครัวเรือนเกษตร และครัวเรือนผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิต มีการกระจายและแตกต่างกันในลักษณะเดียวกันกับรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน โดยเฉลี่ยทั้งประเทศในปี พ.ศ. 2538 คนทำงานในครัวเรือนเกษตรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 2,898 บาทต่อเดือน หรือ 96.60 บาทต่อวัน ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนทำงานในครัวเรือนผู้ใช้แรงงาน

ในกระบวนการผลิต ซึ่งมีรายได้เฉลี่ย 3,109 บาทต่อเดือน หรือ 103 บาทต่อวัน และการสำรวจลูกจ้างในกิจการเกษตรกรรม ปี พ.ศ. 2540 พบว่า ลูกจ้างมีรายได้เฉลี่ย 4,034 บาทต่อเดือน หรือวันละ 151 บาทต่อคนต่อวัน ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีรายได้เฉลี่ยสูงสุดประมาณ 6,385 บาทต่อเดือน และลูกจ้างในกิจการกสิกรรมมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุดประมาณ 2,560 บาทต่อเดือน

ในลักษณะเดียวกัน รายจ่ายเฉลี่ยต่อหัวของคนทำงานแตกต่างกันไปตามพื้นที่ และประเภทกิจการในปี พ.ศ. 2539 ตามข้อมูลค่าใช้จ่ายครัวเรือนเกษตรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรครัวเรือนเกษตร มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนทำงาน (ไม่รวมแรงงานเด็ก) ประมาณ 1,991 บาท ต่อเดือน หรือประมาณ 66 บาทต่อวัน ในปีเดียวกันข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่า ครัวเรือนเกษตรมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนทำงานประมาณ 2,662 บาทต่อเดือน หรือประมาณ 89 บาทต่อวัน ส่วนครัวเรือนผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนทำงานประมาณ 3,088 บาทต่อเดือน หรือประมาณ 103 บาทต่อวัน และในการสำรวจลูกจ้างในกิจการเกษตรกรรมที่อยู่กินคนเดียวในปี พ.ศ. 2540 เพราะว่ามีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 3,053 บาทต่อเดือน หรือ 102 บาทต่อวัน

อภิปรายและข้อคิดเห็น

จากการวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงานทั้งในระดับกิจการและระดับรวมทั้งสาขา กล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีการแข่งขันอยู่ทั่วไปแต่ก็ไม่ใช่ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ในสภาวะตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันเช่นนี้มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาอยู่ 4 ประการ คือ ประการแรก หากมีการแทรกแซงตลาดแรงงาน โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ย่อมมีโอกาสที่จะทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับอัตราจ้างที่กำหนด กล่าวคือ ถ้ามีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราจ้างตลาดที่นายจ้างและลูกจ้างยอมรับอยู่แล้ว ลูกจ้างประเภทแรงงานเด็ก หรือแรงงานหญิงที่มีความสามารถด้อยกว่าอาจจะไม่ได้รับการว่าจ้างและอาจทำให้ระดับการว่างงานเพิ่มขึ้นได้ ประการที่สอง การแทรกแซงตลาดแรงงานโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการจัดสรรแรงงานเพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ประการที่สาม เนื่องจากการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีหลากหลายประเภทและมีหลายลักษณะ ดังจะเห็นได้ว่า อัตราค่าจ้างในภาค

เกษตรกรรมมีความแตกต่างตามประเภทกิจการ ตามลักษณะงาน ตามภาคและจังหวัด และตามลักษณะของแรงงาน การกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำในระดับหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดการยอมรับกับทุกฝ่ายทุกประเภทกิจการ และทุกท้องที่นั้น จึงเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยากประการสุดท้าย ในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยเช่นในปัจจุบันนี้ สภาวะการว่างงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรมมีระดับที่สูงขึ้น ในสถานการณ์ดังกล่าวนี้ การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่น่าจะเป็นผลดีต่อระดับการมีงานทำหรือรายได้ของผู้ใช้แรงงานด้วยเหตุผลดังกล่าว การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรมในสภาวะตลาดแรงงานปัจจุบัน ไม่น่าจะเป็นผลดีต่อการจัดสรรทรัพยากรและการมีงานทำในภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ดี เหตุผลที่กล่าวมาเป็นการพิจารณาตามหลักประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร โดยอาศัยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาวะตลาดแรงงานในอดีตและปัจจุบัน แต่หากจะพัฒนาลูกจ้าง จะเห็นว่า มีเหตุผลอย่างน้อย 4 ประการที่ควรนำมาพิจารณา คือ ประการแรก ตลาดแรงงานในภาคเกษตรมิใช่ตลาดแข่งขันที่สมบูรณ์ และมีนายจ้างส่วนหนึ่ง อย่างน้อยร้อยละ 13 ของนายจ้างที่ทำการสำรวจ มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ภายหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง กรณีเช่นนี้เป็นไปได้ที่นายจ้างจะกดค่าจ้างให้ต่ำได้ ประการที่สอง ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม มีอัตราค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง และรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างที่ทำงานในกระบวนการผลิต ประการที่สาม รายได้และการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมไม่มีความแน่นอน ซึ่งมีความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง และประการที่สี่ การมีรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตของลูกจ้าง ย่อมมีผลดีต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ด้วยเหตุผลทั้ง 4 ประการนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นทางเลือกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะทำได้ ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาและนโยบายของผู้บริหารว่าจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการทางสังคมหรือประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับแรก หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับสวัสดิการทางสังคมเป็นอันดับแรก การกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำก็ควรมีกำหนดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีนโยบายด้านประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับแรก การปล่อยให้อัตราค่าจ้างลอยตัวตามสภาวะตลาดก็จะกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการปฏิบัติ

ผู้บริหารมีนโยบายด้านประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับแรก การปล่อยให้อัตราค่าจ้างลอยตัวตามสภาวะตลาดก็จะกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการปฏิบัติ

1.3.5 การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย[1] สำนักงานประกันสังคมมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนไปสู่ลูกจ้างนอกข่ายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน สำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยการศึกษาข้อมูลจำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งระบบการบริหารจัดการ และเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม หากมีการขยายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปสู่ลูกจ้างนอกข่ายกองทุนเงินทดแทน

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ (1) การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายเป็นนายจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จำนวน 6,344 ตัวอย่าง (2) การประชุมระดมความคิดจากผู้มีส่วนได้เสียและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้ คือ (1) การวิเคราะห์ทางทางเศรษฐมิติ เพื่อจัดทำรูปแบบทางเลือก (Package) ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการกองทุนเงินทดแทน แบบจำลองสมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regressions) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares--

---

[1]กระทรวงแรงงาน, **การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย** [Online], available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

ในกิจการเกษตรทั้ง 4 สาขา เพื่อกำหนดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุน และ (3) การวิเคราะห์ความอ่อนไหวเพื่อการวิเคราะห์เสถียรภาพของกองทุน

เมื่อศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ผลการประมาณค่าหาความสัมพันธ์ระหว่างอันตรายในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่ออันตรายในสถานประกอบการ และผลการประมาณการความเสี่ยงในการเกิดอุบัติลูกจ้างในแต่ละชนิดของกิจการแล้ว จึงนำมาประมวลผลทางเลือกและได้จัดทำเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยนั้น ประกอบไปด้วย 3 แนวทางหลัก คือ

แนวทางที่ 1 เก็บเงินสมทบในอัตราเดิมเช่นเดียวกับอัตราเงินสมทบหลักที่กองทุนเงินทดแทนมีการจัดเก็บอยู่ในระบบปัจจุบัน คือ ระหว่างร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้างต่อปี ตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ

แนวทางที่ 2 คือ การกำหนดอัตราเงินสมทบหลักอัตราใหม่ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะความเสี่ยงในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทกิจการ สำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธีการ คือ

วิธีการที่ 1 การจัดเก็บอัตราสมทบหลักแบบอัตรา โดยเป็นการจัดเก็บสมทบให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในแต่ละประเภทกิจการ โดยแบ่งการจัดเก็บอัตราสมทบออกเป็น 2 แบบ คือ (1) ใช้ค่าโอกาสในการเกิดความเสี่ยงของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างตามแบบจำลองโลจิตจะได้อัตราเงินสมทบหลักในแต่ละประเภทกิจการ (2) กำหนดเพดานอัตราเงินสมทบหลักให้ไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างต่อปี และอัตราเงินสมทบขั้นต่ำเท่ากับร้อยละ 0.2 ต่อปี เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินสมทบเดิมของกองทุนเงินทดแทนที่อยู่ระหว่างร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้างต่อปี

วิธีการที่ 2 การจัดเก็บอัตราเงินสมทบหลักแบบอัตราเดียว การจัดเก็บเงินสมทบหลักตามวิธีการนี้เป็นวิธีการที่ไม่ได้คำนึงถึงความเสี่ยงในแต่ละประเภทกิจการ โดยเก็บเงินสมทบหลักในทุกกิจการในอัตราที่เท่ากันสำหรับการคำนวณอัตราเงินสมทบหลักแบบอัตราเดียวนั้น เป็นการหาค่าเฉลี่ยของอัตราเงินสมทบหลักแบบหลายอัตราโดยมีการถ่วงน้ำหนักอัตราเงินสมทบหลักแบบหลายอัตราด้วยจำนวนนายจ้างในแต่ละกิจการ หลังจากนั้นจึงหาค่าเฉลี่ยของอัตราเงินสมทบของทุกกิจการซึ่งได้อัตราเงินสมทบหลักแบบอัตราเดียวเท่ากับร้อยละ 0.79 ของค่าจ้างต่อปีในกรณีที่เก็บอัตราเงินสมทบหลักตามค่าความเสี่ยงที่ได้จากแบบจำลองโลจิตและร้อยละ 0.2 ของค่าจ้างต่อปี ในกรณีที่เก็บเงินอัตราสมทบหลักให้อยู่ในขอบเขตของอัตราเงินสมทบหลักเดิมที่มีการจัดเก็บในกองทุนเงินทดแทนในปัจจุบันที่ร้อยละ 0.2-1.0

แนวทางที่ 3 คือ ชะลอการขยายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปยังกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ที่ไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นร่วมด้วย

หากดำเนินการจัดเก็บอัตราเงินสมทบตามแนวทางที่ 1 และแนวทางที่ 2 การวิเคราะห์ผลต่างของจำนวนเงินรับและจำนวนเงินจ่าย มีทั้งหมด 10 กรณี และมีกรณีที่มีความเป็นไปได้ที่กองทุนมีเงินจำนวนรับมากกว่าจำนวนเงินจ่ายทั้งสิ้น 2 กรณี ได้แก่

1) กรณีที่คิดอัตราเงินสมทบแบบหลายอัตราตามค่าความเสี่ยงที่ได้จากแบบจำลองโลจิต และไม่มีการปรับค่าจำนวนวันทำงานเฉลี่ยต่อปีของลูกจ้าง

2) กรณีที่คิดอัตราเงินสมทบ แบบหลายอัตราตามค่าความเสี่ยงที่ได้จากแบบจำลองโลจิต และมีการปรับค่าจำนวนวันทำงานเฉลี่ยของลูกจ้างเพิ่มขึ้นสองเท่า

โดยทั้งสองกรณีเป็นการเก็บอัตราเงินสมทบตามค่าร้อยละของโอกาสในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างตามแบบจำลองโลจิต ซึ่งอัตราเงินสมทบดังกล่าว มีค่าสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 3.95 ของค่าจ้างต่อปี ซึ่งเป็นอัตราเงินสมทบหลักที่มีค่าสูงกว่าเพดานอัตราเงินสมทบที่กองทุนเงินทดแทนมีการจัดเก็บอยู่ในปัจจุบันที่มีอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างต่อปี ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์เสถียรภาพของกองทุนเงินทดแทนในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า พบกรณีที่มีความเป็นไปได้ว่า กองทุนเงินทดแทนจะมีเงินรับมากกว่าเงินจ่ายเมื่อคิดอัตราเงินสมทบตามแนวทางที่ 2 คือ กรณีที่คิด

อัตราเงินสมทบใหม่แบบหลายอัตราและกรณีที่คิดอัตราเงินสมทบใหม่แบบอัตราเดียวที่ร้อยละ 0.79 ในทุกกิจการ

ส่วนการวิเคราะห์ความอ่อนไหวของกองทุนเงินทดแทนของทั้งสองกรณี พบว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจำนวนเงินรับและเงินจ่ายของกองทุนเงินทดแทน พบว่า กองทุนเงินทดแทนยังคงมีความมั่นคงและมีจำนวนเงินรับมากกว่าจำนวนเงินจ่ายในกรณีเก็บอัตราเงินสมทบหลักเท่ากับค่าความเสี่ยงจากแบบจำลองโลจิตภายใต้สมมติฐานจำนวนวันงานเฉลี่ยต่อปีของลูกจ้างเพิ่มขึ้นสองเท่าจากผลการสำรวจ

การบริหารจัดการกองทุนเงินทดแทน ควรเป็นภาคบังคับทางกฎหมาย ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการบังคับทางกฎหมาย และพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนนายจ้างและลูกจ้างในภาคเกษตร ทำให้ทราบถึงจำนวนนายจ้างและจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในกิจการ เป้าหมายอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อสามารถบริหารจัดการกองทุนเงินทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.6 การวิจัยเรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม[1]

ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2548 นั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากกว่า 2 ล้านคน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาด้านการจัดสวัสดิการแรงงานประกอบกับผู้ประกอบกิจการภาคเกษตรส่วนใหญ่มีเงินทุนจำกัด การดำเนินการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานในงานเกษตรกรรมจึงต้องมีวิธีการและรูปแบบที่แตกต่างไปจากการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์

---

[1]กระทรวงแรงงาน, **รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม** [Online], available2 URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

เพื่อศึกษารูปแบบของการจัดสวัสดิการแรงงานและปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบกิจการภาคเกษตรแต่ละสาขา ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเลศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในงานเกษตรกรรมแต่ละสาขาและเสนอแนวทางการกำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทางในการบริหารงานสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรมและงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

วิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกศึกษาจากเอกสารและอินเทอร์เน็ตทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยประเทศที่ทำการศึกษามีจำนวน 11 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น แอฟริกาใต้ อินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม ส่วนที่สองศึกษาจากการสำรวจภาคสนาม 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 2,566 ราย กลุ่มนายจ้าง จำนวน 1,165 ราย และกลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 40 ราย ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1) การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เดิมไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ต่อมากระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 โดยให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปีต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้ จ้างลูกจ้างตลอดทั้งปี และมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากงานดังกล่าวนั้น ได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กำหนดให้ความคุ้มครองบางส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิหยุดพักผ่อน สิทธิลาป่วย การห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง การให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม และกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างนายจ้างต้องจัดที่พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

2) อนุสัญญาด้านสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดแนวทางและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมไว้ในอนุสัญญา (Convention) และมีการกำหนดข้อแนะ (Recommendation) ในการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 12 ควรให้ความคุ้มครองผู้ที่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานเกษตรกรรมสำหรับค่าชดเชยกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากหรือระหว่างการทำงาน

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 25 ควรจัดตั้งระบบประกันการรักษาพยาบาลแบบบังคับสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม โดยได้รับการคุ้มครองอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 25 ว่าด้วยหลักประกันการรักษาพยาบาล

(3) ข้อแนะฉบับที่ 17 ควรคุ้มครองหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานในงานเกษตรกรรม กรณีเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ ชราภาพ และการคุ้มครองกรณีอื่นที่คล้ายคลึงกันตามเงื่อนไขการคุ้มครองที่กำหนดให้ในทำนองเดียวกันกับแรงงานในอุตสาหกรรมอื่น

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 101 และข้อแนะฉบับที่ 93 ควรกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างภายหลังทำงานมาแล้วอย่างต่อเนื่องให้แก่นายจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อได้รับสิทธิดังกล่าว โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง และรับฟังความคิดเห็นจากแรงงานในงานเกษตรกรรม

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 184 และข้อแนะฉบับที่ 192 หน่วยงานรัฐโดยการปรึกษาหารือกับผู้แทนสมาคมนายจ้างและลูกจ้างควรกำหนดแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานโดยการกำจัดลดหรือควบคุมภาวะอันตรายจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 110 และข้อแนะฉบับที่ 110 แรงงานที่ทำงานเพาะปลูกไร่สวนควรได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอดบุตร ที่พักอาศัย อาหาร การจัดพาหนะรับส่ง สวัสดิการ

เพื่อการพักผ่อนและสันทนาการ การดูแลรักษาพยาบาล การคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน และคุ้มครองเกี่ยวกับหลักประกันสังคม

1.3.7 ความแตกต่างระหว่างงานวิจัยนี้กับงานวิจัยที่ทบทวนเอกสาร

ความแตกต่างระหว่างงานวิจัยนี้กับงานวิจัยที่ทบทวนเอกสารมีดังนี้

1) งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยผสมผสาน มีการทำวิจัยในประเด็นงานเกษตรกรรมทุกภาคส่วน ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

2) ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นมีการทำวิจัยเฉพาะกรณีรับงานไปทำที่บ้าน ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

3) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ มีการทำวิจัยในส่วนแรงงานนอกระบบ ที่มีทั้งภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

4) โครงการวิจัย ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบ มีการทำวิจัยเฉพาะในส่วนค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบที่มีทั้งภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

5) การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย มีการทำวิจัยในส่วนแรงงานภาคเกษตรกรรมแต่เฉพาะกองทุนเงินทดแทน ซึ่งไม่มีประเด็นในงานวิจัยนี้ ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

6) การวิจัยเรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยผสมผสาน มีการทำวิจัยในประเด็นสวัสดิการแรงงานเกษตรกรรม ทั้งยังทำวิจัยมานานเกิน 10 ปี

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ซึ่งมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีดังนี้

2.1 วันเวลาทำงานตามปกติ

หลักเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติและระยะเวลาในการทำงาน มีดังนี้

2.1.1 การประกาศเวลาทำงานโดยปกตินายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยจะการประกาศโดยชัดแจ้ง ระบุในสัญญาจ้าง ระบุในระเบียบข้อบังคับ หรือระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้

2.1.2 ระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง เว้นแต่งานบางประเภทที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยเฉพาะ เช่น งานขนส่งทางบก

ทั้งนี้ กรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง

2.1.3 ระยะเวลาทำงานทั้งสัปดาห์ ระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ทั้งนี้ หากนายจ้างให้ลูกจ้างวันละ 8 ชั่วโมง ทั้งสัปดาห์นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่แค่ 6 วัน ก็จะเต็มระยะเวลาทำงานทั้งสัปดาห์ตามกฎหมาย 48 ชั่วโมง

2.1.4 ข้อยกเว้นกรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ กรณีงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 กำหนดให้งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่[1] งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

2.1.5 กรณีนำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่น ตามปกติแล้ว ลูกจ้างจะต้องทำงานภายในกำหนดระยะเวลาทำงานตามสัญญาจ้าง หากในช่วงระยะเวลาทำงานนั้น ลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่นายจ้างไม่มีเนื้องานตามหน้าที่ให้ลูกจ้างทำก็คงถือว่าลูกจ้างทำงานแล้ว

หากลูกจ้างทำงานแล้วเสร็จก่อนสิ้นสุดระยะเวลาทำงานและนายจ้างให้ลูกจ้างเลิกงานก่อนกำหนดนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่งได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทน[2] ดังนี้

1) ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง

2) ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

[2]ค่าตอบแทนนี้ เช่นเดียวกับค่าล่วงเวลาในเวลาทำงานตามปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 นั่นเอง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างเลิกงานก่อนกำหนดเมื่อไม่มีเนื้องานในตำแหน่งหน้าที่ให้ทำแล้ว ให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มในวันทำงานอื่นแทน

2.2 การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาต้องให้รับความยินยอมจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทุกครั้งที่ทำงานล่วงเวลา ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 จึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เช่น วันจันทร์นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและลูกจ้างตกลงทำงานล่วงเวลา หากวันอังคารนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้ลูกจ้างตกลงยินยอมอีกครั้ง

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

2.3 การทำงานในวันหยุด

2.3.1 หลักในการทำงานในวันหยุด

หลักในการทำงานในวันหยุดก็เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา ดังนี้ (1) นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (2) ลูกจ้างยินยอมทำงานในวันหยุด (3) การให้ความยินยอมทำงานในวันหยุดต้องเป็นคราว ๆ ไป (4) การทำงาน ในวันหยุดก็เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ หากนายจ้างมิได้กำหนดให้วันใดเป็นวันหยุด แม้นายจ้างจะให้หยุดเป็นบางครั้งก็ไม่ทำให้วันดังกล่าว เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

2.3.2 การทำงานในวันหยุดตามกฎกระทรวง

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง[1]

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2 "กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้าง ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ดังนี้ (1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว (2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน".

2.4 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดในแต่ละสัปดาห์

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ มีกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 26 ประกอบ กฎกระทรวง ฉบับที่ 3[1] ว่าชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดซึ่งรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

2.5 เวลาพัก

เมื่อลูกจ้างทำงานให้นายจ้างติดต่อไประยะเวลาหนึ่งแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักเพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานและรับประทานอาหาร ซึ่งจะมีผลดีต่อสุขภาพและการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากหลังจากลูกจ้างได้พักแล้ว จะทำให้ลูกจ้างมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป รวมทั้งลดความผิดพลาดจากการทำงานได้

2.5.1 ลักษณะของเวลาพัก

เวลาพัก คือ เวลาที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักผ่อน เวลาพักนั้นไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

2.5.2 การจัดให้มีเวลาพักในการทำงานปกติ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1) เวลาพักตามกฎหมาย ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หากนายจ้างไม่จัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่ทำงานเกินไปได้

2) เวลาพักที่นายจ้างลูกจ้างตกลง นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหรือไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

2.5.3 การจัดให้มีเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลา มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) เป็นกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

2) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

2.5.4 ข้อยกเว้นให้ทำงานติดต่อกันโดยไม่พัก มีดังนี้

1) กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติจากสึนามิ หมอซึ่งเป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลที่ทำการผ่าตัดก็อาจต้องทำการผ่าตัดติดต่อกันโดย ไม่พัก

2) กรณีเป็นงานฉุกเฉิน เช่น โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ จะเกิดระเบิด ลูกจ้างโรงไฟฟ้าจึงต้องทำงานติดต่อกันโดยไม่พัก

2.6 วันหยุดประจำสัปดาห์

เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อน คลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาทั้งสัปดาห์ รวมทั้งมีเวลาให้แก่ตนเองและครอบครัว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 จึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพัก

2.6.1 การจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้[1] เช่น นายจ้างลูกจ้างตกลงวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือนายจ้าง ลูกจ้างตกลงวันทำงานตั้งแต่วันอังคารถึงวันเสาร์และมีวันอาทิตย์และวันจันทร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้

---

[1]อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกิจการของนายจ้างต้องติดต่อทางธุรกิจกับคู่ค้ากิจการอื่นหรือทางราชการ นายจ้างและลูกจ้างจึงควรกำหนดให้วันจันทร์ถึงวันศุกร์เป็นวันทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจที่เกี่ยวข้องและทางราชการ โดยอาจจะเพิ่มวันเสาร์ก็ได้

2.6.2 งานที่อาจตกลงให้มีการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ได้

โดยทั่วไปแล้วนายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของงานบางประเภท นายจ้างลูกจ้าง จึงอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องกันและให้มีการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ ดังนี้

1) งานที่สามารถตกลงสะสมวันหยุด ได้แก่ งานในโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2) นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้

3) ระยะเวลาการสะสมวันหยุดต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน หากครบสี่สัปดาห์แล้วนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดงานตามที่สะสมทันที

2.7 วันหยุดตามประเพณี

เพื่อสนับสนุนประเพณีไทย และเพื่อให้สอดคล้องกับวันหยุดของทางราชการ นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

2.7.1 การกำหนดวันหยุดตามประเพณี นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยนายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า

2.7.2 จำนวนวันหยุดตามประเพณี จำนวนวันหยุดตามประเพณีในปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ หรือวันที่ 1 พฤษภาคมรวมอยู่ด้วย ส่วนอีก 12 วัน นายจ้างอาจเลือกกำหนดได้จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

2.7.3 งานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

ทั้งนี้ กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ดังนี้[1] (1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว (2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

2.8 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

เมื่อลูกจ้างทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.8.1 การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดย

1) ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนถึงวันหยุดหรือ

2) กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

2.8.2 การสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ หรืออาจจะไม่กำหนดให้สะสมวันหยุดก็ได้ หรือจะกำหนดให้สะสมเพียงกี่วันก็ได้ เช่น นายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้สะสมวันหยุดพักผ่อนได้ โดยเมื่อรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีปัจจุบันแล้วห้ามมิให้เกิน 20 วัน เป็นต้น

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

2.8.3 กรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี

กรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีจะไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

การสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องมีการประกาศจากนายจ้างหรือตกลงกันอย่างชัดแจ้ง มิฉะนั้นจะถือว่า ไม่สามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำได้

2.9 การห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากในการทำงานเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 กำหนดให้งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่[1] งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

2.10 ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ดังนี้

2.10.1 สิทธิในการลาป่วย

กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงซึ่งนายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยตามความเป็นจริง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักรักษาอาการเจ็บป่วยจนหายดีกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างได้

อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างเจ็บป่วยมากจนไม่สามารถกลับมาทำงานได้ นายจ้างก็อาจเลิกจ้างลูกจ้างได้

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

2.10.2 การแสดงใบรับรองแพทย์

การแสดงใบรับรองแพทย์เป็นการควบคุมเพื่อมิให้ลูกจ้างลาป่วยโดยมิได้ป่วยจริง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.10.3 กรณีไม่ถือเป็นการลาป่วย

การลาป่วยของลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วย เนื่องจากมีบทบัญญัติเฉพาะอยู่แล้ว

2.11 ลาทำหมัน

ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ รวมทั้งเมื่อทำหมันเสร็จแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

2.12 ลากิจ

ในการทำงานลูกจ้างย่อมมีกิจธุระส่วนตัวบ้าง ดังนั้น พระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 จึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

2.13 ลารับราชการทหาร

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการทหาร พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 54 จึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ต้องไปเป็นทหารเกณฑ์ไม่มีสิทธิลาเพื่อการนี้

2.14 ลาเพื่อฝึกอบรม

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังนี้

2.14.1 เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ทั้งนี้ การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

2.14.2 การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

2.15 การใช้แรงงานหญิง

เนื่องจากเพศหญิงมีรูปร่างและความแข็งแรงของร่างกายน้อยกว่าเพศชาย รวมทั้งงานบางประเภทยังไม่เหมาะสมกับเพศหญิง ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครอง-แรงงาน พ.ศ. 2541 จึงให้ความคุ้มครองแรงงานเพศหญิงไว้โดยเฉพาะ ดังนี้

2.15.1 ลักษณะงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ

มาตรา 38[1] ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง[1]

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 38 แก้ไขเพิ่มเติม.

4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง[1]

2.15.2 กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างหญิง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า งานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

2.15.3 การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

ขณะที่หญิงตั้งครรภ์นั้นเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในชีวิตของหญิงและลูกที่กำลังจะเกิดมา ดังนั้น ในระหว่างตั้งครรภ์ กฎหมายจึงต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองหญิงที่ตั้งครรภ์ ดังนี้

1) การจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางประเภท

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 และ 39/1 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน ดังนี้

(1) ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

(2) ทำงานล่วงเวลา

(3) ทำงานในวันหยุด

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

---

[1]ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541, ข้อ 4 “นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น”.

หากเดิมหญิงมีครรภ์ทำงานในกิจการที่ห้ามทำนี้ นายจ้างต้องเปลี่ยนให้หญิงมีครรภ์ไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมจนกว่าจะหญิงมีครรภ์จะคลอด

2) ข้อยกเว้นในการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อยกเว้นตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 5[1]

การที่ยกเว้นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ในส่วนงานผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานการเงินการบัญชี ให้สามารถทำงานล่วงเวลาได้นั้น เนื่องจากงานดังกล่าวเป็นงานในสำนักงานไม่จำเป็นต้องใช้แรงกายหรือกำลังในการทำงาน งานดังกล่าวจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ของสตรีนั้น

3) การลาคลอด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ระบุให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบแปดวัน โดยระยะเวลา 98 วันของการลาคลอดนี้ต้องนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา และระยะเวลาการลาเพื่อตรวจครรภ์ด้วย เช่น ลาคลอดวันที่ 1 เมษายน 2554 จะครบกำหนดลาคลอด 98 วัน ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2554

ทั้งนี้ หากลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ด้วยแล้ว ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างระหว่างลาคลอดครบ 90 วัน

4) การขอเปลี่ยนงาน แม้กฎหมายจะกำหนดงานที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำงาน แต่หญิงมีครรภ์บางรายก็อาจไม่สามารถทำงานปกติที่หญิงมีครรภ์ทั่วไปทำได้ เนื่องจากสุขภาพของหญิงมีครรภ์นั้น เช่น ปกติหญิงมีครรภ์ทั่วไปสามารถทำงานเย็บผ้าได้ แต่หญิงมีครรภ์ที่มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอ เช่น ครรภ์เป็นพิษ หรือรกเกาะต่ำ อาจจะไม่สามารถทำงานเย็บผ้าได้

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 5.

ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 จึงกำหนดให้หญิงมีครรภ์ขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

5) การห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ ระหว่างลูกจ้างมีครรภ์ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ หากแต่เลิกจ้างเพราะเหตุอื่นสามารถกระทำได้

2.16 การใช้แรงงานเด็ก

วัยเด็กเป็นวัยที่บริสุทธิ์ต้องการความดูแลเอาใจใส่ ให้ได้รับการศึกษาได้ความรู้อย่างพอเพียงเพื่อจะได้เติบใหญ่เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในวันข้างหน้า ดังนั้น หน้าที่ของเด็กจึงควรอยู่ที่การตั้งใจเรียนหนังสือ และอาจช่วยงานของผู้ปกครองได้บ้าง ไม่ใช่การเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้เด็กไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา และพัฒนาการที่ดีหยุดชะงักลง ทั้งการที่เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่อายุยังน้อย ยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอ ไม่มีความรู้และทักษะวิชาชีพ ทำให้ต้องประสบปัญหาถูกหลอกลวง เอารัดเอาเปรียบถูกใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

2.16.1 การห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็กไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ซึ่งเป็นการบัญญัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973

การห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี นี้ถือเป็นหลักสำคัญ เพราะเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี เป็นเด็กที่อยู่ในวัยเรียน การห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าก็เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มที่

2.16.2 การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี

จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้างนั้นสามารถกระทำได้ แต่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย คือ

1) เมื่อมีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบห้าปีถึงสิบแปดปี นายจ้างจะต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

2) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นายจ้างต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

3) หากการจ้างงานสิ้นสุดลงไม่ว่ากรณีใด นายจ้างต้องแจ้งการสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างที่เป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

ทั้งนี้ การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเกี่ยวกับลูกจ้างที่เป็นเด็กแก่พนักงานตรวจแรงงานก็เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองดูแลแรงงานเด็กผู้ด้อยโอกาส

หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 จะต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง-แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146

2.16.3 เวลาทำงานของแรงงานเด็ก

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเวลาทำงานและเวลาพักของแรงงานเด็กไว้ ดังนี้

1) เวลาพักของแรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46 กำหนดเวลาพักไว้ ดังนี้

2) เด็กต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง เช่น เวลาทำงานตั้งแต่ 08.00 นาฬิกา ถึง 15.00 นาฬิกา เด็กจะต้องได้พัก 1 ชั่วโมง ในเวลาไม่เกิน 12 นาฬิกา แต่อาจจะได้พักก่อนเวลา 12 นาฬิกาได้

3) นอกจากเวลาพักหนึ่งชั่วโมงแล้วทุกสี่ชั่วโมงเด็กจะต้องได้พัก เช่น เวลาทำงานตั้งแต่ 08.00 นาฬิกา ถึง 15.00 นาฬิกา เด็กได้พัก 1 ชั่วโมง ใน 12 นาฬิกา แต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึง 12.00 นาฬิกา เด็กก็ต้องได้พักด้วยตามเวลาที่นายจ้างกำหนด โดยอาจพักเวลา 10.00 นาฬิกา ถึง 10.15 นาฬิกา เป็นต้น

4) ห้ามเด็กทำงานเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา

(1) การห้ามเด็กทำงานเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47 มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนจะต้องระวางโทษ ตามมาตรา 144 ดังนี้

(2) การฝ่าฝืนมาตรา 47 นายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(3) หากการฝ่าฝืนมาตรา 47 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

5) ข้อยกเว้นให้ลูกจ้างเด็กสามารถทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

(1) ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี

(2) กรณีการจ้างงานลูกจ้างเด็กเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ แต่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

(3) ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานทำงานล่วงเวลาหรือทำงาน ในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 นี้เป็นข้อห้ามเด็ดขาดในการห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพราะการทำงานล่วงเวลา[1] หรือทำงานในวันหยุด[2] จะทำให้เด็กทำงานหนักเกินไป และอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของเด็กได้

2.16.4 ประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน

งานที่ห้ามลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานจะมีทั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และตามกฎกระทรวง ดังนี้

1) ประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ (2) งานปั๊มโลหะ (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ (9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (11) งานทำความ

---

[1]"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

[2]"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

สะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป และ (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2) ประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 งานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ ได้แก่ (1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย (2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ (3) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น (4) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับหรือบังคับจะกระทำในลักษณะใด และ (5) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

2.16.5 สถานที่ทำงานที่ห้ามเด็กทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ (1) โรงฆ่าสัตว์ (2) สถานที่เล่นการพนัน และ (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

2.17 ค่าชดเชย

ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยหลายประการ และค่าชดเชยยังเป็นประเด็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างมากมาย เนื่องจากลูกจ้างจะอ้างว่านายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายบัญญัติ

2.17.1 ความหมายค่าชดเชย ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดเพื่อเป็นการตอบแทนลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

2.17.2 ลักษณะค่าชดเชย ค่าชดเชยเป็นเงินตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย ซึ่งหากนายจ้างตกลงจ่ายสูงกว่าอัตราที่กฎหมายก็ได้ อย่างไรก็ตาม แนวคำพิพากษาฎีกาจะตีความเงินอื่นที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างและไม่มีลักษณะหลักเกณฑ์การจ่าย เช่น ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นเงินอื่นไม่ใช่ค่าชดเชย แม้นายจ้างจะจ่ายเงินดังกล่าวก็ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วย

2.17.3 กิจการที่เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกิจการดังนี้ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (1) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และ (2) การจ้างงานในโครงการเฉพาะซึ่งแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี

การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

2.17.4 อัตราค่าชดเชย สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 มี ดังนี้

1) การคำนวณค่าชดเชยต้องคำนวณจากอัตราค่าจ้าง หากเงินใดมิใช่ค่าจ้างจะไม่นำมาคำนวณค่าชดเชย

2) อัตราค่าชดเชย

ตารางที่ 3 อัตราค่าชดเชย

ระยะเวลา	อัตราค่าชดเชย
ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน	ไม่มีค่าชดเชย
ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ระยะเวลา	อัตราค่าชดเชย
ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี ขึ้นไป	จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

2.17.5 การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี ข้อ 6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การเลิกจ้างเข้าเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 นี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 มีกรณี ดังนี้

การทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง คำว่า "ทุจริต" หมายความว่า เป็นการประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง[1] ซึ่งการทุจริตต่อหน้าที่นี้จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตรวจสอบหรือไต่สวนแล้ว พบว่า ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่อย่างแน่แท้ หากเป็นแค่กรณีนายจ้างมีเหตุสงสัยว่า ลูกจ้างจะทุจริตจะยังไม่เข้าเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (1) นี้

กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างนี้ จะถือหลักตามกฎหมายว่าลูกจ้างกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างหรือไม่ ทั้งนี้ แค่พบว่าลูกจ้างกระทำความผิด นายจ้างก็เลิกจ้างได้โดยไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชย หรือไม่จำต้องให้ศาลมีคำพิพากษาก่อน

---

[1]คำพิพากษาฎีกาที่ 6945/2550 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 119 "(1) นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวมิได้ให้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ไว้ และมิได้ใช้คำว่า "โดยทุจริต" ตามที่บัญญัติไว้ใน ป.อ. มาตรา 1 (1) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ตามพจนานุกรม คือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง".

3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในการนำเสนอมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ใช้กับแรงงานภาคเกษตรกรรมซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้มีการนำเสนอสาระสำคัญของอนุสัญญาที่ตราขึ้นเพื่อใช้บังคับคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ รวมทั้งอนุสัญญาที่เคยใช้บังคับคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมแต่ได้ยกเลิกไปแล้ว และอนุสัญญาที่มีสาระไม่เพียงแต่ใช้บังคับคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมแต่เป็นอนุสัญญาที่ใช้บังคับคุ้มครองแรงงานทุกสาขาเศรษฐกิจ ซึ่งรวมภาคเกษตรกรรมไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษามาตรฐานแรงงานภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ข้อมูลกว้างขวาง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น[1]

นับตั้งแต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก่อตั้งองค์กรเมื่อ ปี พ.ศ. 2462 จนถึงปัจจุบัน มีจำนวนสมาชิก 186 ประเทศ[2] และได้ตรามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Conventions) ไปแล้วจำนวน 189 ฉบับ และในรูปของข้อแนะ (Recommendations) จำนวน 204 ฉบับ[3]

---

[1]International Labour Organization, **Introduction to International Labour Standards** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index .htm, 2019 (January, 20).

[2]อังคณา เตชะโกเมนท์, **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: International Labour Organization)** [Online], available URL: http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf, 2558 (ตุลาคม, 5).

[3]International Labour Organization, **Introduction to International Labour Standards**, op. cit.

สำหรับอนุสัญญา และข้อแนะต่าง ๆ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ กฎระเบียบการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ ทั้งนี้ ภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเหมืองแร่ (Mining) เหมืองระเบิดหิน (Quarrying) โรงงานอุตสาหกรรม (Manufacturing) งานก่อสร้าง (Construction) และงานก่อสร้างสาธารณประโยชน์ (ไฟฟ้า ท่อส่ง ก๊าซ และน้ำประปา) สำหรับภาคบริการ ประกอบด้วย การค้าส่ง และค้าปลีก (Wholesale and Retail Trade) ภัตตาคาร และโรงแรม (Restaurants and Hotels) การขนส่ง (Transport) สถานที่เก็บสินค้า (Storage) การติดต่อสื่อสาร คมนาคม (Communication) การเงินการคลัง (Finance) การประกันภัย (Insurance) ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (Real Estate) บริการธุรกิจ ตลอดจนงานบริการชุมชน และงานบริการส่วนบุคคล (Social and Personal Service)

จากอนุสัญญาจำนวน 189 ฉบับ[1] ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศตราขึ้นมา โดยสามารถจำแนกอนุสัญญาออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ (1) อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน (Fundamental Conventions) (2) อนุสัญญาที่มีความสำคัญในลำดับต้น (Priority Convention) และ (3) อนุสัญญาอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ใน 2 กลุ่มข้างต้น

3.1.1 อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน

อนุสัญญาถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานพื้นฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้น และประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติให้ได้อย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนาของประเทศ- อนุสัญญาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการทำงานของแรงงานซึ่งตราโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีทั้งสิ้น 8 ฉบับด้วยกัน ซึ่งแต่ละฉบับสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้[2]

---

[1]International Labour Organization, **Introduction to International Labour Standards**, ibid.

[2]กระทรวงแรงงาน, **แรงงานเกษตรกรรม** [Online], available URL: http://www .mol.go.th/employee/agriculture work, 2559 (มกราคม, 12).

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (C29 Convention Concerning Forced or Compulsory Labour, ค.ศ. 1930)[1] ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ หรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ คำว่า "แรงงานบังคับ หรือ การเกณฑ์แรงงาน" ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเองแต่ไม่รวมถึง

ก) งาน หรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารสำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง

ข) งาน หรือบริการใด ๆ ซึ่งรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองที่โดยปกติประชาชนจะต้องปฏิบัติ

ค) งาน หรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากการถูกตัดสินลงโทษ โดยบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้าง หรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคมบริษัท หรือบุคคลซึ่งเอกชน

ง) งาน หรือบริการใด ๆ ซึ่งเรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน

จ) บริการต่าง ๆ ของชนกลุ่มน้อย ซึ่งดำเนินโดยสมาชิกของชุมชนเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้นเอง

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2490 (C105 Abolition of Forced Labour Convention, ค.ศ. 1957)[2] ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามและไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ

---

[1]International Labour Organization, **C29 Convention Concerning Forced or Compulsory Labour, 1930** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

ก) เป็นวิถีทางหนึ่งของการให้การศึกษา หรือข่มขู่ทางการเมืองหรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่

ข) เป็นวิธีหนึ่งของการระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ

ค) เป็นวิถีทางของการลงโทษคนงานทางวินัย

ง) เป็นการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน

จ) เป็นวิถีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจาก เชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

3) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน พ.ศ. 2514 (C100 Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, ค.ศ. 1954)[1] ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่าได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชาย และหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมาใช้บังคับคนงานทั้งหมด หลักการนี้อาจใช้บังคับโดยอาศัย

ก) กฎหมาย หรือกฎระเบียบแห่งชาติ

ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้น หรือได้รับการยอมรับทางกฎหมายสำหรับการพิจารณากำหนดจ้าง

ค) ข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้าง และคนงาน หรือ

ง) วิธีการทั้งหลายเหล่านี้ผสมกัน ทั้งนี้ คำว่า ค่าตอบแทนหมายความรวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือนปกติพื้นฐานหรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสด หรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่า

---

[1]International Labour Organization, **C100 Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1954** [Online], available URL: http:// www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

โดยตรง หรือโดยอ้อม และคำว่า "ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชาย และหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน" หมายถึง อัตราของค่าตอบแทนที่กำหนด โดยปราศจากเลือกปฏิบัติทางเพศ

4) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และอาชีพ พ.ศ. 2501 (C111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation, ค.ศ. 1958)[1] ให้ประเทศสมาชิกดำเนินการกำหนดด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาส และการปฏิบัติในการจ้างงาน และอาชีพเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยที่มาตรการใด ๆ ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัย หรือเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องผู้นั้น มีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมถึงการแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงานเฉพาะบางประเภท ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความต้องการที่แท้จริงของงานนั้น ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า "การจ้างงาน" และ "อาชีพ" หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน และประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนด และเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจ้างงาน และคำว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายความรวมถึง

ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้าง หรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเลียงอื่นที่มีผลลบ หรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน หรืออาชีพ ซึ่งอาจพิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

---

[1]International Labour Organization, **C111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

5) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 (C87 Freedom Association and Protection of the Right to Organize, ค.ศ. 1948)[1] ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็น และเหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มั่นใจว่า

ก) คนงาน และนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี โดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานรัฐ

ข) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการดำเนินกิจกรรมขององค์การของคนงาน และนายจ้าง

ค) องค์การของนายจ้าง และคนงานต้องมีเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรใด ๆ ทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศได้

6) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 (C98 The Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collective, ค.ศ. 1949)[2] ประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสมเพื่อ

ก) คุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ด้วยสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยทำให้คนงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพหรือต้องสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนงาน

ข) องค์การของคนงาน และของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็น

---

[1]International Labour Organization, **C87 Freedom Association and Protection of the Right to Organize, 1948** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C98 The Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collective, 1949** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index .htm, 2019 (January, 20).

ในด้านการก่อตั้งองค์การ การปฏิบัติงาน หรือการบริหาร หรือการมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์การของคนงานให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง

ค) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้างกับองค์การของคนงานในเรื่องกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน

การนำหลักการของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับกับทหาร และตำรวจต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติเท่านั้น และอนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทางการบริหารปกครอง

7) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน พ.ศ. 2516 (C138 Minimum Age for Admission to Employment, ค.ศ. 1973)[1] ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

ก) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น

ข) กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สาเร็จการศึกภาคบังคับและในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึง

(ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ

(ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

ค) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพความ-ปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

---

[1]International Labour Organization, **C138 Minimum Age for Admission to Employment, 1973** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

ง) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่ และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊ส และน้ำ บริการสุขาภิบาล การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูก และกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

จ) อนุสัญญานี้ไม่ใช่บังคับกับงานที่เด็ก และผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะ หรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ

ฉ) กฎหมาย หรือกฎระเบียบภายในประเทศ อาจอนุญาตให้มีการจ้างงาน หรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่

(ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสขภาพ หรือการพัฒนา

(ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

ช) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นราย ๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้นั้นต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้น

8) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, ค.ศ. 1999)[1] ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้าม และการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉับพลัน ในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" ต้องหมายถึง บุคคลทั้งปวงผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก" ประกอบด้วย

---

[1]International Labour Organization, **C182 Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999** [Online], available URL: http://www.International Organization .org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับรวมทั้งการเกณฑ์ หรือบังคับเด็ก เพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

ข) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ ฝ่าฝืนกฎหมาย

ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดแรงงานเด็กเพื่อ

ก) ป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก

ข) ให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น โดยตรง และเหมาะสม เพื่อทำให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กและเพื่อการฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมของเด็ก

ค) ให้มั่นใจว่าเด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก สามารถได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหากเป็นไปได้และเหมาะสม

ง) ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้

จ) คำนึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกันและกันในการทำให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เป็นผล โดยอาศัยความช่วยเหลือ และหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนโครงการขจัดความยากจน และการส่งเสริมการศึกษา

3.1.2 อนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น (Priority Convention)

อนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญสำหรับการดูแลให้แรงงานเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศเพื่อกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งอนุสัญญาที่ตราโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีทั้งหมด 4 อนุสัญญา ได้แก่

1) อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (C81 Labour Inspection Convention, 1947)[1] อนุสัญญาฉบับนี้มีประเด็นการคุ้มครองแรงงาน โดยการจัดให้มีหน่วยงานกลางให้ดูแลเรื่องการตรวจคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน การกำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงาน การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานกลางในการตรวจ และคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานราชการ สถาบันเอกชน และของรัฐอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน บังคับใช้กฎหมายโดยลงโทษสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

2) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ พ.ศ. 2507 (C122 Employment Policy Convention, 1964)[2] อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญเพื่อการกระตุ้นการเติบโต และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ยกระดับความเป็นอยู่ สนองตอบต่อความต้องการแรงงาน เอาชนะการว่างงาน และการทำงานต่ำระดับ เน้นงานมีประโยชน์เท่าที่จะเป็นได้ อีกทั้งคนทำงาน ทุกคนมีอิสระในการเลือกงานที่เหมาะสมกับทักษะ และความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา การเมือง สัญชาติ หรือกำเนิดทางสังคม

3) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969)[3] อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญในการจัดให้มีหน่วยงานกลางดูแลเรื่องการตรวจคุ้มครองแรงงาน การกำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงานภาคเกษตร จัดทำรายการการเกิด

---

[1]International Labour Organization, **C81 Labour Inspection Convention, 1947** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C122 Employment Policy Convention, 1964** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[3]International Labour Organization, **C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย บังคับใช้กฎหมายโดยการลงโทษสถานประกอบกิจการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

4) อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือระบบไตรภาคีว่าด้วยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2519 (C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976)[1] อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญ คือ การจัดตั้งกลไกเพื่อส่งเสริมการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไปปฏิบัติ โดยให้กลไก ประกอบด้วย 3 ฝ่าย (ไตรภาคี) คือ รัฐ ฝ่ายตัวแทนองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างที่ได้รับเลือกเข้ามาร่วมโดยเสมอภาคกัน ทั้งนี้ในการร่วมปรึกษาหารือให้มีการจัดทำรายงาน โดยหน่วยงานที่มีอำนาจดำเนินการ

3.1.3 อนุสัญญาอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ใน 2 กลุ่มข้างต้น

อนุสัญญาที่เหลือเป็นอนุสัญญาซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มอนุสัญญาขั้นพื้นฐานและอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น จำนวน 179 อนุสัญญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายสาขา

3.2 อนุสัญญาว่าด้วยการเกษตรกรรมที่ตราโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในโลกปัจจุบัน ภาคเกษตรกรรมใช้แรงงานประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานที่มีโดยประมาณว่ามีแรงงานที่ใช้ในภาคการผลิตการเกษตรประมาณ 1.3 พันล้านคน ทั่วโลก[2] การเกษตรเป็นภาคเศรษฐกิจภาคหนึ่งที่มักจะถูกปล่อยปละละเลยในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยที่รัฐบาลผู้ประกอบการทั่วโลกหันไปเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม

---

[1]International Labour Organization, **C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976** [Online], available URL: http://www .International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **Agriculture** [Online], available URL: http:// www.International Labour Organization.org/public/English/protection/safework/ agriculture/intro.htm, 2019 (January, 20).

และภาคบริการแทน คนงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ซึ่งพบในประเทศกำลังพัฒนาทั่วไปจะมีสภาพเป็นเกษตรกรรายย่อย บุคคลเหล่านี้มักจะเป็นผู้รับเคราะห์มากกว่าเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการปฏิวัติเขียว การพัฒนาเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นอยู่ในช่วงศตวรรษที่ 20

หากพิจารณาแรงงานภาคเกษตรให้ลึกลงไปในแง่ของสภาวะในการทำงาน จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานในภาคการเกษตรจะด้อยกว่าสภาพการทำงานในภาคอื่น ๆ รายได้แรงงานในภาคเกษตรต่ำกว่า ไม่ได้รับสิทธิที่พึงได้ สภาพการทำงานคุณภาพต่ำ ระดับการว่างงานสูง สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย ขาดความมั่นคงในเรื่องของรายได้ และขาดการมีตัวแทนที่จะร่วมเข้าเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ที่จะปรับปรุงชีวิต การทำงานของพวกเขา

เรื่องของความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตรเป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดองค์การแรงงานระหว่างประเทศประมาณว่าในแต่ละปีจะมีแรงงาน ภาค-เกษตรกรรมประมาณ 170,000 คน ที่ต้องเสียชีวิตลงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายว่าคนงานภาคเกษตรมีความเสี่ยงที่จะต้องเสียชีวิตในช่วงทำงานมากกว่าคนงานในภาค-เศรษฐกิจอื่น ๆ ถึงสองเท่าตัว อัตราการเสียชีวิตในภาคเกษตรกรรมยังคงสูงตลอดมาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เมื่อเปรียบเทียบกับการเสียชีวิตในภาคอื่น ๆ แรงงานเกษตรนับจำนวนล้านคนได้รับการบาดเจ็บอย่างร้ายแรงจากอุบัติเหตุในที่ทำงานจากเครื่องจักรกลการเกษตร หรือได้รับสารพิษจากยาฆ่าแมลง และผลิตภัณฑ์เคมีเกษตรอื่น ๆ

แนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เริ่มมีมานานแล้ว พิจารณาได้จากการตราอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะซึ่งเริ่มมีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 โดยในปีดังกล่าวองค์กรได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานภาคเกษตรกรรมขึ้น และภายหลังจากนั้นก็มีอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร โดยตรงตามมาอีกหลายฉบับ[1]

---

[1]International Labour Organization, ibid.

ที่น่ากล่าวถึงอีกประการหนึ่งซึ่งแสดงว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีเจตจำนงแน่วแน่ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม คือ การประชุมไตรภาคีว่าด้วยการมุ่งไปสู่การพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนด้วยการดำเนินการ การเกษตรกรรมและการจ้างแรงงานที่ทันสมัยในระบบเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจัดที่นครเจนีวา ระหว่างวันที่ 18 ถึง 22 กันยายน พ.ศ. 2543 และมีข้อสรุปประเด็นสำคัญในเรื่องของการเกษตรกรรมดังนี้[1]

3.2.1 รัฐบาลจะต้องมีนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในภาคเกษตรกรรม และในขณะเดียวกันนโยบายระดับมหภาคของรัฐควรจะต้องส่งเสริมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3.2.2 บทบาทสำคัญอย่างหนึ่งของภาครัฐ คือ จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชนบท จัดให้มีการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะคนงานภาคเกษตรกรรม และเกษตรกร (รวมทั้งเกษตรกรที่ดำเนินการเอง) ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มผลผลิตประสิทธิภาพและความสามารถที่จะถูกจ้างได้

3.2.3 สร้างการเกษตรอุตสาหกรรมในประเทศกำลังพัฒนา เน้นผลิตผลที่มีมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการทำเกษตรกรรมแบบผสมผสาน และกิจกรรมนอกฟาร์มเกษตรกรรมในชนบท ซึ่งจะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของในเมือง (Urban Areas) ในเรื่องที่จะต้องสร้างงานเพื่อดูดซับแรงงานจากชนบท

3.2.4 องค์การแรงงานระหว่างประเทศเร่งเร้าประเทศสมาชิกให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182 ให้เร็วที่สุด เป็นการสนับสนุนแผนงานขององค์กรที่จะขจัดการใช้แรงงานเด็ก[2]

3.2.5 ในส่วนของแรงงานสตรีจะต้องให้มีความเท่าเทียมกับแรงงานชาย การปรับปรุงสถานภาพของสตรีเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งรวมถึงการให้การศึกษา และการเสริมสร้างสมรรถนะของสตรี

---

[1]International Labour Organization, ibid.

[2]International Labour Organization, **Protection Agriculture** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org, 2019 (January, 20).

3.2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษเนื่องจากอาชีพเกษตรกรรมเป็นหนึ่งในสามอาชีพที่มีอันตรายมากที่สุด เช่นเดียวกับงานเหมืองแร่ และงานก่อสร้าง นายจ้างจะต้องช่วยป้องกันการเสียชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพที่เสื่อมโทรม มาตรการต่าง ๆ ที่ควรนำมาใช้ได้แก่ การปรับปรุง การฝึกอบรมให้แก่แรงงานเกษตรกรรม และตัวเกษตรกร ในการเลือกใช้ทางเลือกอื่น ๆ แทนสารเคมีที่มีพิษร้ายแรง โดยเพิ่มความเข้มแข็งของกฎหมายที่มีอยู่ และนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้แรงงานภาคเกษตรต้องเผชิญกับสารเคมีที่มีพิษร้ายแรง และปรับปรุงให้แรงงานภาคเกษตรกรรมได้เข้าถึงบริการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยตลอดจนบริการสาธารณสุข[1]

1) อนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศตราขึ้นมาใช้เพื่อการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร โดยเฉพาะ มีดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน ภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2463 (C10 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921)[2] อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ไม่ให้มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานด้านการเกษตร ไม่ว่าจะเป็นของภาคราชการ หรือของภาคเอกชน ยกเว้นนอกเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการเข้าเรียน และหากจ้างนอกเวลาดังกล่าว การทำงานของเด็กจะต้องไม่ขัดต่อการเรียน และเพื่อการสอนภาคปฏิบัติด้านวิชาชีพ ซึ่งต้องจัดช่วงเวลาทำงาน และชั่วโมงการเรียนให้ดี เพื่อที่เด็กจะสามารถทำงานทางการเกษตรที่เบา ๆ ได้ โดยเฉพาะงานเบาที่เกี่ยวข้องกับการเก็บเกี่ยว ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่า การจ้างเด็กทำงานจะไม่ลดเวลาการเรียนทั้งหมดของเด็กลง โดยมีเวลาเล่าเรียนอย่างน้อย 8 เดือน ในแต่ละปี ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ต่อมาได้รับการปรับปรุงแก้ไข และแทนด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน พ.ศ. 2516 สำหรับอนุสัญญาฉบับนี้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันจะต้องไม่

---

[1]International Labour Organization, **C10 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]Ibid.

ออกกฎหมายภายในอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยซึ่งต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับ และห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ในทุกกรณี ยกเว้นประเทศสมาชิกที่มีสภาพเศรษฐกิจของประเทศ และระบบการศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่อาจอนุญาตให้แรงงานอายุตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไปทำงานได้ ส่วนงานที่มีลักษณะอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ จะไม่อนุญาตให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน แต่หากแรงงานเด็กได้รับการแนะนำ การฝึกอบรมเป็นพิเศษรัฐบาลก็อาจออกกฎหมายให้แรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปทำงานในลักษณะดังกล่าวก็ได้

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยสิทธิในการสมาคม และรวมตัวกันของแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2464 (C 11 Right of Association (Agriculture) Convention, 1921)[1] อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับแรงงานที่ทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมทางการเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งคุ้มครองให้แรงงานภาคเกษตรกรรมมีสิทธิจัดตั้งสมาคม หรือรวมกลุ่มกันในลักษณะเช่นเดียวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 12 ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนแก่แรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2469 (Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921)[2] อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าทดแทนหรือค่าชดเชย กรณีได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานด้านเกษตรกรรม โดยมีสาระสำคัญคือ ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้มีหน้าที่ต้องขยายความคุ้มครองทางกฎหมาย และระเบียบเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญา ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไข และแทนด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 121 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์ความเสียหายอันเกิดจาก

---

[1]International Labour Organization, **C11 Right of Association (Agriculture), 1921** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

อันตรายในอาชีพการงาน พ.ศ. 2507 โดยมีสาระเกี่ยวกับการคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายจากการทำงานรวมทั้งลูกจ้างฝึกงานทั้งหมดของภาคราชการและภาคเอกชน รวมทั้งสหกรณ์ และในกรณีผู้ที่ทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเสียชีวิต ตลอดจนการคุ้มครองผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามประเภทที่กำหนดไว้ด้วย ลักษณะของการคุ้มครองเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย อันเกิดจากอุบัติเหตุในการทำงานในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรม และการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายอันเกิดจากโรคในอาชีพการงานซึ่งในกรณีหลังนี้ จะคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมจากโรคติดต่อหรือโรคเกี่ยวกับปรสิต ในเรื่องของโรคซึ่งอนุสัญญาระบุให้ประเทศสมาชิกกำหนดรายชื่อโรคที่มีอยู่ในอาชีพการงานพร้อมทั้งบรรจุนิยามทั่วไปของโรคไว้ในกฎหมายที่จะใช้คุ้มครอง

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 25 ว่าด้วยการประกันการเจ็บป่วยแก่แรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2470 (C25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927)[1] อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศภาคีที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา จัดตั้งระบบประกันการเจ็บป่วย ซึ่งใช้การบังคับเพื่อคุ้มครองคนงานภาคเกษตรกรรมทั้งประเภททำด้วยมือ (ไม่ได้ใช้เครื่องทุ่นแรง) และประเภทไม่ได้ทำด้วยมือ (ใช้เครื่องจักรช่วยงาน) รวมทั้งลูกจ้างฝึกหัดงาน ทั้งนี้ สามารถที่จะมีข้อยกเว้นตราไว้ในกฎหมาย หรือกฎระเบียบภายในประเทศ หากพิจารณาว่าจำเป็น เช่น ในกรณีของแรงงานจ้างเป็นครั้งคราวซึ่งจ้างช่วงระยะเวลาอันสั้นตามที่กำหนดในกฎหมาย หรือกฎระเบียบ งานจรซึ่งไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ทางการค้า หรือธุรกิจของนายจ้าง การว่าจ้างเป็นครั้งคราว หรือแรงงานลักษณะลูกมือ และแรงงานซึ่งอัตราค่าจ้าง หรือรายได้สูงกว่าจำนวนที่กำหนดตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ รวมทั้งลูกจ้างซึ่งไม่ได้จ่ายด้วยเงินค่าจ้าง เป็นต้น อนุสัญญาฉบับนี้ได้รับการทบทวน และปรับปรุงด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 130 ว่าด้วยการดูแลทางการแพทย์ และเงินสงเคราะห์การเจ็บป่วย พ.ศ. 2512 ซึ่งประเทศที่ยังไม่มีกฎหมาย

---

[1]International Labour Organization, **C25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

คุ้มครองภาคเกษตรกรรมสามารถที่จะขอยกเว้นการให้ความคุ้มครองภาคเกษตรกรรมในการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ได้

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 36 (ยกเลิก) ว่าด้วยการประกัน ชราภาพของภาคเกษตร พ.ศ. 2476 (C38 (Shelved) Old-Age Insurance (Agriculture), Convention, 1933) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศภาคีที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาจัดตั้งหรือคงไว้ซึ่งระบบการจัดการประกันคุ้มครองแรงงานสูงอายุภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีผลบังคับใช้ทั้งแรงงานประเภททำด้วยมือ และประเภทไม่ทำด้วยมือ รวมทั้งลูกจ้างฝึกหัด ซึ่งทำงานด้านการเกษตร และคนใช้ทำงานบ้านซึ่งจ้างไว้ ใช้งานในบ้านของนายจ้างทางการเกษตรกรรม[1] อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2480 และได้รับการปรับปรุงแก้ไข และแทนที่โดยอนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงาน ทุพพลภาพ สูงอายุ และทายาทแรงงาน พ.ศ. 2510 และภายหลังจากที่อนุสัญญาฉบับที่ 128 มีผลบังคับใช้อนุสัญญาฉบับที่ 36 ก็ไม่ได้เปิดให้สัตยาบันอีกต่อไป

อนุสัญญาฉบับที่ 128 เป็นอนุสัญญาซึ่งแก้ไข ทบทวน และรวมอนุสัญญา 6 ฉบับ ที่ได้ถูกยกเลิกไปเข้าไว้ด้วยกันซึ่งครอบคลุมถึงอนุสัญญาเกี่ยวกับการเกษตร 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 36 ว่าด้วยการประกันการชราภาพ (ภาคเกษตร) ฉบับที่ 38 ว่าด้วยการประกันทุพพลภาพ (ภาคเกษตร) และฉบับที่ 40 ว่าด้วยการประกันทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิต (ภาคเกษตร) ตามลำดับอีก 3 ฉบับ ที่เหลือว่าด้วยการประกันในลักษณะเดียวกันกับ 3 ฉบับของภาคการเกษตร แต่เป็นของภาคอุตสาหกรรม

โดยเนื้อหาของอนุสัญญามุ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งลูกจ้างฝึกงาน มุ่งคุ้มครองประชากรวัยทำงานในประเทศที่กำหนดซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนประชากรวัยทำงานทั้งหมด และมุ่งคุ้มครองผู้ที่อยู่อาศัยทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกที่สภาพทางเศรษฐกิจยังไม่พร้อมสามารถขอยกเว้นการคุ้มครองลูกจ้างหรือประชากรบางประเภทได้ซึ่งในกรณีดังกล่าว ข้อกำหนดของ

---

[1]International Labour Organization, **C38 (Shelved) Invalidity insurance (Agriculture) Convention, 1933** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

ผู้ได้รับการคุ้มครองจะเปลี่ยนไป การได้รับการคุ้มครองใน 3 กรณีของอนุสัญญามีเงื่อนไขต่างกันไปในเรื่องของจำนวนปีที่บริจาคเงินสมทบ จำนวนปีที่ทำงานหรือจำนวนปีที่พักอาศัยอยู่ในประเทศ[1]

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 38 (ยกเลิก) ว่าด้วยการประกันการพิการของภาคเกษตร พ.ศ. 2476 (C38 (Shelved) Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศภาคีที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาจัดตั้ง หรือคงไว้ซึ่งระบบการจัดการประกันคุ้มครองแรงงานที่ป่วยทุพพลภาพในภาคเกษตรกรรมซึ่งบังคับใช้ทั้งแรงงานประเภททำงานด้วยมือ และประเภทใช้เครื่องจักรช่วยทำงาน รวมทั้งลูกจ้างฝึกหัดงานซึ่งทำงานด้านการเกษตรกรรม และ คนใช้ทำงานบ้านซึ่งจ้างไว้ใช้งานในบ้านของนายจ้างทางการเกษตรกรรม[2]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2480 โดยได้รับการปรับปรุงแก้ไข และแทนที่โดยอนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงาน ทุพพลภาพ สูงอายุ และทายาทแรงงาน พ.ศ. 2510 และภายหลังจากที่อนุสัญญาฉบับที่ 128 มีผลบังคับใช้ อนุสัญญาฉบับที่ 38 ก็ไม่ได้เปิดให้สัตยาบันอีกต่อไป

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 40 (ยกเลิก) ว่าด้วยการประกันทายาทของแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2476 (C40 (Shelved) Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศภาคีที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาจัดตั้ง หรือคงไว้ซึ่งระบบการจัดการประกันคุ้มครองหญิงหม้าย และเด็กกำพร้าของแรงงานภาคเกษตรกรรมซึ่งสูญเสียชีวิตไปแล้ว โดยบังคับใช้ทั้งแรงงานประเภท

---

[1]International Labour Organization, **C128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org.iollex/cgi-lex/convde.pl?c128, 2015 (December, 24).

[2]International Labour Organization, **C38 (Shelved) Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933**, op. cit.

ทำด้วยมือ และประเภทไม่ทำด้วยมือ รวมทั้งลูกจ้างฝึกหัดงานซึ่งทำงานด้านการเกษตรกรรม และคนใช้ทำงานบ้านซึ่งจ้างไว้ใช้งานในบ้านของนายจ้างทางการเกษตรกรรม[1]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2492 และได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยอนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงานทุพพลภาพ สูงอายุ และทายาทแรงงาน พ.ศ. 2510 และภายหลังจากที่อนุสัญญาฉบับที่ 128 มีผลบังคับใช้ อนุสัญญาฉบับที่ 40 ก็ไม่ได้เปิดให้สัตยาบันอีกต่อไป

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2494 (C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา สร้างหรือคงไว้ซึ่งเครื่องมือเพื่อคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมอันเกี่ยวเนื่องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงาน ซึ่งทำงานในภาคการเกษตรกรรม และแรงงานอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับแรงงานด้านเกษตรกรรมดังกล่าว ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2496[2]

(9) อนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2495 (C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมและแรงงานอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับแรงงานด้านเกษตรกรรมให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้ ภายหลังจากการปฏิบัติงานกับนายจ้างคนเดียวกันเป็นระยะเวลาติดต่อกันโดยช่วงระยะเวลาดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศหรือข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างหรือคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการ

---

[1]International Labour Organization, **C40 (Shelved) Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2015 (May, 20).

[2]International Labour Organization, **C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

องค์กรพิเศษที่รับผิดชอบในเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยวันหยุดโดยรับค่าจ้างหรือได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจในเรื่องนี้[1]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2497 โดยมีสถานภาพเป็นเครื่องมือที่ล้าสมัยแล้วแต่ยังเปิดรับการให้สัตยาบันอยู่ และได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง พ.ศ. 2513

(10) อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ (Plantation) พ.ศ. 2501 (C110 Plantation Convention, 1958) อนุสัญญาฉบับนี้มีหลายประเด็นที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ทำงานในฟาร์มเพาะปลูกหรือสวนขนาดใหญ่ซึ่งมีการจ้างแรงงานซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณเขตร้อน และบริเวณระหว่างเขตร้อนกับเขตอบอุ่นซึ่งเป็นไร่หรือสวนขนาดใหญ่ที่มีการเพาะปลูก และการผลิตในเชิงพาณิชย์เป็นสำคัญ โดยพืชที่ผลิตได้แก่ กาแฟ ชา อ้อย ยางพารา กล้วย โกโก้ มะพร้าว ถั่วลิสง ฝ้าย ยาสูบ พืชเส้นใย ส้ม ปาล์มน้ำมัน ซินโคนา หรือสับปะรด ไม่รวมถึงเกษตรกรรายย่อยที่ผลิตเพื่อการบริโภคในพื้นที่ซึ่งโดยปกติไม่มีการจ้างแรงงาน[2]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2503 และยังเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบัน

(11) อนุสัญญาฉบับที่ 112 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่จะอนุญาตให้จ้างแรงงานประมง พ.ศ. 2502 (C112 Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959)

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานที่จะทำงานประมงทะเล แต่ไม่ครอบคลุมการทำประมงตามท่าเรือ อ่าว แม่น้ำ หรือ

---

[1]International Labour Organization, **C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C110 Plantation Convention, 1958** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

การตกปลา จับปลาเพื่อการกีฬา หรือพักผ่อน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2504 และถือว่าเป็นเครื่องมือที่ล้าสมัยแล้ว[1]

(12) อนุสัญญาฉบับที่ 113 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์แรงงานประมง พ.ศ. 2502 (C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ที่จะทำงานในเรือประมงทะเลจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพจากแพทย์ และมีใบรับรองจากแพทย์ว่ามีสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานประมงทะเลได้ ใบรับรองแพทย์จะต้องลงนามโดยแพทย์ ซึ่งรับรองโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ[2]

อนุสัญญาฉบับที่ 113 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2504 และเป็นอนุสัญญาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

(13) อนุสัญญาฉบับที่ 114 ว่าด้วยข้อความในข้อตกลงแรงงานประมง พ.ศ. 2502 (C114 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ทั้งเจ้าของเรือหรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย และแรงงานประมงได้มีการลงนามรับรองข้อความในข้อตกลงการทำงานประมง ทั้งนี้ รัฐบาลประเทศสมาชิกจะต้องตรากฎหมายเพื่อปกป้อง ทั้งเจ้าของเรือ และแรงงานเรือประมง[3]

อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2504 และเป็นอนุสัญญาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

---

[1]International Labour Organization, **C112 Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[3]International Labour Organization, **C114 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

(14) อนุสัญญาฉบับที่ 125 ว่าด้วยประกาศนียบัตรรับรองความสามารถของแรงงานประมง พ.ศ. 2509 (C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รัฐบาลประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจัดตั้งมาตรฐานคุณสมบัติสำหรับประกาศนียบัตรรับรองความสามารถของบุคคลที่จะทำหน้าที่กัปตันเรือ ผู้ช่วยกัปตัน หรือวิศวกรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในเรือประมงทะเล โดยเรือประมงทุกลำจะต้องมีกัปตันเรือที่มีประกาศนียบัตรรับรองเป็นผู้ควบคุมเรือ สำหรับเรือประมงขนาดเกิน 100 กรอซตัน จะต้องมีผู้ช่วยกัปตันซึ่งมีประกาศนียบัตรรับรอง และเรือประมงที่มีเครื่องยนต์ที่มีแรงขับเคลื่อนสูงกว่าที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดจะต้องมีวิศวกรที่มีประกาศนียบัตรรับรองผู้ที่ทำงานในเรือ[1]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2512 และเป็นอนุสัญญาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

(15) อนุสัญญาฉบับที่ 126 ว่าด้วยที่พักของลูกเรือบนเรือประมง พ.ศ. 2509 (C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองให้ลูกเรือประมงที่เป็นแรงงานหาปลาในทะเลได้รับความสะดวกสบายในเรื่องที่พักในเรือซึ่งครอบคลุมถึงห้องนอน เฟอร์นิเจอร์ ห้องอาหาร ห้องน้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ไม่มีผลบังคับใช้กับเรือประมงขนาดต่ำกว่า 75 กรอซตัน[2]

อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2512 และเป็นอนุสัญญาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

---

[1]International Labour Organization, **C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

(16) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมเพื่อคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมขณะปฏิบัติงาน จัดหาข้อมูลทางเทคนิค ให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบกิจการ และลูกจ้างในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งแจ้งให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมให้ทราบถึงการใช้แรงงานภาคเกษตรกรรมอย่างไม่ถูกต้อง เพื่อให้มีการแก้ไขความไม่ถูกต้องเหล่านั้น และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ[1]

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับการดำเนินงานด้านเกษตรกรรมที่มีลูกจ้าง หรือลูกจ้างฝึกหัดทำงานอยู่ ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานหรือไม่ หรือทำงานในลักษณะใดก็ตาม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2515 และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นหนึ่งในอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้น

(17) อนุสัญญาฉบับที่ 141 ว่าด้วยการจัดองค์กรแรงงานชนบท และบทบาทขององค์กรในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม พ.ศ. 2518 (C141 Rural Workers' Organization Convention, 1975) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ มุ่งคุ้มครองแรงงานชนบท ซึ่งทำงานในภาคเกษตรกรรม หัตถกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวเนื่องกันในชนบท ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงิน หรือผู้เช่าที่ดินทำกิน หรือแรงงานหุ้นส่วนพืชผล และมีรายได้หลักมาจากการเกษตรกรรม ซึ่งทำงานบน ผืนดินด้วยตนเอง โดยได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว หรือจากแรงงานภายนอกเป็นครั้งคราว และเป็นผู้ซึ่งไม่

ก) จ้างคนงานอย่างถาวร หรือ

ข) จ้างแรงงานตามฤดูกาลจำนวนมาก

ค) มีผืนดินซึ่งดำเนินการเพาะปลูกโดยแรงงานหุ้นส่วนพืชผล หรือผู้เช่าที่ดิน

---

[1]International Labour Organization, **C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969**.

ทั้งนี้ แรงงานชนบททุก ๆ ประเภท ไม่ว่าจะเป็นแรงงานรับจ้าง หรือแรงงานตนเอง ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์กรต่าง ๆ โดยการคัดเลือกด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการมอบอำนาจ[1]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน

(18) อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001) อนุสัญญามีวัตถุประสงค์ให้รัฐสมาชิกกำหนด ดำเนินนโยบายป้องกันอุบัติเหตุและอันตราย และควบคุมสภาพแวดล้อมของการทำงานเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของแรงงานภาคเกษตรกรรม โดยมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามนโยบาย และจัดตั้งกลไกการประสานงานระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องมีการดำเนินมาตรการตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติในเรื่องของเครื่องจักร การขนส่งวัตถุดิบ ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ สารเคมี การเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างทั่วไป แรงงานหญิง แรงงานเด็ก สวัสดิการ และการประกันอันตราย และโรคจากการทำงานให้ถูกต้อง และเป็นไปในทางเดียวกันทั้งประเทศ[2]

อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ (วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2546) แต่ถือว่าเป็นอนุสัญญาที่ทันสมัยอยู่ถึงปัจจุบัน

---

[1]International Labour Organization, **C141 Rural Workers' Organization Convention, 1975** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

2) อนุสัญญาที่แม้ไม่ใช่ว่าด้วยการเกษตรโดยเฉพาะแต่ครอบคลุมภาคเกษตรกรรมด้วย

อนุสัญญาจำนวนหนึ่งซึ่งอาจมาจากหลายอนุสัญญาที่ว่าด้วยการเกษตร ทั้งนี้ โดยที่มีการทบทวนปรับปรุงแก้ไข อนุสัญญาว่าด้วยการเกษตรเดิม และได้อนุสัญญาฉบับใหม่ซึ่งมีสาระไม่เพียงคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรเท่านั้น แต่คุ้มครองไปถึงแรงงานภาคอุตสาหกรรม และบริการด้วย เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 36, 38 และ 40 ของภาคเกษตร ซึ่งได้รับการทบทวนแก้ไขโดยอนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงานทุพพลภาพ สูงอายุ และทายาทแรงงาน พ.ศ. 2510

จากการศึกษาอนุสัญญาซึ่งแม้จะไม่ใช่ว่าด้วยการเกษตรโดยเฉพาะ แต่เนื้อหาสาระสำคัญจะคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรด้วยอนุสัญญาดังกล่าว ได้แก่

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 119 ว่าด้วยการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร พ.ศ. 2506 (C119 Guarding of Machinery Convention, 1963 and R118 Guarding of Machinery Recommendation, 1963) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานกับเครื่องจักรไม่ให้เกิดอันตราย หรืออุบัติเหตุจากการทำงานกับเครื่องจักรที่ใช้กำลังขับทุกชนิดทั้งที่เป็นเครื่องจักรใหม่และที่ใช้งานแล้ว[1]

อนุสัญญาฉบับที่ 119 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2508 และเป็นอนุสัญญาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานหนึ่งคนแบกหามได้ พ.ศ. 2510 (Ci27 Maximum Weight Convention, 1967) อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา และเกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกให้มีการคงไว้ซึ่งระบบการตรวจแรงงาน ตามอนุสัญญาฉบับนี้รัฐบาลต้องกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการสั่งให้ลูกจ้าง หรือแรงงานคนใด คนหนึ่งยก แบก หาม หรือลากสิ่งของใดก็ตามที่มีน้ำหนักมากจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างคนนั้นได้

---

[1]International Labour Organization, **C119 Guarding of Machinery Convention, 1963** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

นอกจากนี้แรงงานสตรี และแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษกว่าแรงงานชาย[1]

อนุสัญญาฉบับที่ 127 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2513 และจะมีการทบทวนปรับปรุงแก้ไข

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง พ.ศ. 2513 (C132 Holidays with Pay Convention, 1970) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภท ให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นด้วย ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นลูกจ้างซึ่งเป็นลูกเรือที่ทำงานในเรือ[2]

อนุสัญญาฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2495 อนุสัญญาฉบับที่ 132 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2516

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน พ.ศ. 2516 (C138 Minimum Age Convention, 1973)[3] โดยอนุสัญญาฉบับนี้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันจะต้องไม่ออกกฎหมายภายในอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยซึ่งต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับ และห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุ ต่ำกว่า 15 ปี ในทุกกรณี ยกเว้นประเทศสมาชิกที่มีสภาพเศรษฐกิจของประเทศ และระบบการศึกษา

---

[1]International Labour Organization, **C127 Maximum Weight Convention, 1967** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C132 Holidays with Pay Convention, 1970** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (October, 29).

[3]International Labour Organization, **C138 Minimum Age Convention, 1973** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ อาจอนุญาตให้แรงงานอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไปทำงานได้ ส่วนงานที่มีลักษณะอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ จะไม่อนุญาตให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน หากแรงงานเด็กได้รับการแนะนำการฝึกอบรมเป็นพิเศษ รัฐบาลก็อาจออกกฎหมายให้แรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปทำงานในลักษณะดังกล่าวก็ได้ อนุสัญญาฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2464

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 142 ว่าด้วยการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2518 (C142 Human Resources Development Convention, 1975) วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกกำหนดนโยบาย และโครงการต่าง ๆ เพื่อแนะแนวอาชีพ ฝึกอาชีพ และให้ข่าวสารการจ้างงานแก่แรงงานทุก ๆ วัย[1]

อนุสัญญาฉบับที่ 142 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 และยังเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบัน

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นจากอันตรายในการประกอบอาชีพภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ (อากาศเสีย เสียงดัง มีการสั่นสะเทือน) พ.ศ. 2520 (C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977) อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการสำหรับป้องกัน ควบคุม และคุ้มครองอันตรายจากการประกอบอาชีพภายใต้สิ่งแวดล้อมที่อากาศเป็นพิษ มีเสียงดังและมีการสั่นสะเทือน[2]

---

[1]International Labour Organization, **C142 Human Resources Development Convention, 1975** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977** [Online], available URL: http:// www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

อนุสัญญาฉบับที่ 148 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 และยังเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบัน

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในการทำงาน พ.ศ. 2533 (C170 Chemicals Convention, 1990) อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขาที่มีการใช้สารเคมีในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันลูกจ้างจากพิษอันมีอันตรายของสารเคมี ทั้งยังเป็นการเพิ่มการป้องกันให้แก่ที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อมทั่วไป และเป็นการป้องกัน หรือลดการเจ็บป่วย และการบาดเจ็บอันเป็นผลจากสารเคมีในที่ทำงาน[1]

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2536 และยังถือว่าเป็นอนุสัญญาที่ทันสมัยอยู่ถึงปัจจุบัน

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งได้แก่ รูปแบบของทาสหรือการปฏิบัติเยี่ยงทาส เช่น การขายและค้าเด็ก การใช้แรงงานบังคับเด็ก การใช้โสเภณีเด็ก การใช้เด็กเพื่อถ่ายภาพลามก การใช้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ค้ายาเสพติด หรืองานซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และหลักความประพฤติของเด็ก ประเภทของงานในวรรคหลังนี้จะต้องกำหนดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ หรือโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจ โดยมีการปรึกษากับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และต้องนำเอามาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาด้วย[2]

---

[1]International Labour Organization, **C170 Chemicals Convention, 1990** [Online], Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

[2]International Labour Organization, **C182 Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999**, op. cit.

อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 เป็นหนึ่งในอนุสัญญาขั้นพื้นฐานและถือว่าเป็นเครื่องมือที่ทันสมัยอยู่ในปัจจุบัน

3.3 อนุสัญญาหลักทางด้านการเกษตรกรรม: อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยแรงงานในไร่ พ.ศ. 2501

อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยแรงงานในไร่ พ.ศ. 2501 เป็นอนุสัญญาหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม ซึ่งมีการคุ้มครอง ดังนี้[1]

3.3.1 การทำงานจะต้องมีหลักฐานการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรระบุเงื่อนไขในสัญญาจ้าง[2]

3.3.2 การคัดเลือกคนงานจะต้องมีการตรวจสุขภาพและมีการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ตามมาตรา 11

---

[1]**Plantations Convention** [Online], available URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110, 2019 (January, 20).

[2]Article 10 Where the circumstances make the adoption of such a provision practicable and necessary, the competent authority shall require the issue to each recruited worker who is not engaged at or near the place of recruiting of a document in writing such as a memorandum of information, a work book or a provisional contract containing such particulars as the authority may prescribe, as for example particulars of the identity of the workers, the prospective conditions of employment, and any advances of wages made to the workers.

3.3.3 นายจ้างต้องดูแลสุขภาพของคนงานและป้องกันโรคติดต่อ ตามมาตรา 12[1] หากลูกจ้างไม่พร้อมทำงานนายจ้างจะเป็นผู้ส่งลูกจ้างกลับโดยค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ตามมาตรา 14

---

[1]Article 12

1. The recruiter or employer shall whenever possible provide transport to the place of employment for recruited workers.

2. The competent authority shall take all necessary measures to ensure--

(a) that the vehicles or vessels used for the transport of workers are suitable for such transport, are in good sanitary condition and are not overcrowded;

(b) that when it is necessary to break the journey for the night suitable accommodation is provided for the workers; and

(c) that in the case of long journeys all necessary arrangements are made for medical assistance and for the welfare of the workers.

3. When recruited workers have to make long journeys on foot to the place of employment the competent authority shall take all necessary measures to ensure--

(a) that the length of the daily journey is compatible with the maintenance of the health and strength of the workers; and

(b) that, where the extent of the movement of labour makes this necessary, rest camps or rest houses are provided at suitable points on main routes and are kept in proper sanitary condition and have the necessary facilities for medical attention.

4. When recruited workers have to make long journeys.

3.3.3 นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม เครื่องนอน เครื่องนุ่งห่ม ตามมาตรา 13[1]

4. การเกษตรกรรมในประเทศไทย

การทำเกษตรกรรมในประเทศไทยมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ลักษณะของแรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย

4.1.1 ความต้องการแรงงาน และการผลิตในภาคเกษตรกรรม

ความต้องการแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับระดับผลผลิต และระดับผลผลิตจะมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระดับการใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ และระดับราคาของผลผลิต ดังนั้น ความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมจึงขึ้นอยู่กับระดับผลผลิตทางการเกษตรกรรม การผลิตในภาคเกษตรกรรมของไทยมีหลายกิจกรรมการผลิต ซึ่งจำแนกได้เป็นการผลิตทางกสิกรรม การเลี้ยงสัตว์ การประมง การทำป่าไม้ การบริการทางการเกษตรและการแปรรูปผลิตผลเกษตรอย่างง่าย

ในประเทศไทยการผลิตทางการเกษตรเกือบทุกประเภท มักจะอาศัยธรรมชาติ ซึ่งหมายถึง ดินฟ้าอากาศ และขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักอื่น ๆ แตกต่างกันไปตามประเภทการผลิต เช่น การผลิตทางสาขากสิกรรม ต้องอาศัยพื้นที่เพาะปลูกเป็นหลักการ

---

[1]Article 13

1. The expenses of the journey of recruited workers to the place of employment, including all expenses incurred for their protection during the journey, shall be borne by the recruiter or employer.

2. The recruiter or employer shall furnish recruited workers with everything necessary for their welfare during the journey to the place of employment, including particularly, as local circumstances may require, adequate and suitable supplies of food, drinking water, fuel and cooking utensils, clothing and blankets.

เลี้ยงสัตว์ และการประมง ต้องอาศัยปัจจัยทุนมาก เป็นต้น ดังนั้น ระดับผลผลิตทางการ-เกษตรกรรม จึงขึ้นอยู่กับระดับของปัจจัยการผลิตที่ใช้ในภาคเกษตรกรรม หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ระดับความต้องการของปัจจัยการผลิตแต่ละชนิด เช่น แรงงาน ย่อมขึ้นอยู่กับระดับผลผลิตทางการเกษตรกรรม[1]

4.1.2 จำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม

ในอดีตผู้มีงานทำในภาคเกษตรของไทยมีจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. 2530 ผู้มีงานทำทั้งหมดในประเทศมีจำนวน 27.516 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 93.5 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูการเกษตรในจำนวนคนทำงานทั้งหมดเป็นผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม 17.708 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 64.36 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ที่เหลือร้อยละ 35.64 เป็นผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม[2] ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมได้เพิ่มขึ้นเป็น 19.755 ล้านคน ในปี 2533 แต่ลดลงเป็น 16.127 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2539 ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ผู้มีงานทำในภาคเกษตรมีจำนวน และสัดส่วนสูง โดยจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2530-2535 ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นแต่จำนวน และสัดส่วนของผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมได้มีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 และเหลือเพียง 16.127 ล้านคนในปี พ.ศ. 2539 คิดเป็นร้อยละ 50.03 ของผู้มีงานทำทั้งหมด อันแสดงให้เห็นว่าแรงงานภาคเกษตรกรรมได้ลดจำนวนลง เนื่องจากภาคอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรมมีความเจริญขึ้น[3]

---

[1]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย** [Online], available URL: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp, 2559 (มกราคม, 22).

[2]**แรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย** [Online], available URL: http://www .bangkokbiznews.com/blog/detail/514538, 2559 (มกราคม, 22).

[3]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร** (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2547), หน้า 4-6.

4.1.3 สถานภาพของผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม

สถานภาพของผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม นอกจากจะบ่งบอกถึงการมีงานทำแล้ว ยังบอกถึงโครงสร้างของตลาดแรงงานว่าประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทำงานส่วนตัว เป็นสัดส่วนมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะเข้าใจถึงเรื่องค่าจ้าง และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้เพราะการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้นได้จริงในตลาดแรงงานที่มีนายจ้างและมีลูกจ้าง

ผู้มีงานทำในสาขาเกษตรกรรม แบ่งตามสถานภาพเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ[1]

1) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบกิจการเกษตรกรรมที่ตนเอง เป็นเจ้าของเพื่อผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และได้มีการจ้างบุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมาช่วยงานในฐานะลูกจ้างในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2539 ผู้ทำงานประเภทนี้มีประมาณ 365,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.26 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในภาคเกษตรกรรม ตามข้อมูลที่ปรากฏ ยังไม่สามารถแยกจำนวนของนายจ้างตามประเภทหรือตามขนาดของกิจการได้ แต่สันนิษฐานว่าส่วนใหญ่จะเป็นนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่ และแม้แต่ครัวเรือนเกษตรกรขนาดเล็กในบางครั้งก็มีการว่าจ้างแรงงานเพื่อทำการเกษตรกรรม[2]

2) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ทำงานโดยได้รับค่าจ้างในกิจการเกษตรกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ดำเนินการในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2539 จำนวนลูกจ้างภาคเกษตรกรรมทั้งหมด มี 1.581 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างเกือบทั้งหมดเป็นลูกจ้างในกิจการเอกชน[3]

---

[1]**ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย** [Online], available URL: http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp, 2559 (มกราคม, 22).

[2]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร**, หน้า 4-8.

[3]**แรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย** [Online], available URL: http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/514538, 2556 (มกราคม, 22).

3) ผู้ทำงานส่วนตัว หมายถึง ผู้ประกอบกิจการเกษตรกรรมของตนเอง หรือได้ดำเนินการร่วมกับผู้อื่นในรูปของห้างหุ้นส่วน โดยหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง แต่ไม่ได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในฐานะลูกจ้างในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2539 จำนวนผู้ทำงานส่วนตัวในสาขาเกษตรกรรมมี 6.346 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.91 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในสาขาเกษตรกรรม ผู้ประกอบกิจการเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรขนาดเล็ก มีขนาดที่ดินถือครองเพื่อการเกษตรกรรมโดยเฉลี่ยประมาณ 25.5 ไร่ต่อครัวเรือน และมีสมาชิกของครัวเรือนเฉลี่ยประมาณ 5.5 คนต่อครัวเรือน และคนทำงานในครัวเรือนประมาณ 2.5 คน ข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงลักษณะการประกอบการขนาดเล็กหรือการประกอบการครัวเรือนในภาคเกษตรกรรมที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก[1]

4) ผู้ทำงานช่วยเหลือครอบครัว หมายถึง ผู้ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตรหรือธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกในครัวเรือนในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2539 จำนวนผู้ทำงานประเภทนี้มี 7.745 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.03 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในภาคเกษตรกรรม ซึ่งแสดงว่าสมาชิกของครัวเรือนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของแรงงานครัวเรือนเกษตรกรรม หรืออีกนัยหนึ่งการประกอบการในภาคเกษตรกรรมใช้แรงงานครัวเรือนเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานจ้าง[2]

ผู้ที่มีสถานภาพทำงานในฐานะนายจ้าง และในฐานะลูกจ้าง ซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ 12.06 ของผู้ทำงานภาคเกษตรในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2539 เป็นผู้ทำงานในตลาดแรงงานที่เป็นทางการ ส่วนผู้ทำงานส่วนตัว และผู้ทำงานให้แก่ครอบครัวซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ 87.94 เป็นผู้ทำงานในตลาดแรงงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งคนทำงานประเภทหลังนี้ จะไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ผู้ทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีการว่าจ้างแรงงานเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ซึ่งเป็นตลาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับการมีงานทำทั้งหมด อย่างไรก็ดี ตลาดทั้งสองประเภทนี้ ก็มิได้แยกกันอย่างเด็ดขาด แรงงานในครัวเรือน

---

[1]**การประกอบการครัวเรือนในภาคเกษตรกรรม** [Online], available URL: http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/514538, 2556 (มกราคม, 22).

[2]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร**, หน้า 4-8.

เกษตรกรอาจขายแรงงานนอกกิจการของตนได้ในบางครั้ง หรือครัวเรือนเกษตรกรอาจต้องใช้แรงงานนอกครัวเรือนเป็นบางครั้งบางคราว สถานการณ์ดังกล่าว อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามฤดูกาลผลิตหรือตามความต้องการแรงงาน[1]

นอกจากแรงงานในลักษณะที่มีการจ้างงานแล้ว แรงงานภาคเกษตรกรรมยังรวมผู้มีงานทำในระบบการเกษตรแบบมีสัญญาผูกพัน (Contract Farming) ซึ่งเป็นระบบที่กิจการขนาดใหญ่ ซึ่งทำธุรกิจการเกษตรกรรมครบวงจร ได้ว่า จ้างเกษตรกรหรือกลุ่มเกษตรกร ทำการผลิตสินค้าเกษตรกรรมให้กับกิจการขนาดใหญ่ หรือขนาดกลาง การว่าจ้างอาจจะว่าจ้างผ่านพ่อค้าคนกลางหรือตัวแทนของกิจการ การว่าจ้างมักจะมีข้อตกลง และเงื่อนไขเอาไว้ชัดเจน ซึ่งพบในการผลิตหลายชนิด เช่น การผลิตข้าวโพดฝักอ่อน หน่อไม้ฝรั่ง ผัก สับปะรด ข้าวสาลี ข้าวมัสปาร์ตี เมล็ดพันธุ์พืชผัก การเลี้ยงกุ้ง การเลี้ยงสุกร ไก่ และเป็ดเนื้อ เป็นต้น เนื่องจากเกษตรกรผู้รับจ้างทำการผลิต เป็นผู้ประกอบการที่รับจ้างหรือรับช่วงการผลิตจากพ่อค้าคนกลางหรือจากกิจการขนาดใหญ่ จึงไม่สามารถทราบจำนวนทั้งหมดของเกษตรกรรมประเภทนี้ได้ ทั้งการคุ้มครองแรงงานประเภทดังกล่าวจะมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่สามารถแยกได้ว่า การจ้างงานดังกล่าวเป็นการจ้างแรงงานหรือการจ้างผลิตซึ่งถือเป็นการจ้างทำของ[2]

4.1.4 สวัสดิการในภาคเกษตร

นอกจากอัตราค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรม ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมยังได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในสัดส่วนที่ต่ำกว่าด้วย เช่น ในปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนลูกจ้างเอกชนในภาคเกษตรกรรมได้รับโบนัส ร้อยละ 1.23 เงินล่วงเวลา ร้อยละ 0.77 รายได้อื่น ๆ ร้อยละ 1.03 อาหาร ร้อยละ 14.81 เสื้อผ้า ร้อยละ 1.27 ที่พักอาศัย ร้อยละ 5.00 และบริการพาหนะรับส่งในการทำงาน ร้อยละ 10.61 ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรม มีจำนวนลูกจ้างเอกชนที่ได้รับโบนัส ร้อยละ 30.66

---

[1]**แรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย**, เรื่องเดิม.

[2]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร**, หน้า 4-8.

เงินล่วงเวลาร้อยละ 21.35 รายได้อื่น ๆ ร้อยละ 8.37 อาหาร ร้อยละ 17.91 เสื้อผ้า ร้อยละ 31.33 ที่พักอาศัย ร้อยละ 12.20 และบริการพาหนะรับส่ง ร้อยละ 16.02[1]

ภายในภาคเกษตรกรรมเอง ลูกจ้างแรงงานในแต่ละประเภทของกิจการก็ได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกัน โดยคนงานในกิจการเลี้ยงสัตว์ได้รับสวัสดิการมากที่สุด สวัสดิการที่แรงงานได้รับคือ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ อาหาร เครื่องใช้ในการปรุงอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และยารักษาโรค ในกิจการเพาะปลูก คนงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเพียงเล็กน้อย อาทิเช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา ยาสามัญประจำบ้าน การจัดยานพาหนะ ที่พักอาศัย สำหรับสวัสดิการในด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรยังมีน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการประมงซึ่งการทำงานค่อนข้างเสี่ยงภัยแต่การป้องกันมีน้อย[2]

โดยสรุปแล้ว สวัสดิการของแรงงานในภาคเกษตรกรรมต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรม และสวัสดิการในภาคเกษตรกรรมยังแตกต่างไปตามประเภทของกิจการทางการเกษตร ในด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรมยังมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการประมงทะเล

4.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเกษตรจะแบ่งเป็นแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแรกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)[3]

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกร พึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของ เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้เป็นผู้ประกอบ-ธุรกิจเกษตร บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา

---

[1]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-28.

[2]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย**.

[3]**ยุทธศาสตร์ชาติ** [Online], available URL: http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development_plan2559.pdf, 2559 (มกราคม, 22).

การเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยเน้นการขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้วยการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร สร้างระบบสวัสดิการ และดำเนินการปรับโครงสร้างหนี้สินให้กับเกษตรกร ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพให้สามารถบริหารจัดการฟาร์มแบบครบวงจร ตั้งแต่การผลิต แปรรูป และการตลาด ตลอดจนสร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างโอกาสในการแข่งขันของสินค้าเกษตร ใช้การตลาดนำการผลิตด้วย การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ มีการบริหารจัดการร่วมกันระหว่างภาครัฐเกษตรกร กับภาคเอกชน เพื่อให้สินค้าเกษตรได้มาตรฐานรองรับความต้องการของตลาด ส่งเสริม การบริหารจัดการโซ่อุปทานสินค้าเกษตร สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์สินค้าเกษตร และโซ่อุปทานให้กับเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการธุรกิจเกษตรส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรโดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างเรื่องราว (Story) ให้กับสินค้าเกษตรและชุมชน เพื่อเป็นจุดขาย สร้างความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของสินค้าเกษตร สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์กลางและพัฒนา ระบบตลาดสินค้าเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการจัดการ ความเสี่ยงที่จะกระทบต่อพืชผลทางการเกษตร การดำเนินงานดังกล่าวควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐเอกชนกับเกษตรกร รวมถึงส่งเสริมการค้าชายแดน การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศให้มีศักยภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดกรอบงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตร และสร้างการเชื่อมโยงของข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมการนำงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์ เน้นการเข้าถึงเทคโนโลยีการเกษตรของเกษตรกรรายย่อยและกลุ่มเกษตรกร เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาภาคการเกษตรให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาภาคเกษตรบนพื้นฐานการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเน้นการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากร-การเกษตรให้คงความหลากหลายทางชีวภาพ สนับสนุน กิจกรรมเกษตรเชิงอนุรักษ์เพื่อคงความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรน้ำและพื้นที่ทำกินทางการเกษตรและสร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการปรับกระบวนการทำงานภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรภาครัฐ และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนา กฎหมายใหม่ และปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถปรับตัวและทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญของการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแผนงาน/โครงการสำคัญภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ สำหรับเป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในระยะ 5 ปีแรก ซึ่งถือเป็นการพัฒนา

ก้าวสำคัญที่เชื่อมต่อกับการพัฒนาประเทศภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ดังนั้น หน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร จำเป็นต้องนำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

5. การคุ้มครองแรงงานในภาคการเกษตรกรรม

จากรูปแบบการทำเกษตรกรรมในประเทศไทยจะพบว่า แรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทยจะแบ่งออกเป็นรูปแบบการทำเกษตรกรรมในครัวเรือนในลักษณะเป็นผู้ประกอบการเกษตรซึ่งไม่ถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการทำเกษตรกรรมโดยมีลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานเกษตรกรรมแบบจ้างงานตลอดปีและการจ้างแรงงานแบบอุตสาหกรรม และแรงงานเกษตรกรรมแบบจ้างแรงงานไม่ถึงหนึ่งปี ดังนี้

5.1 การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

การคุ้มครองแรงงานในภาคการเกษตรกรรมจะอยู่ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยแบ่งงานเกษตรกรรมออกเป็นงานเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล

กระทรวงแรงงานได้ออกคำชี้แจงเพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมโดยอธิบายความหมายของ “งานเกษตรกรรม” ซึ่งแบ่งเป็นงาน 5 ประเภท ตาม

1) งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

2) งานเลี้ยงสัตว์

3) ป่าไม้

4) การทำนาเกลือ

5) การประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล

โดยกำหนดให้ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกษตรกรรมให้แก่นายจ้างตลอดปีหรืองานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทุกประการ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในงานเกษตรกรรมที่มิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม จะได้รับการคุ้มครองแรงงานบังคับบางประการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้รับการคุ้มครองเฉพาะกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ซึ่งงานวิจัยนี้จะเน้นศึกษาเฉพาะงานเพาะปลูก ซึ่งตามกฎกระทรวงนี้จะแบ่งแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี และการจ้างงานในลักษณะอุตสาหกรรมจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่หากเป็นการจ้างงานไม่ถึงหนึ่งปีจะใช้การคุ้มครองแรงงานตามกฎกระทรวงนี้

5.1.1 การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี และการจ้างงานในรูปแบบอุตสาหกรรม

การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี และการจ้างงานในรูปแบบอุตสาหกรรมตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 จะให้สิทธิเทียบเท่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1) วันเวลาทำงานตามปกติ ระยะเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันนั้น วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง เว้นแต่งานบางประเภทที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยเฉพาะ เช่น งานขนส่งทางบก

ทั้งนี้ กรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง

ระยะเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างวันละ 8 ชั่วโมง ทั้งสัปดาห์นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่แค่ 6 วัน ก็จะเต็มระยะเวลาทำงานทั้งสัปดาห์ตามกฎหมาย 48 ชั่วโมง

กรณีงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 กำหนดให้งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่[1] งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

2) การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลา หลักในการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา คือ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ลูกจ้างยินยอมทำงาน การให้ความยินยอมทำงานต้องเป็นคราว ๆ ไป การทำงานก็เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายและการบริการ

3) เวลาพัก คือ เวลาที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักผ่อน เวลาพักนั้นไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่เวลา 8 นาฬิกา พักเวลา 12.00 ถึง 13.00 นาฬิกา และเลิกงานเวลา 17.00 นาฬิกา หรือนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา

---

[1]กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ฉบับที่ 2, ข้อ 2.

พักเวลา 11.00 ถึง 11.30 นาฬิกา และพักอีกครั้งเวลา 13.30 ถึง 14.00 นาฬิกา แล้วเลิกงานเวลา 17 นาฬิกาก็ได้

หากนายจ้างไม่จัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่ทำงานเกินไปได้

4) วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้[1] เช่น นายจ้างลูกจ้างตกลงวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือนายจ้างลูกจ้างตกลงวันทำงานตั้งแต่วันอังคารถึงวันเสาร์ โดยมีวันอาทิตย์และวันจันทร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้

5) วันหยุดตามประเพณี นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยนายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า

จำนวนวันหยุดตามประเพณีในปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ หรือวันที่ 1 พฤษภาคมรวมอยู่ด้วย ส่วนอีก 12 วัน นายจ้างอาจเลือกกำหนดได้จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อลูกจ้างทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนถึงวันหยุดหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

---

[1]อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกิจการของนายจ้างต้องติดต่อทางธุรกิจกับคู่ค้ากิจการอื่นหรือทางราชการ นายจ้างและลูกจ้างจึงควรกำหนดให้วันจันทร์ถึงวันศุกร์เป็นวันทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจที่เกี่ยวข้องและทางราชการ โดยอาจจะเพิ่มวันเสาร์ก็ได้

(2) การสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ หรืออาจจะไม่กำหนดให้สะสมวันหยุดก็ได้ หรือจะกำหนดให้สะสมเพียงกี่วันก็ได้ เช่น นายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้สะสมวันหยุดพักผ่อนได้ โดยเมื่อรวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีปัจจุบันแล้วห้ามมิให้เกิน 20 วัน เป็นต้น

(3) กรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี กรณีลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีจะไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

7) การห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในกรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานเพิ่มขึ้น

8) ลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ซึ่งนายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยตามความเป็นจริง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักรักษาอาการเจ็บป่วยจนหายดีกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างได้ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างเจ็บป่วยมากจนไม่สามารถกลับมาทำงานได้ นายจ้างก็อาจเลิกจ้างลูกจ้างได้

9) ลาทำหมัน ลูกจ้างหญิง และชายมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ รวมทั้งเมื่อทำหมันเสร็จแล้วลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง

10) ลากิจ ในการทำงานลูกจ้างย่อมมีกิจธุระส่วนตัวบ้าง ดังนั้น มาตรา 34 จึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

11) ลารับราชการทหาร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการทหาร มาตรา 56 จึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ต้องไปเป็นทหารเกณฑ์ไม่มีสิทธิลาเพื่อการนี้

12) ลาเพื่อฝึกอบรม ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 ซึ่งออกตามความมาตรา 36 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนชัดเจน

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

5.1.2 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กฎกระทรวงนี้คุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทรและการประมงที่มิใช่การประมงทะเล ซึ่งมีหลักสำคัญ คือ

1) ในวันหยุดมีการคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน[1] ซึ่งหากนายจ้างไม่จัดวันหยุดให้ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด[2]

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีการคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ทำให้นายจ้างไม่จัดให้มีวันหยุดในวันดังกล่าวได้โดยไม่ต้องจ่ายค่ามาทำงานในวันหยุด

2) การจ้างลูกจ้างเด็ก จะห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง[3]

3) การจัดสวัสดิการ นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มและกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

---

[1]กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557, ข้อ 5.

[2]เรื่องเดียวกัน, ข้อ 6.

[3]เรื่องเดียวกัน, ข้อ 8.

4) การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า การทำงานในวันหยุดไม่มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด 1 เท่า หรือ 2 เท่า และไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่า โดยแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติเท่านั้น ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5) การไม่คุ้มครองข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 14/1 ทำให้นายจ้างภาคเกษตรกรรมอาจทำข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้

6) วันทำงานปกตินั้น ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ และยกเว้น มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 ทำให้นายจ้างอาจสั่งให้ มีการทำงานในเวลาทำงานปกติเกิน 8 ชั่วโมง และพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้

7) วันลานั้น ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้บัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะการลาป่วย โดยยกเว้น มาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 36 ทำให้นายจ้างไม่จัดให้มีการลากิจ ไม่มีลาทำหมัน ไม่มีลาเพื่อฝึกอบรม ไม่มีลาเพื่อรับราชการทหารได้

8) แรงงานเด็กนั้นตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ยกเว้น มาตรา 45 มาตรา 48 และมาตรา 50 ทำให้ไม่มีบทบัญญัติเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กห้ามทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดในแรงงานเด็ก

9) การลาคลอดไม่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการคุ้มครองเกษตรกร

การคุ้มครองแรงงานที่มีการจ้างงานตลอดปี และการคุ้มครองแรงงานที่มีการจ้างไม่ตลอดปี จากการศึกษารูปแบบการคุ้มครองเกษตรกร รูปแบบการคุ้มครอง-แรงงานเกษตรกรรมแล้ว สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของการคุ้มครองได้ ดังนี้

5.2.1 การคุ้มครองการทำงาน ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบ

ตารางที่ 4 การคุ้มครองการทำงานของแรงงานภาคเกษตร

เกษตรกร	การจ้างงานตลอดปี	การจ้างงานไม่ตลอดปี
ผู้ทำเกษตรกรรมถือเป็นผู้ประกอบกิจการเกษตร จึงมิใช่ลูกจ้าง แต่เป็นการทำงานด้วยตนเอง การคุ้มครองการทำงานจึงไม่มี	คุ้มครองชั่วโมงเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ตามพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ เนื่องจากการจ้างงานไม่ตลอดปี เน้นการจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาหนึ่งติดต่อกันเพื่อเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิตเท่านั้น

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติความปลอดภัย และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

2) การวิเคราะห์ความแตกต่าง

ข้อแตกต่าง คือ การผู้ทำการเกษตรไม่มีการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนลูกจ้างทำการเกษตรที่มีการจ้างงานตลอดปีได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างทำการเกษตรที่มีการจ้างงานตลอดปีได้รับความคุ้มครองเฉพาะวันลา ค่าชดเชย วันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่านั้น ซึ่งต่ำและแตกต่างจากลูกจ้างทำการเกษตรที่มีการจ้างงานตลอดปีมาก

5.2.2 การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบ

ตารางที่ 5 การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานภาคเกษตร

เกษตรกร	การจ้างงานตลอดปี	การจ้างงานไม่ตลอดปี
เน้นการควบคุมทั่วไป ตามมาตรฐานการใช้สารเคมี ปุ๋ย ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่เกษตรกรและสิ่งแวดล้อม	ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งนอกจากจะมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยแล้วยังมีระบบการระบบการตรวจสอบโดยภาครัฐ	เช่นเดียวกับการจ้างงานตลอดปี

ที่มา: กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

2) การวิเคราะห์ความแตกต่าง

ข้อแตกต่าง คือ ลูกจ้างที่ทำการเกษตรจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ส่วนผู้ทำการเกษตรจะไม่ได้รับการคุ้มครองในรูปแบบการทำงาน เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดความคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะ

5.2.3 สวัสดิการ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบ

ตารางที่ 6 สวัสดิการในการทำงานของแรงงานภาคเกษตร

เกษตรกร	การจ้างงานตลอดปี	การจ้างงานไม่ตลอดปี
การออม รัฐจัดตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 การช่วยเหลืออื่นรัฐกระทำผ่านกองทุนตามพระราชบัญญัติ-กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2554	นายจ้างและลูกจ้างอาจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรืออาจเข้ากองทุนการออมแห่งชาติก็ได้ สวัสดิการในรูปแบบประกันสังคม	ด้วยสภาพการทำงานระยะเวลาจ้างสั้น ลูกจ้างจึงไม่อาจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่อาจเข้ากองทุนการออมแห่งชาติได้การเข้าสู่กองทุนประกันสังคมทำได้ยาก เนื่องจากการจ้างงานมีระยะสั้น

2) การวิเคราะห์ความแตกต่าง ข้อแตกต่าง คือ ผู้ทำการเกษตร จะมีการช่วยเหลือจากรัฐในรูปแบบการช่วยเหลือผู้ประกอบการเกษตร แต่ลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ในส่วนการออม ผู้ทำการเกษตรจะออมในกองทุนการออมแห่งชาติ แต่ลูกจ้างจะมีทางเลือกในการเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ในส่วนลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่ตลอดปี การเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่สามารถกระทำได้

6. การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเกษตรกรรมเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนากฎหมายแรงงานเกษตรกรรมของไทย ดังนี้

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในประเทศสหรัฐอเมริกากฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมนั้น จะมีทั้งกฎหมายที่ออกจากรัฐบาลกลางหรือสหพันธ์รัฐที่ใช้

บังคับทั่วประเทศทุกรัฐ และกฎหมายภายในมลรัฐ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะส่วนของกฎหมายสหพันธ์รัฐ และกฎหมายของมลรัฐบางแห่งที่มีความน่าสนใจ ดังนี้ (1) Fair Labor Standards Act of 1938 (2) Family and Medical Leave Act of 1993 (3) Break and Weekly Rest Regulations (4) Water and Sanitary Facilities in the Field Regulations (5) Federal Insecticide, Fungicide and Rodenticide Act of 1947 (6) Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act of 1983 (7) Occupational Safety and Health Act of 1970 (8) Workers' Compensation Act (9) Federal Insurance Contributions Act of 1935 (10) Federal Unemployment Tax Act of 1935 และ (11) Fair Labor Standard Act of 1938

6.1.1 Fair Labor Standard Act of 1938 กฎหมาย The Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA) บังคับใช้กับแรงงานที่ทำงาน ในลักษณะที่มีความเกี่ยวเนื่องระหว่างรัฐสองรัฐขึ้นไป (Inter-State Commerce) เท่านั้น เช่น แรงงานที่ทำงานกับนายจ้างซึ่งมีฟาร์มอยู่หลายแห่งในหลายรัฐ และต้องเดินทางไปทำงานในแต่ละฟาร์มในแต่ละรัฐ จะนำกฎหมายนี้มาบังคับใช้เพื่อป้องกันปัญหาอันเกิดจากการแปลความ และบังคับใช้ในลักษณะที่ขัดหรือแย้งกันของกฎหมายในรัฐแต่ละรัฐ แต่มิได้บังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานในรัฐใดรัฐหนึ่งโดยเฉพาะ[1] อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายหลัก ซึ่งเป็นแม่บทของกฎหมายที่ประกาศใช้ในแต่ละรัฐ ส่วนใหญ่มีบทบัญญัติสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครอง-แรงงานในงานเกษตรกรรมสามประเด็นหลัก คือ การคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) ชั่วโมงการทำงาน (Maximum Hours) และการใช้แรงงานเด็ก (Employment of Child Labors) ในส่วนของความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรม ดังนั้น จึงไม่นำบทบัญญัตินี้อันเกี่ยวกับการบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมมาวิเคราะห์

เนื่องจาก The Fair Labor Standard Act of 1938 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุด วันลา จึงต้องพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับ วันหยุด วันลา ตามกฎหมาย The Family and Medical Leave Act of 1993 และ Break and Weekly Rest Regulations ในส่วนของกฎหมาย

---

[1]**The Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA)** [Online], available URL: https://www.fas.org/sgp/crs/misc/R42713.pdf, 2013 (November, 10).

FLSA นี้ จะวิเคราะห์แต่เฉพาะกรณีชั่วโมงการทำงานและการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งบัญญัติอยู่ในกฎหมายดังกล่าวกับแรงงานในงานเกษตรกรรมเท่านั้น

ตารางที่ 7 กฎหมาย FLSA ที่บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมของสหรัฐอเมริกา

สาระสำคัญ	ข้อยกเว้นสำหรับงานเกษตรกรรม	บทลงโทษ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. ชั่วโมงการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากนายจ้างในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้าง[1]	ไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่เป็นงานเกี่ยวกับบรรจุพืชผักหรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์	ปรับ 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ-อเมริกา หรือจำคุก 1 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	บังคับใช้เฉพาะลูกจ้างที่ต้องทำงานเกษตรกรรม ตั้งแต่ 14 สัปดาห์ต่อปีขึ้นไป จึงจะได้รับการคุ้มครอง
2. การใช้แรงงานเด็กห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท[2]	2.1 สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 14-15 ปี ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายได้	ปรับ 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ-อเมริกาต่อการจ้างแรงงานเด็กหนึ่งราย	บังคับ

[1]**Employer's Guide to Fair Labor Stds. Act 450** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I8af383868ea811e18b05 fdf15589d8e8/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

[2]**Fair Labor Standards Handbook for States, Local Governments and Schools** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I90d7277 d31c211df9b8c850332338889/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ข้อยกเว้นสำหรับงานเกษตรกรรม	บทลงโทษ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	2.2 ห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุ 14-15ปี ทำงานในงานเกษตรกรรมระหว่างเวลาเรียน 2.3 หากจ้างเด็กอายุ12-13 ปีจะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือ 2.4 สำหรับเด็กที่อายุ 11 ปี สามารถทำงานในงานเกษตรกรรมขนาดเล็กได้[1] 2.5 การจ้างแรงงานเด็กอายุ 16 ปีขึ้นไป ลูกจ้างเด็กจะต้องได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าแรงงานอื่นในฟาร์ม[2]		

ที่มา: **Fair Labor Standards Handbook for States, Local Governments and Schools** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I90d7277 d31c211df9b8c850332338889/View/FullText.html?transitionType=SearchItem &contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

---

[1]**Fair Labor Standards** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/ Document/N0F0D0750A18211E4BDB39F57EF2325DC/View/FullText.html?transitio nType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2015 (November, 10).

[2]**Wage and Hour Law: Compliance and Practice** [Online], available URL: http://www.https://1.next.westlaw.com/Document/If0e16242 b6b511 db978fea44f 12e543d/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

สำหรับประเด็นความคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะนั้น พบว่า กฎหมายของแต่ละรัฐบัญญัติแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่จะไม่คุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และการจ่ายค่าล่วงเวลา (Overtime Payment) และอาจมีเนื้อหาการคุ้มครองแรงงานต่างกัน เช่น รัฐวอชิงตันได้บังคับใช้กฎหมาย Agricultural Employment Standard Law ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรม โดยกำหนดมิให้แรงงานเด็กทำงานด้านเกษตรกรรมเกินกว่า 3 ชั่วโมงในวันที่มีการเรียนการสอน (School Days) และกำหนดห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง สำหรับวันที่ไม่มีการเรียนการสอน (Non-School Days)[1] รัฐมอนตาน่าได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยให้แรงงานเด็กที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไปทำงานจะต้องขึ้นทะเบียนกับเจ้าพนักงาน[2]

6.1.2 Family and Medical Leave Act of 1993 กฎหมาย Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA) มีลักษณะเป็นกฎหมายสหพันธรัฐ (Federal Law) ซึ่งบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมทั่วประเทศ[3] อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดว่ากฎหมายจะบังคับใช้เฉพาะกับนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงาน จำนวน 50 คนขึ้นไป ซึ่งทำงาน 20 สัปดาห์ขึ้นไปในหนึ่งปีปฏิทิน

---

[1]**The Family and Medical Leave Act of 1993** [Online], available URL: http://.lni.wa.gov/Forms/pdf/700127a0.pdf, 2019 (November, 10).

[2]**Labor and Employment Law** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I515d6cfea5c711e598dc8b09b4f043e0/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

[3]**The Family and Medical Leave Act of 1993**, op. cit.

ตารางที่ 8 กฎหมาย FMLA ที่บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมของสหรัฐอเมริกา

สาระสำคัญ	ข้อยกเว้นสำหรับงานเกษตรกรรม	บทลงโทษ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการเกิดของบุตรเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดนั้นได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ 2. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมที่เพิ่งรับมาดูแลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ 3. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดา แต่มิใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนัก โดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ 4. เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์	นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า 50 รายภายในระยะเวลาไม่ถึง 20 สัปดาห์ต่อหนึ่งปีปฏิทิน	ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนให้กระทรวงแรงงานดำเนินคดีต่อศาลได้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนให้กระทรวงแรงงานดำเนินคดีต่อศาลได้	ไม่มี

ที่มา: **Family and Medical Leave Act of 1993** [Online], available URL: http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fmla.htm, 2019 (November, 10).

กฎหมาย FMLA ดังกล่าวบางรัฐนำไปบังคับใช้ และแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวใหม่ ให้มีผลบังคับใช้ครอบคลุมกับแรงงานในงานเกษตรกรรมแตกต่างกันไป เช่น The Vermont Family and Medical Leave Act ของรัฐเวอร์มอนท์ ซึ่งบัญญัติว่านายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวน 10 คนขึ้นไป โดยลูกจ้างนั้นทำงานไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดเพื่อดูแลบุตร (Parental Leave) เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

ตามกฎหมายฉบับนี้ และนายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวน 15 คนขึ้นไป โดยลูกจ้างนั้นทำงานไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัว (Family Leave) เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ เพื่อดูแลบุตรตามกฎหมายฉบับนี้ บทบัญญัตินี้บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมของรัฐดังกล่าวด้วย[1]

นอกจากนี้ การบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศสหรัฐอเมริกายังกำหนดให้ค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานของแรงงานต่างด้าวจะต้องมีการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานในประเทศ[2]

6.1.3 Break and Weekly Rest Regulations เวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับประเด็นเกี่ยวกับความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมด้านเวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์ (Break and Weekly Rest Regulations) นั้นมีบทบัญญัติอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละรัฐ และมีสถานภาพเป็นกฎหมายรัฐ (Stage Law) มีเงื่อนไขและบทบัญญัติที่แตกต่างกันไป ดังจะยกตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์รูปแบบของสิทธิประโยชน์ของแรงงานในงานเกษตรกรรม ดังนี้

1) California Labor Code ตามมาตรา 512 แห่งกฎหมาย California Labor Code บัญญัติให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกิน 5 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวันทำงาน มีเวลาพักระหว่างวันทำงานเป็นระยะเวลา 30 นาที[3] ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานไม่น้อย

---

[1]**Farm Labor Regulation** [Online], available URL: http://www.uvm.edu/farmtran/LegalGuideV.pdf, 2019 (January, 20).

[2]**Temporary Agricultural Employment of H-2A Foreign Workers in the Herding or Production of Livestock on the Open Range in the United States** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I7383B880E33D11E4A9BAD691771D0CBA/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (January, 20).

[3]**Labor Code Section L 430-435** [Online], available URL: http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=lab&group=00001-01000&file=430-435, 2019 (January, 20).

กว่า 30 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ เพื่อดูแลบุตรตามกฎหมายฉบับนี้ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักครั้งที่สองอีก 30 นาที เว้นแต่ชั่วโมงการทำงานนั้นไม่เกิน 12 ชั่วโมง

2) New York Labor Law กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปของรัฐนิวยอร์ก[1] บัญญัติอยู่ในหมวดที่ 11 ของประมวลกฎหมายพาณิชย์แห่งรัฐนิวยอร์ก[2] กฎหมายดังกล่าวคุ้มครองแรงงานทุกประเภทและแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวกับเรื่องเวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับเวลาพักนั้น หากลูกจ้างทำงานเกิน 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน ต้องให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักเพื่อรับประทานอาหารเป็นเวลาครึ่งชั่วโมง และหากลูกจ้างทำงานเกินเวลา 19 นาฬิกา ให้มีเวลาพักรับประทานอาหารเย็นอีก 20 นาที หากมีการทำงานเป็นกะในเวลากลางคืนตั้งแต่ 1 นาฬิกาถึง 6 นาฬิกา ให้ลูกจ้างมีเวลาพักตั้งแต่ 45 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ในระหว่างเวลาทำงานกลางคืนนั้น และในหนึ่งสัปดาห์ให้ลูกจ้างทุกประเภทมีวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าจ้างต่อเนื่องกัน[3]

3) Wisconsin Labor Law กฎหมายคุ้มครองแรงงานของรัฐวิสคอนซิน บัญญัติคุ้มครองให้แรงงานบางประเภทมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน เมื่อลูกจ้างนั้นทำงานครบ 6 วัน ทำงานแล้ว เว้นแต่แรงงานที่ทำงานบางประเภท เช่น งานโรงแรม งานในอุตสาหกรรม ผลิตนมเนย งานภารโรง งานปศุสัตว์และงานด้านอื่น ๆ ดังนั้น ในส่วนของงานเกษตรกรรมเฉพาะแรงงานที่ทำงานด้านปศุสัตว์ จะไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์[4]

---

[1]**New York Labor Law** [Online], available URL: http://www.oag.state.ny.us/labor/employer.html, 2019 (January, 20).

[2]**General Business Law** [Online], available URL: http://www.law.onecle.com/new-york/general-business/article11.html, 2019 (October, 20).

[3]**New York Labor Law**, op. cit.

[4]**Wisconsin Labor Law** [Online], available URL: http://www.dwd.state.wi.us/er/labor_standards_bureau/one_day_rest_in_seven_law.htm, 2015 (May, 20).

4) Washington Agricultural Employment Standards La กฎหมายมาตรฐานการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมของรัฐวอชิงตัน บัญญัติคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างวันทำงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรับประทานอาหารอย่างน้อยครึ่งชั่วโมง หากลูกจ้างนั้นทำงานเกิน 5 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน หากลูกจ้างทำงาน 11 ชั่วโมง ขึ้นไปในหนึ่งวันทำงาน ให้มีเวลาพักอีกครึ่งชั่วโมง และในทุก 4 ชั่วโมงทำงาน ให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 10 นาทีขึ้นไป โดยคำนวณเวลาพักนั้นรวมเข้ากับชั่วโมงทำงานเพื่อคำนวณค่าจ้างด้วย[1]

5) Employment Security Law of North Carolina กฎหมายรัฐนอร์ท-คาโรไลน่าการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมในรัฐนอร์ทคาโรไลน่าจะอยู่ภายใต้กฎหมายการคุ้มครองแรงงานรัฐนอร์ทคาโรไลน่า (Employment Security Law of North Carolina) ซึ่งกำหนดให้แรงงานเกษตรกรรมจะต้องได้รับการคุ้มครองเช่นแรงงานทั่วไป เนื่องจากไม่มีการแยกการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกจากแรงงานทั่วไป[2]

6) The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act of 1983 กฎหมาย The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act of 1983 (ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. 2526)[3] มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวและแรงงานตามฤดูกาล เกี่ยวกับเรื่องการคมนาคมขนส่ง การเดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติงาน ที่พักอาศัย การจ่ายค่าจ้าง สภาพการทำงาน และ

---

[1]**Washington Agricultural Employment Standards Law** [Online], available URL: http://www.Ini.wa.gov/Forms/pdf/700127a0.pdf, 2019 (January, 20).

[2]**The Employment Security Law of North Carolina** [Online], available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/Ic392bca0941711e 598dc8 b09b4f043e0/View/FullText.html?transitionType=SearchItem &context Data=(sc.Search), 2019 (January, 20).

[3]**Farm Labor Contractors and Agricultural Producers as Joint Employers under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act: An Empirical Public Policy Analysis** [Online], available URL: http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1261&context=bjell, 2019 (January, 20).

ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในงานเกษตรกรรม กฎหมายยังบังคับให้บริษัทหรือตัวแทนจัดหาแรงงานต้องจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานเพื่อควบคุมการดำเนินธุรกิจของบริษัทเหล่านี้ และคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ พระราชบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับเจ้าของฟาร์มที่มิใช่บริษัทหรือตัวแทนจัดหาแรงงาน หากเจ้าของฟาร์มนั้นว่าจ้างแรงงานไม่ถึง 500 วันทำงาน และเข้าข้อยกเว้นของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน หรือ The Fair Labor Standard Act of 1983

ภายหลังได้มีการออกระเบียบสองฉบับ ซึ่งเป็นระเบียบที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ระเบียบฉบับแรกออกบังคับใช้เมื่อปี พ.ศ. 2539 โดยกำหนดให้นายจ้างเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเกี่ยวกับเงินทดแทน และการทำประกันความปลอดภัยของลูกจ้างในการเดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติงาน ระเบียบฉบับที่สองออกบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2540 แก้ไขนิยามของคำว่า “ว่าจ้าง” ให้หมายความรวมถึงบริษัทหรือตัวแทนจัดหาแรงงาน โดยรับค่าธรรมเนียม การจัดหางานจากผู้ว่าจ้างหรือแรงงานด้วย โดยถือว่าบุคคลหรือบริษัทดังกล่าวอยู่ในสถานภาพของ “นายจ้าง” ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายด้วย

6.2 ประเทศอังกฤษ

กฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศอังกฤษ มีดังนี้

ตารางที่ 9 สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมที่บัญญัติในกฎหมาย The Agricultural Waged Order 2012[1] ของประเทศอังกฤษ

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. การอบรมลูกจ้าง	ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมซึ่งอยู่ในระหว่างการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และฝึมือการทำงานต้องได้รับค่าจ้างตามปกติ	ไม่มี
2. สภาพภูมิอากาศสำหรับการทำงาน	ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง หากสภาพภูมิอากาศเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามปกติสำหรับระยะเวลาของสภาพภูมิอากาศที่ไม่สามารถทำงานได้นั้นตามเวลาอันสมควร	ไม่มี
3. ลูกจ้างฝึกหัด	3.1 หากลูกจ้างฝึกหัดในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในเวลาฝึกอบรม ให้ลูกจ้างนั้นได้รับค่าจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดด้วย 3.2 ลูกจ้างฝึกหัดในงานเกษตรกรรมไม่มีสิทธิลาหยุด หรือหยุดในวันหยุดนักขัตฤกษ์ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้น	ไม่มี
4. ค่าเบี้ยเลี้ยง	4.1 ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืนชั่วโมงละ 1.18 ปอนด์ 4.2 ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งพร้อมทำหน้าที่แทนลูกจ้างอื่นกรณีฉุกเฉิน (Stand-by) มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงวันละ 23.78 ปอนด์ และ 11.89 ปอนด์ สำหรับกรณีการเตรียมความพร้อมทำงานแทนลูกจ้างอื่นไม่ถึงหนึ่งวันทำงาน	ไม่มี

[1]**The Agricultural Wages Order 2012** [Online], available URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/69594/awo2012-guidance.pdf, 2015 (October, 29).

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
5. ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก[1]	5.1 ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์ 5.2 ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง 5.3 ห้ามมิให้ลูกจ้างใช้เวลาพักในช่วงเริ่มต้นหรือสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานในหนึ่งวัน	บังคับ
6. วันหยุดประจำสัปดาห์	ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์	ไม่มี
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ	7.1 ทำงาน 1 ปี สัปดาห์ละ 139.23 ปอนด์ 7.2 ทำงาน 2 ปี ขึ้นไป อัตรา ดังนี้ 7.3 อายุ 16-17 ปี สัปดาห์ละ 143.52 ปอนด์ 7.4 อายุ 18-20 ปี สัปดาห์ละ 194.22 ปอนด์ 7.5 อายุ 21 ปีขึ้นไป สัปดาห์ละ 241.41ปอนด์ ค่าจ้างตามวุฒิ จบเกรด 1 สัปดาห์ละ 242.19 ปอนด์ จบเกรด 2 สัปดาห์ละ 271.44 ปอนด์ จบเกรด 3 สัปดาห์ละ 298.74 ปอนด์ จบเกรด 4 สัปดาห์ละ 320.19 ปอนด์ จบเกรด 5 สัปดาห์ละ 399.30 ปอนด์ จบเกรด 6 สัปดาห์ละ 366.60 ปอนด์	ไม่มี

[1]กฎหมาย The Agricultural Wages Order 1997 บัญญัติให้แรงงานในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักระหว่างวันทำงานเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าครึ่งชั่วโมงหรือ 30 นาทีโดยไม่ถูกรบกวนจากการทำงานโดยกำหนดให้พิจารณาชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันและระยะเวลาการทำงานก่อนและหลังเวลาพักจากกฎหมาย The Working Time

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
8. สิทธิได้รับความ-ช่วยเหลือด้านการเงินสำหรับการคลอดบุตรและบุตรบุญธรรม	8.1 ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่เป็นบิดา มารดา หรือ บิดา มารดาบุญธรรมมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการคลอดบุตร หรือบุตรบุญธรรมภายใน 3 เดือน นับแต่คลอดบุตรหรือรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม 8.2 เงินช่วยเหลือมีจำนวนทั้งสิ้น 50 ปอนด์ต่อบุตรหนึ่งคน โดยนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายใน 1 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างได้แสดงหลักฐานการคลอดบุตรหรือการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมแล้ว	ไม่มี
9. วันหยุดตามประเพณี	9.1 ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างรายเดียวต่อเนื่องกัน 52 สัปดาห์ขึ้นไป มีสิทธิหยุดตามประเพณีตามจำนวนวันที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง ดังนี้ 9.2 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 6 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดงานตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 28-38 วัน ในหนึ่งปี โดยนับปีของวันหยุดตามประเพณี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม-กันยายนเท่ากับหนึ่งปี 9.3 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 5 วัน แต่ไม่เกิน 6 วัน ในหนึ่งสัปดาห์มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 28-35 วัน ในหนึ่งปี 9.4 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 4 วัน แต่ไม่เกิน 5 วัน ในหนึ่งสัปดาห์มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 24-31 วัน ในหนึ่งปี 9.5 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 3 วัน แต่ไม่เกิน 4 วัน ในหนึ่งสัปดาห์มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 20-27 วัน ในหนึ่งปี 9.6 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 2 วัน แต่ไม่เกิน 3 วัน ในหนึ่งสัปดาห์มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 15-23 วัน ในหนึ่งปี 9.7 ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 1 วันแต่ไม่เกิน 2 วัน ในหนึ่งสัปดาห์มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 10-18 วัน ในหนึ่งปี 9.8 ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 1 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดตามประเพณีได้ ตั้งแต่ 5-14 วัน ในหนึ่งปี	ไม่บังคับ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
10. สิทธิลาเพื่อการฌาปนกิจ	ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมมีสิทธิลาเพื่อการฌาปนกิจของบุคคลต่อไปนี้ 10.1 บิดามารดา 10.2 บิดามารดาบุญธรรม 10.3 บิดามารดาของคู่สมรส 10.4 บุคคลใดก็ตามที่อยู่ในสถานภาพเช่นเดียวกับบิดามารดา 10.5 บุตรผู้สืบสายโลหิต 10.6 บุตรบุญธรรม 10.7 บุตรของสามีหรือภริยา 10.8 บุคคลใดก็ตามที่อยู่ในสถานภาพเช่นเดียวกับบุตร 10.9 สามีหรือภริยาที่อยู่กินและสมรสกับลูกจ้าง	ไม่มี
11. สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง (Agricultural Wages Sick Pay หรือ AWSP)	11.1 ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างรายเดียวต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 52 สัปดาห์ขึ้นไป มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 11.2 การลาป่วยนั้นต้องมีสาเหตุมาจากการบาดเจ็บระหว่างการทำงานให้นายจ้างหรือเป็นการบาดเจ็บระหว่างการเดินทางไปทำงานให้นายจ้าง 11.3 คำว่า "บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย" ตามเงื่อนไขในกฎหมายหมายถึง (ก) ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการตั้งครรภ์ (ข) ลูกจ้างที่บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน (ค) ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บระหว่างการเดินทางไปทำงานให้นายจ้าง โดยลูกจ้างต้องแสดงให้นายจ้างทราบถึงความเจ็บป่วยนั้นพร้อมแสดงหลักฐานการเจ็บป่วยและใบรับรองแพทย์ต่อนายจ้าง หากการเจ็บป่วยนั้นมีระยะเวลามากกว่า 8 วันขึ้นไป 11.4 ระยะเวลาของสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง (AWSP) เท่ากับ 12 เดือน นับแต่วันแรกที่ป่วยหรือบาดเจ็บ	ไม่บังคับ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	11.5 หากระยะเวลาที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอยู่ในระยะเวลาที่ลูกจ้าง มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีหรือลาหยุดตามประเพณี ให้เริ่มนับวันแรกหลังจากวันสิ้นสุดระยะเวลาของการลานั้น เป็นวันแรกของระยะเวลาที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บตามกฎหมายนี้	
	11.6 จำนวนสัปดาห์หรือระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง ดังนี้	
	11.7 ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 12 เดือน ไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	
	11.8 ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 12 เดือน แต่ไม่ถึง 24 เดือน มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์	
	11.9 ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 24 เดือน แต่ไม่ถึง 36 เดือน มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์	
	11.10 ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 36 เดือน แต่ไม่ถึง 48 เดือน มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 19 สัปดาห์	
	11.11 ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 48 เดือน แต่ไม่ถึง 59 เดือน มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 22 สัปดาห์	
	11.12 ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 59 เดือนขึ้นไป มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 26 สัปดาห์	
	11.13 จำนวนวันทั้งหมดที่จะมีผลทำให้มีลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับเงินค่าจ้าง ให้กำหนดโดยใช้จำนวนวันทำงานที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างหารด้วยจำนวนเจ็ดวันเป็นหนึ่งสัปดาห์ เพื่อพิจารณาหาค่าเฉลี่ยจำนวนสัปดาห์หรือเดือนที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างจริง	

6.3 ประเทศออสเตรเลีย

กฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศออสเตรเลีย มีดังนี้

6.3.1 การคุ้มครองค่าล่วงเวลา การพัก วันหยุด และวันลา

การคุ้มครองด้านสิทธิการได้รับค่าล่วงเวลา การพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ของแรงงานในงานเกษตรกรรมที่บัญญัติอยู่ในกฎหมายของแต่ละรัฐมีความแตกต่างกัน ซึ่งในส่วนนี้ได้ทำการศึกษากฎหมาย The Industrial Relations Act 1999[1] และกฎหมาย The Holiday Act 1983 ของรัฐควีนส์แลนด์[2] ซึ่งมีขอบเขตความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างตามฤดูกาล ด้านสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน การพัก และวันหยุดวันลา (ดูตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 สาระสำคัญของกฎหมาย The Industrial Relations Act 1999 และ The Holiday Act 1983 ซึ่งมีการแก้ไขในปี 2012 ของรัฐควีนส์แลนด์

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. ชั่วโมงการทำงานและค่าล่วงเวลา	(1) บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล (2) ห้ามมิให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานแบบเต็มเวลา ทำงานเกิน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ ห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวัน และห้ามทำงานเกิน 40 ชั่วโมง ต่อหนึ่งสัปดาห์	ไม่บังคับ

[1]**The Industrial Relations Act 1999, Queensland** [Online], available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/legisltn/current/i/industrela99.pdf, 2019 (October, 10).

[2]**Holidays and Other Legislation Amendment Bill 2012** [Online], available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/Bills/54PDF/2012/Holiday LegAmB12E.pdf, 2019 (October, 10).

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	(3) ลูกจ้างประจำที่ทำงานล่วงเวลา มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด	
2. สิทธิลาป่วย	(1) บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว แรงงานตามฤดูกาล แรงงานที่รับทำงานตามชิ้นงาน และแรงงานฝึกหัด (2) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วันต่อหนึ่งปี สำหรับการทำงานที่ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น (3) หากลูกจ้างทำงานไม่ครบหนึ่งปีให้ มีสิทธิลาป่วยได้หนึ่งวันต่อการทำงาน โดยได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานต่อเนื่องกันทุก 6 สัปดาห์ให้กับนายจ้าง (4) กรณีประสงค์จะใช้สิทธิตามบทบัญญัตินี้ ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีถึงกรณีที่ตนจะใช้สิทธิลาป่วยและระยะเวลาของการลาป่วยตามที่แพทย์กำหนด หากเป็นการลาป่วยเกินกว่า 2 วันทำงาน ต้องมีใบรับรองแพทย์ให้นายจ้าง	ไม่บังคับ
3. สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี	(1) บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว แรงงานตามฤดูกาล แรงงานที่รับทำงานตามชิ้นงานและแรงงานฝึกหัด (2) ลูกจ้างประจำที่มิได้ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 4 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป (3) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี อย่างน้อย 5 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป (4) สิทธิลาพักผ่อนประจำปีไม่รวมวันหยุดตามประเพณีตามที่กฎหมายกำหนด (5) ในกรณีที่ลูกจ้างมิได้ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างยังมิได้ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยแทนการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่บังคับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
4. สิทธิการลาเพื่อทำหน้าที่ลูกขุน (Jury Service Leave)	(1) บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล (2) นายจ้างต้องให้ลูกจ้างลาหยุดงาน เพื่อทำหน้าที่ลูกขุนตามวันเวลาที่กฎหมายบัญญัติ	ไม่บังคับ
5. วันหยุดตามประเพณี	(1) บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว แรงงานตามฤดูกาล และแรงงานที่รับทำงานตามชิ้นงาน (2) ลูกจ้างประจำมีสิทธิหยุดงานในวันหยุดตามประเพณี ซึ่งกฎหมาย (The Holiday Act) กำหนด (3) หากนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างประจำที่ทำงานในวันหยุดประเพณีมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้น ในอัตรา 1.5 เท่าตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่บังคับ
6. สิทธิลาหยุดเพื่อครอบครัว (Family Leave)	(1) บทบัญญัตินี้บังคับใช้กับลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาลกับนายจ้างรายเดียวเป็นระยะเวลานาน คำว่า "ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างตามฤดูกาลที่ทำงานให้กับนายจ้างรายเดียวเป็นระยะเวลานาน (Long Term Casual Employee) หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานให้นายจ้างรายเดียวเป็นระยะเวลาหลายครั้งในทุกหนึ่งปี หรือในหนึ่งปีก่อนจะได้รับสิทธิตามกฎหมายนี้" (2) ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอด และดูแลบุตรแรกคลอด เป็นระยะเวลา 52 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (3) ลูกจ้างที่เป็นชายซึ่งมีภริยาหรือคู่สมรสที่เป็นหญิงมีครรภ์ต้องคลอด และดูแลบุตรแรกเกิด มีสิทธิลาหยุด เพื่อดูแลคู่สมรสและบุตรแรกเกิดตั้งแต่ 1 สัปดาห์ ถึง 51 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (4) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับบุตรบุญธรรมเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ ถึง 49 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ไม่มี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	(5) ลูกจ้างสามารถแบ่งลาหยุดเพื่อครอบครัวได้ เป็นช่วง ๆ โดยกลับไปทำงานให้นายจ้างในลักษณะเต็มเวลา บางเวลา หรือชั่วคราวได้ตามที่ตกลงกับนายจ้าง (6) ลูกจ้างสามารถขยายระยะเวลาของการลาเพื่อครอบครัวออกไปได้ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นหนังสืออย่างน้อย 14 วัน (7) นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาหยุดเพื่อครอบครัวครบถ้วนแล้ว กลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และมีระดับความรับผิดชอบในงานเท่าเดิมทุกประการ (8) ห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออก เนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิลาหยุดเพื่อครอบครัว (9) นายจ้างต้องย้ายงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ เพื่อให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ และอาชีวอนามัยของหญิงมีครรภ์นั้น โดยประเมินความเสี่ยงสำหรับอันตรายต่อสุขภาพจากใบรับรอง และความเห็นของแพทย์ และภาระหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างตามที่บัญญัติในกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (The Workplace Health and Safety Act 1995) (10) ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์แท้งบุตรก่อนคลอด หรือประสบปัญหาสุขภาพอย่างร้ายแรงในระหว่างการตั้งครรภ์ตามความเห็นของแพทย์ ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์นั้นมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	
7. สิทธิลาเพื่อดูแลญาติที่ป่วย (Carer's Leave)	(1) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน (Unexpected Emergency) (2) ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานให้กับนายจ้างรายเดียวเป็นระยะเวลานาน (Long Term Casual Employee) มีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน	บังคับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	(Unexpected Emergency) และสามารถลาเพิ่มได้หากนายจ้างอนุญาต แต่หากมีบุคคลอื่นทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอยู่แล้ว ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลา เว้นแต่การดูแลผู้ป่วยจำเป็นต้องมีผู้ดูแลมากกว่า 1 คน ขึ้นไป (3) ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างชั่วคราวในระยะเวลาสั้น ๆ (Short Term Casual Employee) มีสิทธิลาเป็นระยะเวลา ครั้งละ 2 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน (Unexpected Emergency) หรือกรณีมีการคลอดเด็กแรกเกิดของสมาชิกในครอบครัว และสามารถลาเพิ่มได้หากนายจ้างอนุญาต แต่หากมีบุคคลอื่นทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอยู่แล้ว ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลาเว้นแต่การดูแลผู้ป่วยจำเป็นต้องมีผู้ดูแลมากกว่า 1 คนขึ้นไป	
8. สิทธิลา เพื่อการฌาปนกิจศพ	(1) บทบัญญัติในส่วนนี้ไม่บังคับใช้กับผู้ที่รับจ้างทำงานตามชิ้นงาน (Pieceworkers) (2) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อการฌาปนกิจศพของสมาชิกในครอบครัวเป็นระยะเวลา 2 วัน โดยหากเป็นลูกจ้างประจำจะมีสิทธิได้รับค่าจ้าง หากเป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาดังกล่าว	บังคับ
9. สิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรม (Cultural Leave)	(1) ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีเชื้อสายอะบอริจินซึ่งจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธีกรรมหรือวัฒนธรรมประเพณีของชนเผ่า มีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมเป็นระยะเวลา 5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (2) ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงการใช้สิทธิลาเพื่อมิให้กระทบต่องาน และการบริการลูกค้าของนายจ้าง	บังคับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
10. สิทธิลาสำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้นายจ้างเป็นระยะ เวลานาน (Long Service Leave)	(1) ให้นายจ้าง และลูกจ้างกำหนดข้อตกลงระยะเวลาทำงานว่าเมื่อลูกจ้างทำงานครบระยะเวลาเท่าใด จึงมีสิทธิลาสำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลานาน หากนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลานาน (2) หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าลูกจ้างจะไม่ใช้สิทธิลาหยุดตามบทบัญญัติในส่วนนี้ ให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้างสำหรับการไม่ใช้สิทธิลาหยุดตามบทบัญญัตินี้	ไม่มี
11. ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Casual or Regular Part-Time Employees)	(1) ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลามีสิทธิลาเนื่องจากปฏิบัติงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลานาน (Long Service Leave) เป็นระยะเวลา 260 ชั่วโมงทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง (ตัวอย่างเช่น นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันว่าลูกจ้างชั่วคราวทำงาน 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หากลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาหยุดงาน เนื่องจากได้ปฏิบัติงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลานาน ก็จะมีสิทธิลาหยุดได้ 6.5 สัปดาห์ (260/40=6.5) (2) ตัวอย่างวิธีคำนวณค่าจ้างได้แก่ สมมติลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลา 15,600 ชั่วโมง ในระยะเวลา 10 ปี ให้แก่นายจ้างรายเดียวต่อเนื่องกัน โดยได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 12 ดอลลาร์ออสเตรเลีย จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับ 15,600/52 X 8.6667/10 X 12 = 3,120.01 ดอลลาร์ออสเตรเลีย	บังคับ
12. ลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาล (Seasonal Employees)	ลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาลให้แก่นายจ้างรายเดียวหลายปีต่อเนื่องกันมีสิทธิลา เนื่องจากปฏิบัติงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลานาน (Long Service Leave) เช่น ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะ เวลาเพียงไม่เกิน 6 เดือนในหนึ่งปี เช่น 5 เดือน แต่ทำงานครบ 10 ปีแล้ว ใช้สูตรคำนวณคือ 8.6667 X 5/10 = 4.3334 สัปดาห์	บังคับ

6.3.2 การคุ้มครองอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศออสเตรเลีย

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศออสเตรเลีย ได้ศึกษานำกฎหมาย The Workplace Health and Safety Regulation 1997[1] ของรัฐควีนส์-แลนด์ มาเป็นตัวอย่างในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานในงานเกษตรกรรม เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวมีการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ นอกเหนือจากแรงงานในภาค-อุตสาหกรรม งานก่อสร้าง งานที่ทำใต้น้ำ (Underwater Diving Work) งานที่ทำใต้ดิน เป็นต้น

6.3.3 การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียมีระบบกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมแตกต่างกันออกไปในแต่ละรัฐ ในลักษณะคล้ายกับสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ประเด็นหลักที่มีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศออสเตรเลีย มีดังนี้

1) เงินทดแทนจากนายจ้างกรณีลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงานเกษตรกรรม

กฎหมาย The Workers' Compensation Act ของรัฐนิวเซาท์เวลส์ หรือ The Accident Compensation Act ของรัฐวิคตอเรีย ซึ่งตามกฎหมายทั้งสองฉบับแต่ละรัฐในประเทศออสเตรเลียมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในด้านเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงาน

---

[1]**The Workplace Health and Safety Regulation 1997** [Online], available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/LEGISLTN/CURRENT/W/WorkpIHSaR97.pdf, 2015 (October, 10).

ในงานเกษตรกรรม ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง[1] โดยกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของแต่ละรัฐส่วนใหญ่ไม่คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม จะมีเพียงกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือ The Accident Compensation Act 1985 ของรัฐวิกตอเรียเท่านั้น[2] ที่คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม โดยหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายบัญญัติอยู่ที่ฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนของบางรัฐยังคงให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานด้านปศุสัตว์ เลี้ยง และตัดขนแกะซึ่งระดับการให้ความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ของเงินทดแทนให้ได้รับความเท่าเทียมกับแรงงานในอุตสาหกรรมอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

2) เงินสงเคราะห์กรณีว่างงาน

กฎหมายประกันสังคม The Social Security Act และ Health Insurance Regulations ของแต่ละรัฐในประเทศออสเตรเลียมีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวกับเงินสงเคราะห์กรณีว่างงานแตกต่างกันออกไป[3] รัฐส่วนใหญ่ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมทุกประเภทเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลและแรงงานชั่วคราว[4] เช่น รัฐควีนส์แลนด์ คุ้มครองเฉพาะแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล และแรงงานที่ทำงาน ปศุสัตว์เกี่ยวกับ

---

[1]New South Wales Consolidated Acts, **Workers Compensation Act 1987** [Online], available URL: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/wca1987255/, 2015 (October, 29).

[2]**The Accident Compensation Act** [Online], available URL: https://www.worksafe.vic.gov.au/laws-and-regulations/?a=116291, 2019 (January, 1).

[3]**The Social Security Act** [Online], available URL: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ssa1991186/, 2019 (January, 1).

[4]Department of Health, **Private Health Insurance-Legislation** [Online], available URL: http://www.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/health-privatehealth-consumers-legislat.htm, 2019 (January, 1).

การเลี้ยงแกะเท่านั้น[1] สำหรับวิธีการจ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ รัฐเป็นผู้มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือสำหรับกองทุนประกันการว่างงานทั้งหมด[2]

6.4 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศญี่ปุ่นสามารถจำแนกเป็นประเภทของสวัสดิการต่าง ๆ ได้ ดังนี้

6.4.1 ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดวันลาต่าง ๆ

การคุ้มครองด้านชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศญี่ปุ่น อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราช-บัญญัติมาตรฐานแรงงานหรือ The Labour Standards Law 1947 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครอง-แรงงานทั่วไป[3] และกฎหมาย The Child Care and Family Care Leave Act ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองเด็ก รวมทั้งการทำงานของแรงงานเด็ก[4] เนื่องจากไม่มีกฎหมายพิเศษ

---

[1]Social Security Administration, **Committee on Economic Security (CES)** [Online], available URL: http://www.ssa.gov/history/reports/ces/ces6kiehel.html, 2019 (January, 1).

[2]**Labor Report** [Online], available URL: http://www.ciss.calpoly.edu/research/labor-final-report-6-30-04-3.pdf, 2004 (October, 29).

[3]International Labour Organization, **The Labour Standards Law 1947** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20 Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf, 2019 (January, 1).

[4]International Labour Organization, **Introduction to the Revised Child Care and Family Care Leave Law** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/dyn/travail/docs/2006/Introduction mhlw.go.jp.pdf, 2015 (October, 29).

ที่บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวกับประเด็นเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมด้านชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาไว้เป็นการเฉพาะ สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมทั้งสองฉบับสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานด้านชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลาต่าง ๆ ของประเทศญี่ปุ่น

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักและวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ	(1) โดยทั่วไปห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันทำงาน และเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยกำหนดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที ถึงหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่มีการทำงานเกิน 6-8 ชั่วโมงในหนึ่งวัน และกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันในหนึ่งสัปดาห์ (2) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 มาตรา 41 บัญญัติยกเว้นไม่นำเอาบทบัญญัติการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้	บังคับ
2. วันหยุดตามประเพณี	ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีได้ไม่เกิน 14 วันในหนึ่งปี อย่างไรก็ตาม นายจ้าง และลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมสามารถตกลงกำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณีร่วมกันเป็นประการอื่นได้	ไม่มี
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปต่อเนื่องกัน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 10 วันหากทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิลาหยุด	บังคับ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
	พักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วัน และให้เพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วัน ทุกปี ที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน[1]	
4. สิทธิลาคลอดบุตรและการเจ็บป่วยเนื่องจาก มีประจำเดือน	(1) ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ขึ้นไป ก่อนวันกำหนด คลอดบุตร และ 8 สัปดาห์ภายหลังการคลอดบุตร (2) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาป่วยในช่วงมีประจำเดือนได้ หากมีปัญหาสุขภาพอันเกี่ยวเนื่องกับการมีประจำเดือนระหว่างการทำงาน	ไม่มี
5. สิทธิลาเพื่อดูแลบุตร	(1) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (2) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียน ที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 วันทำงานต่อปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ไม่มี
6. สิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว	ลูกจ้างมีสิทธิลาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง เพื่อดูแลคู่สมรส บิดามารดา บุตร ปู่ ย่า ตา ยาย ที่อยู่ในภาวะซึ่งต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่อง	ไม่มี

[1]กฎหมายไม่ได้บัญญัติข้อยกเว้นใด ๆ ไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติดังกล่าวมาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมด้วย อย่างไรก็ตาม แรงงานในงานเกษตรกรรมที่เป็นลูกจ้างมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานในครัวเรือนเกษตร ดังนั้น บทบัญญัติดังกล่าวอาจมีผลบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นส่วนน้อย

6.4.2 การจ่ายเงินทดแทนแก่แรงงานในงานเกษตรกรรมกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติ-มาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 ได้บัญญัติคุ้มครอง-แรงงานประเภทต่าง ๆ โดยให้รวมถึงแรงงานในงานเกษตรกรรมด้วย ในกรณีที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองด้านการจ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง โดยเงื่อนไขการจ่ายเงินทดแทนภายใต้กฎหมายดังกล่าว มีดังนี้[1]

1) การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานให้แก่นายจ้างนั้นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

2) การจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างกรณีขาดงานอันเนื่องมาจากการรักษา-พยาบาล นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างกรณีขาดงานอันเนื่องมาจากการรักษาพยาบาล อันมีสาเหตุมาจากความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานให้นายจ้างนั้น โดยให้ได้รับค่าทดแทนจากการขาดงานในอัตรา ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับ อย่างไรก็ตาม หากพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างกระทำการโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ตนเองต้องเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บและขาดงาน นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าทดแทนในกรณีนี้ให้แก่ลูกจ้าง

3) การจ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างนั้นทุพพลภาพถาวรภายหลังจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยอัตราค่าทดแทน

---

[1]International Labour Organization, **The Labour Standards Law 1947** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htmOrganization.org/public/English/protection/safework/agriculture/intro.h, 2015 (October, 29).

ให้ขึ้นอยู่กับประเภท และระดับของการทุพพลภาพตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม หากพิสูจน์ได้ว่า ลูกจ้างกระทำการโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ตนเองต้องเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บและทุพพลภาพในภายหลัง นายจ้างไม่จำต้องจ่ายค่าทดแทนในกรณีนี้ ให้แก่ลูกจ้าง

4) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตตามกฎหมาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราจ้างขั้นสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับก่อนเสียชีวิตคูณด้วย 1,000 วัน และยังต้องจ่ายค่าฌาปนกิจศพลูกจ้างที่เสียชีวิตนั้นเป็นเงินจำนวนเท่ากับค่าจ้างจำนวน 60 วัน โดยจ่ายให้แก่บุคคลที่จัดงานฌาปนกิจศพของลูกจ้างนั้น

6.4.3 ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีระบบประกันสุขภาพแก่ประชากรที่เป็นลูกจ้างประจำ (Employees' Health Insurance) และประชากรที่มิได้เป็นลูกจ้างประจำ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานในงานเกษตรกรรม ผู้ว่าจ้างตนเอง ผู้สูงอายุในวัยเกษียณ รวมทั้งผู้อยู่ในความดูแลของคนกลุ่มนี้ด้วยระบบประกันสุขภาพของประเทศญี่ปุ่น ภายใต้กฎหมาย The National Health Insurance Law[1] มีลักษณะเป็นระบบที่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน นายจ้างและรัฐมีหน้าที่ร่วมกันจ่ายเงินสมทบ โดยแบ่งประเภทของกลุ่มคนที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวเป็นสามประเภทได้แก่ ระบบประกันสุขภาพสำหรับลูกจ้างประจำที่มีนายจ้าง (Employer-Based Insurance) ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) สำหรับผู้ที่ไม่มีนายจ้าง และระบบประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ (Health Insurance for the Elderly) ปัจจุบันระบบประกันสุขภาพ สองประเภทแรก สามารถให้

---

[1]Ministry of Health, Labour and Welfare, **Health and Medical Services** [Online], available URL: http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/02e.pdf, 2015 (October, 20).

ความคุ้มครองแก่ประชากรของประเทศได้ทั้งหมด โดยผ่านกองทุนประกันสุขภาพหลายแสนกองทุน[1]

1) ระบบประกันสุขภาพสำหรับลูกจ้างที่มีนายจ้าง (Employer-Based Insurance) เป็นระบบประกันสุขภาพที่บริหารจัดการโดยรัฐ (Government-Managed Health Insurance) และต่างร่วมกันจ่ายเงินสมทบโดยนายจ้าง และลูกจ้างในอัตราร้อยละ 8.5 ของค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง นายจ้างบางรายสมัครใจจะร่วมสมทบเข้าระบบประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้างในอัตราเกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบทั้งหมด ทั้งนี้ แล้วแต่ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2) ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติกรณีไม่มีนายจ้าง เป็นระบบประกันสุขภาพที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีนายจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานตามฤดูกาล ผู้ว่าจ้างตนเองและแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ โดยผู้ได้รับความคุ้มครองถูกกำหนดให้มีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบ (Cost-Sharing) ซึ่งรัฐร่วมจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 50 ของเงินค่าจ้างเนื่องจากไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบสำหรับเกษตรกรหรือแรงงานในงานเกษตรกรรมต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวน 158,600 เยนต่อปี

3) ระบบประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองในประเภทนี้ได้แก่ผู้สูงอายุซึ่งอายุครบ 70 ปีขึ้นไป และผู้ทุพพลภาพอายุระหว่าง 65-69 ปี โดยผู้ได้รับความคุ้มครองไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ เงินในกองทุนประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสำหรับผู้เจ็บป่วย (Sickness Funds) ร้อยละ 70 จากกองทุนของรัฐบาล (National Government) ร้อยละ 20 และจากรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) อีกร้อยละ 10

---

[1]Fukawa, T. **Public Health Insurance in Japan** [Online], available URL: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN020063.pdf, 2015 (October, 29).

กองทุนทุกประเภทครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลและการบริการทางการแพทย์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ค่าวิชาชีพแพทย์ ค่าทันตกรรม ค่ายา และแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อมารับการรักษาพยาบาล กองทุนยังจ่ายเงินสงเคราะห์ กรณีการลาคลอดบุตร เช่น การจ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตรา 2 ใน 3 ของรายได้ เฉลี่ยเป็นระยะเวลา 42 วัน ก่อนครบกำหนดคลอด จนกระทั่งครบ 56 วันหลังคลอดบุตร เนื่องจากหญิงที่คลอดบุตรนั้นขาดรายได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้[1]

1) ค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันมิได้เกิดจากการทำงาน

2) เงินช่วยเหลือค่าอาหารในระหว่างเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล

3) ค่าเดินทางกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ

4) เงินสงเคราะห์กรณีขาดรายได้จากการทำงานเนื่องจากบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย

5) เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร

6) เงินสงเคราะห์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการฌาปนกิจศพ

อย่างไรก็ตาม ระบบ Cost-Sharing ที่ผู้ได้รับความคุ้มครองยังคงต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนของตนเองนั้น ผู้ได้รับความคุ้มครองต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดด้วย เช่น ผู้ได้รับความคุ้มครองที่มีนายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ร้อยละ 10 และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล สำหรับผู้อยู่ในความดูแล (Dependents) ของตน ร้อยละ 20 สำหรับส่วนที่เหลือสามารถเบิกได้หรือได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย กรณีไม่มีนายจ้างหรือผู้สูงอายุยังคงต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 10-30 ของค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

---

[1]Social Security Administration, **Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific** [Online], available URL: https://www.ssa.gov/agency/contact/ mail.html, 2010 (October, 29).

6.4.5 ระบบประกันสังคมกรณีเงินบำนาญสำหรับผู้เกษียณอายุ

การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเกี่ยวกับเงินบำนาญกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้แผนการจ่ายเงินบำนาญกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุแห่งชาติ (National Pension Scheme) ซึ่งกำหนดให้ประชากรของประเทศร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าวใน 2 ลักษณะ[1] ดังนี้

1) ผู้ที่อยู่ในบังคับต้องเข้าร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน มีสองประเภท ได้แก่

(1) ประเภทที่หนึ่ง บุคคลที่จดทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ว่าจ้างตนเอง แรงงานที่รับจ้างทำงานอิสระ นักเรียน นักศึกษา แรงงานในงานเกษตรกรรม ป่าไม้ ประมง รวมถึงคู่สมรสของบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือน ๆ ละ 14,100 เยน สำหรับอัตราที่กำหนดในปี พ.ศ. 2550 โดยต้องติดต่อขอ จดทะเบียนกับสำนักงานเขตหรือหน่วยงานเขตหรือหน่วยราชการท้องถิ่นที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ภายใน 14 วัน นับจากวันที่ตนมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ประเภทที่สอง ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำจากนายจ้าง โดยนายจ้างต้องดำเนินการแจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมกองทุนบำนาญสำหรับการเกษียณอายุของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance หรือ Mutual Aid Associations) ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมกันสมทบเงินเข้ากองทุนในอัตราเท่ากันตามที่กฎหมายกำหนด

อนึ่งคู่สมรสของลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญประเภทที่สอง ถือว่าเข้าร่วมกองทุนด้วยโดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องจ่ายเงินสมทบอีก

2) ผู้ที่เข้าร่วมกองทุนบำนาญสำหรับการเกษียณอายุแห่งชาติโดยสมัครใจ ได้แก่

(1) บุคคลที่มีสัญชาติญี่ปุ่นซึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป และไม่เกิน 60 ปีแต่พำนักอาศัยอยู่ต่างประเทศ

---

[1]Social Security Administration, ibid.

(2) ผู้ว่าจ้างตนเองที่อายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป และไม่เกิน 65 ปี ที่ยังไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำนาญแห่งชาติ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญแห่งชาติ

(3) บุคคลที่เกิดก่อนวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2508 อายุ 65 ปี แต่ไม่เกิน 70 ปี ซึ่งขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญแห่งชาติ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนบำนาญแห่งชาติตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่[1]

1) เงินบำนาญจำนวน 792,100-794,500 เยน ต่อปี เมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 40 ปีขึ้นไป

2) เงินบำนาญจำนวน 792,100-990,100 เยน ต่อปี กรณีไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในระหว่างการได้รับความคุ้มครองภายใต้กองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติ

3) เงินบำนาญสำหรับช่วยเหลือคู่สมรส และบุตรของ ผู้ได้รับความ-คุ้มครอง ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือผู้ได้รับความคุ้มครองเสียชีวิตระหว่างการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(1) คู่สมรสได้รับเงินบำนาญจำนวน 792,100 เยน และเงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนแรกที่อายุไม่เกิน 18 ปี จำนวน 227,900 เยน รวมทั้งสิ้น 1,020,000 เยน ต่อปี

(2) เงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนที่สองอายุ ไม่เกิน 18 ปี อีก 227,900 เยนต่อปี

(3) เงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนที่สามอายุ ไม่เกิน 18 ปี อีก 75,900 เยนต่อปี

4) เงินบำนาญสำหรับภรรยาหม้ายที่สมรสกับสามี อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป และได้รับเงินสนับสนุนเลี้ยงดูจากสามีนั้นเป็นหลัก หากสามีเสียชีวิตหลังจากได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 25 ปี ขึ้นไป และเป็นผู้ประกันตนประเภทที่ไม่มีนายจ้าง

---

[1]Social Security Administration, ibid.

(Self-Employed Persons) และผู้ประกันตนนั้นยังไม่เคยได้รับเงินบำนาญหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากกองทุนบำนาญเลย ภรรยาหม้ายดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่ไม่เกิน 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะได้รับสามในสี่ของเงินบำนาญที่สามีอาจจะได้รับหากยังมีชีวิตอยู่

5) สิทธิประโยชน์ที่จ่ายเป็นเงินในครั้งเดียวกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต (Lump-Sum Death Benefit) หากผู้ประกันตนเสียชีวิตโดยยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติ หากผู้ประกันตนนั้นได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 36 เดือนขึ้นไปแล้ว สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่กับผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญที่จ่ายให้ครั้งเดียวเป็นเงินจำนวน 120,000-320,000 เยน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละราย[1]

6.4.6 สวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรมกรณีว่างงาน

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายประกันการว่างงานหรือ The Employment Insurance Law (Law No. 116 of December 28, 1974) เพื่อคุ้มครองคนว่างงานให้ได้รับเงินสงเคราะห์และสิทธิประโยชน์ระหว่างการว่างงาน แต่กฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นคุ้มครองกลุ่มคนว่างงานที่เป็นลูกจ้างประจำและมีนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องจ่ายเงินสมทบร่วมกันในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้รับสวัสดิการช่วยเหลือในรูปของเงินสงเคราะห์ระหว่างการว่างงาน กรณีเงินที่ได้รับเพื่อเป็นรายได้ของผู้ว่างงาน (Basic Allowance) เงินช่วยเหลือเพื่อการฝึกอบรมและค่าที่พักอาศัยระหว่างว่างงาน (Skill Acquisition Allowance and Lodging Allowance) เงินช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในระหว่างที่ว่างงาน (Sickness and Injury Allowance) รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่น ๆ สำหรับการได้รับการจ้างงานระยะสั้น การหางานสำหรับผู้สูงอายุ การฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ การดูแลบุตร และครอบครัวระหว่างหางานทำ เป็นต้น

---

[1]Social Security Administration, ibid.

อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าวไม่บังคับใช้กับแรงงานที่รับจ้างทำงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างงานหลังจากอายุ 65 ปี ซึ่งแรงงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นผู้ว่าจ้างตนเอง หรือเป็นแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล โดยไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย ดังนั้น กฎหมายฉบับนี้ จึงไม่มีผลบังคับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่[1]

6.4.7 กองทุนบำนาญสำหรับเกษตรกรที่เกษียณอายุ

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายคุ้มครองเกษตรกรในด้านการให้สวัสดิการสังคมประเภทกองทุนบำนาญแก่เกษตรกรที่สูงอายุ และเกษียณจากงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะตามกฎหมาย The Farmers' Pension Fund Law โดยกลุ่มเกษตรกรและชาวนาจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้รับเงินบำนาญจากกองทุนดังกล่าวเมื่ออายุครบ 60 ปี และได้โอนการบริหารจัดการที่ดินให้บุคคลอื่นใดก็ตาม เพื่อวัตถุประสงค์ในการเกษตรกรรม เมื่อเกษตรกรดังกล่าวอายุครบ 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะลดลงเมื่อคำนวณร่วมกับเงินบำนาญที่จะได้รับร่วมกับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติ[2] ตามกฎหมาย The National Pensions Law ดังนั้น เกษตรกรหรือชาวนาของประเทศญี่ปุ่นที่มีอายุครบ 65 ปีขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญอย่างน้อยสองกองทุนขึ้นไป หากจ่ายเงิน

---

[1]**The Employment Insurance Law (Law No. 116)** [Online], available URL: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj-law11.pdf, 1974 (October, 29).

[2]International Labour Organization, **The Farmers' Pension Fund Law** [Online], available URL: http://www.International LabourOrganization.org/dyn/natlex/natlex4.detail? p_lang=en&p_isn=18546&p_country=JPN&p_count=851&p_classification=22& p_classcount=126, 2019 (October, 29).

สมทบอย่างน้อย 20 ปีขึ้นไป ตามที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้จ่ายเงินสมทบไว้[1]

6.4.8 ระบบประกันสุขภาพกรณีผู้ประกันตนต้องอยู่ภายใต้การดูแลเป็นเวลานาน

สวัสดิการประเภทการประกันสุขภาพสำหรับผู้ที่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การดูแลเป็นระยะเวลานานภายใต้กฎหมาย The Public Long Term Care Insurance Law ของประเทศญี่ปุ่น ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2543 โดยมุ่งเน้นคุ้มครองบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป โดยไม่คำนึงถึงรายได้และการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวหรือไม่[2] โดยกฎหมายกำหนดให้บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปถึง 64 ปี ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามกฎหมายประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Law) มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเพิ่มสำหรับการได้รับความ-คุ้มครองด้านการประกันสุขภาพเพื่อให้ได้รับการดูแลเป็นระยะเวลานาน (Public Long Term Care) ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด[3] ซึ่งจะได้รับเงินสงเคราะห์สำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลในสถานพยาบาล (Day Care) ค่าเครื่องช่วยหายใจที่จำเป็นต้องใช้เป็นระยะเวลานาน (Respite Care) ค่าใช้จ่ายสำหรับพยาบาล (Nursing Help) และอุปกรณ์ทางการแพทย์ (Loans of Devices) ต่าง ๆ[4]

---

[1]International Labour Organization, **The Public Long Term Care Insurance Law** [Online], available URL: http://www.International Labour Organization.org/dyn/naltex/naltex_browse.details?p_lang=en&p_country, 2019 (October, 29).

[2]**The Public Long Term Care Insurance Law** [Online], available URL: http://lib.bioinfo.pl/pmid:12642891, 2019 (October, 29).

[3]**National Health Insurance Law** [Online], available URL: http://www.mhlw.go.jp/english/topics/elderly/care/index.html, 2015 (October, 29).

[4]The National Center for Biotechnology Information, **Public Long-Term care Insurance in Japan** [Online], available URL: http://www.ncbi.nlm.ih.gov/pubmed/9343449, 2015 (October, 29).

6.5 ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศฟิลิปปินส์ สามารถจำแนกเป็นประเภทของสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

6.5.1 ระยะเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ

สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ของแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศฟิลิปปินส์ไม่มีกฎหมายคุ้มครองเป็นการเฉพาะ สวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ดังกล่าวบัญญัติอยู่ในกฎหมายดังต่อไปนี้

1) ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Labor Code of the Philippines) ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ จะรวบรวมบทบัญญัติกฎหมายแรงงานตั้งแต่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์และประกันสังคมไว้รวมกัน[1]

2) The Paternity Leave Act of 1996, Republic Act No. 8187 กฎหมายดังกล่าวสามารถสรุปสาระสำคัญ และเนื้อหาสาระได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานด้านระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลาต่าง ๆ ของประเทศฟิลิปปินส์

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
1. ชั่วโมงการทำงาน	ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้น เมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้	บังคับ

[1]**The Labor Code of the Philippines** [Online], available URL: http://www .chanrobles.com/legal4labor2.htm, 2015 (October, 29).

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	การบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานไม่ต่อเนื่องตลอดปี
2. เวลาพัก	ลูกจ้างมีเวลาหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 1 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน	บังคับ
3. วันหยุดประจำสัปดาห์	นายจ้างทุกรายไม่ว่าจะประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไรหรือไม่ ต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน เมื่อลูกจ้างทำงานต่อเนื่องกันครบหกวัน ในหนึ่งสัปดาห์	บังคับ
4. ค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานในวันหยุด	ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุด ตามประเพณีมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานในวันหยุด ในอัตราที่มากกว่าค่าจ้างปกติ ร้อยละ 30	ไม่มี
5. วันหยุดตามประเพณี	ลูกจ้างมีสิทธิหยุดตามประเพณีตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่มี
6. สิทธิลาคลอด	(1) ลูกจ้างหญิงที่ทำงานกับนายจ้างอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไปภายในระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา มีสิทธิ ลาคลอดเป็นระยะเวลาสองสัปดาห์ก่อนครบกำหนดคลอด และสี่สัปดาห์หลังคลอด โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามระยะเวลาที่ลาคลอด (2) ระยะเวลาในการลาคลอดอาจขยายออกไป หากลูกจ้างหญิงนั้นมีอาการป่วยอันเนื่องมาจาก การคลอด โดยลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเพิ่มจากระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ไม่บังคับ
7. วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างครบหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 5 วัน	ไม่บังคับ
8. สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว	ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อดูแลภริยาที่เพิ่งคลอดบุตรหรือแท้งบุตร เป็นจำนวน 4 ครั้ง ๆ ละ5 วัน โดยได้รับค่าจ้าง	ไม่มี

จากตารางสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมประเภทที่รับจ้างทำงานชั่วคราวอาจไม่ได้รับสิทธิ และความคุ้มครองตามที่กฎหมาย

กำหนดในบางกรณี เช่น ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างครบหนึ่งปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 5 วัน เป็นต้น

6.5.2 แรงงานงานเกษตรกรรมของประเทศฟิลิปปินส์

สวัสดิการแรงงานของภาคเอกชนของประเทศฟิลิปปินส์ที่เกี่ยวกับแรงงานในงานเกษตรกรรมนั้น ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานของภาคเอกชนให้แก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม บริษัท โดลล์ (ฟิลิปปินส์) จำกัด ผู้ผลิต และส่งออกสินค้าเกษตรจำพวกผลไม้และน้ำผลไม้ ซึ่งมีบริษัทในเครือในประเทศฟิลิปปินส์สองบริษัทด้วยกัน ได้แก่ Stanfilco บริษัทผู้ส่งออกกล้วยหอม และ Delefil บริษัทผู้ส่งออกสับปะรด มีการสร้างโรงพยาบาล Howard Hubbard Memorial Hospital ใน Dolefil ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 เพื่อเป็นศูนย์กลางการดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างของกลุ่มบริษัทโดลล์ (ฟิลิปปินส์) จำกัด ทั้งหมด ปัจจุบันโรงพยาบาลนี้มีแพทย์ทั้งหมดประมาณ 30 คน และสามารถรองรับผู้ป่วยนอกได้ 250-300 คนต่อวัน[1] นอกจากนี้ บริษัทยังมีโปรแกรมฉีดวัคซีนป้องกันวัณโรคให้แก่ลูกจ้างและคนงานจำนวนกว่า 5,000 คน ของบริษัทในเครือทั้งหมด เพื่อรณรงค์และป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อวัณโรคที่ระบาดอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์[2]

เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างชาวสหรัฐอเมริกาที่ทำงานให้แก่บริษัท โดลล์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทแม่ พบว่ามีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมากกว่าที่ลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ได้รับ

---

[1]**Employee Programs** [Online], available URL: http://dolecsr.com/in the Community/CaseStudies/EmployeePrograms/Howard/, 2015 (December, 10).

[2]**Cases Howard Hubbard Memorial Hospital** [Online], available URL: http://www.gbcimpact.org/live/cases/cases.php?id=55/, 2015 (December, 10).

6.6 สรุปการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศแล้ว ผู้วิจัยสรุปเนื้อหาที่สำคัญได้ ดังนี้

6.6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกาที่สำคัญ

1) ชั่วโมงการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากนายจ้างในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้างไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่เป็นงานเกี่ยวกับบรรจุพืชผักหรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์

2) การใช้แรงงานเด็ก ห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท โดย (1) สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 14-15 ปี ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายได้ (2) หากจ้างเด็กอายุ 12-13 ปีจะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือ และ (3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานในงานเกษตรกรรมระหว่างเวลาเรียน

3) ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการเกิดของบุตรเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดนั้นได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

4) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมที่เพิ่งรับมาดูแลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

5) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดา แต่มิใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนัก โดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์

6) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์

7) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย หลักต่อไปนี้จะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงควรนำมาปรับใช้กับประเทศไทย

1) การยกเว้นให้ใช้แรงงานเด็กได้จะเหมาะสมกับสังคมไทย ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปสัมภาษณ์อีกครั้งเพื่อทบทวนข้อค้นพบนี้

2) การลาประเทศไทยให้สิทธิในการลาดีกว่า เว้นแต่การลาเพื่อดูบุคคลในครอบครัวซึ่งประเทศไทยไม่มี

3) การมีข้อยกเว้นในเรื่องค่าล่วงเวลา เป็นสิ่งที่ควรนำมาวิเคราะห์สำคัญการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมบางกรณี

4) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม

6.6.2 ประเทศอังกฤษ หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศอังกฤษที่สำคัญ

1) ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืน

2) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์

3) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

6) วันหยุดตามประเพณี

7) ลูกจ้างมีระบบเงินทดแทน

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย หลักต่อไปนี้จะสอดคล้องกับมาตรฐานกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง-แรงงาน พ.ศ. 2541

1) ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืน

2) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์

3) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

6) วันหยุดตามประเพณี

7) ลูกจ้างมีระบบเงินทดแทน

6.6.3 ประเทศออสเตรเลีย หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศออสเตรเลียที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานแบบเต็มเวลา ทำงานเกิน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ ห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวัน และห้ามทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล

2) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

3) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วันต่อหนึ่งปี สำหรับการทำงานที่ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์

5) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี อย่างน้อย 5 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป

6) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง เพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน

7) ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีเชื้อสายอะบอริจิน ซึ่งจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธีกรรมหรือวัฒนธรรมประเพณีของชนเผ่า มีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมเป็นระยะเวลา 5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

8) การมีระบบเงินทดแทน

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) การมีระบบเงินทดแทน เนื่องจากสอดคล้องกับระบบเงินทดแทนในประเทศไทย

2) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีเนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดการคุ้มครองสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี

หลักที่ประเทศไทยไม่ควรนำมาใช้ การแบ่งระหว่างแรงงานตลอดปีและบทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

6.6.4 ประเทศญี่ปุ่น หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่นที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันทำงาน และเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยกำหนดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที ถึงหนึ่งชั่วโมงในกรณีที่มีการทำงานเกิน 6-8 ชั่วโมงในหนึ่งวัน และกำหนดให้ลูกจ้าง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันในหนึ่งสัปดาห์

2) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 มาตรา 41 บัญญัติยกเว้น ไม่นำเอาบทบัญญัติการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้

3) ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปต่อเนื่องกัน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 10 วันหากทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วัน และให้เพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วันทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน

4) ระบบประกันสุขภาพและระบบกองทุนเกษียณอายุเป็น ระบบเดียวใช้กับลูกจ้างและบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างทั่วประเทศ

5) สำหรับเกษตรกรมีกฎหมายคุ้มครองเกษตรกรในด้านการให้สวัสดิการ-สังคมประเภทกองทุนบำนาญแก่เกษตรกรที่สูงอายุ และเกษียณจากงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะตามกฎหมาย The Farmers' Pension Fund Law โดยกลุ่มเกษตรกรและชาวนาจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้รับเงิน

บำนาญจากกองทุนดังกล่าวเมื่ออายุครบ 60 ปี และได้โอนการบริหารจัดการที่ดินให้บุคคลอื่นใดก็ตาม เพื่อวัตถุประสงค์ในการเกษตรกรรม เมื่อเกษตรกรดังกล่าวอายุครบ 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะลดลงเมื่อคำนวณร่วมกับเงินบำนาญที่จะได้รับร่วมกับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติตามกฎหมาย The National Pensions Law

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) การมีกองทุนเกษียณอายุสำหรับแรงงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดกองทุนคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

2) การเพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วันทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน เนื่องจากสอดคล้องกับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

6.6.5 ประเทศฟิลิปปินส์ หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่นที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้นเมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้

2) ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ

3) ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายเงินทดแทนของภาคอุตสาหกรรม

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้น เมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้ เนื่องจากสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศในการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ

2) ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ เนื่องจากเป็นการคุ้มครองสิทธิในค่าล่วงเวลา

ตารางที่ 13 สรุปผลการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ

หลักกฎหมายที่สำคัญ	หลักกฎหมายที่ประเทศไทยควรนำมาพิจารณาปรับใช้	หลักกฎหมายที่ไม่ควรนำมาปรับใช้
ประเทศสหรัฐอเมริกา 1) ชั่วโมงการทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากนายจ้างในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้าง ไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่เป็นงานเกี่ยวกับบรรจุพืชผักหรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์ 2) การใช้แรงงานเด็ก ห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท โดย (1) สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 14-15 ปี ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายได้ (2) หากจ้างเด็กอายุ 12-13 ปีจะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือ (3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานในงานเกษตรกรรมระหว่างเวลาเรียน 3) ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการเกิดของบุตรเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดนั้นได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ 4) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมที่เพิ่งรับมาดูแลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ 5) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดา แต่มิใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนัก โดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ 6) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ 7) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม	1) การยกเว้นให้ใช้แรงงานเด็กได้จะเหมาะสมกับสังคมไทย 2) การลาประเทศไทยให้สิทธิในการลาดีกว่า เว้นแต่การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวซึ่งประเทศไทยไม่มี 3) การมีข้อยกเว้น ในเรื่องค่าล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ควรนำมาวิเคราะห์ในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม 4) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม	ประเทศสหรัฐ - อเมริกา แม้จะไม่ได้รับรองอนุสัญญาของ ILO แต่กฎหมายมีความสอดคล้องกับอนุสัญญาอยู่แล้ว
ประเทศอังกฤษ 1) ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืน	หลักกฎหมายแรงงานในประเทศอังกฤษมีความ-	กฎหมายแรงงานในประเทศอังกฤษ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

หลักกฎหมายที่สำคัญ	หลักกฎหมายที่ประเทศไทยควรนำมาพิจารณาปรับใช้	หลักกฎหมายที่ไม่ควรนำมาปรับใช้
2) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์ 3) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง 4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วัน ต่อสัปดาห์ 5) ค่าจ้างขั้นต่ำ 6) วันหยุดตามประเพณี 7) ลูกจ้างมีระบบเงินทดแทน	คล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานไทยอย่างมาก จึงสามารถนำหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษมาปรับใช้ในประเทศไทยได้	มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาอยู่แล้ว
ประเทศออสเตรเลีย 1) ห้ามมิให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานแบบเต็มเวลา ทำงานเกิน 6 วัน ต่อหนึ่งสัปดาห์ ห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวัน และห้ามทำงานเกิน 40 ชั่วโมง ต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล 2) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล 3) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วันต่อหนึ่งปี สำหรับการทำงานที่ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล 4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วัน ต่อสัปดาห์ 5) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 5 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป	1) การมีระบบเงินทดแทน 2) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี	การแบ่งระหว่างแรงงานตลอดปีกับไม่ตลอดปี ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

ตารางที่ 13 (ต่อ)

หลักกฎหมายที่สำคัญ	หลักกฎหมายที่ประเทศไทยควรนำมาพิจารณาปรับใช้	หลักกฎหมายที่ไม่ควรนำมาปรับใช้
6) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน 7) ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีเชื้อสาย อะบอริจินซึ่งจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธีกรรมหรือวัฒนธรรมประเพณีของชนเผ่า มีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมเป็นระยะเวลา 5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง 8) การมีระบบเงินทดแทน		
ประเทศญี่ปุ่น 1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันทำงาน และเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยกำหนดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที ถึงหนึ่งชั่วโมงในกรณีที่มีการทำงานเกิน 6 – 8 ชั่วโมง ในหนึ่งวัน และกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันในหนึ่งสัปดาห์ 2) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 มาตรา 41 บัญญัติยกเว้นไม่นำเอาบทบัญญัติการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้ 3) ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปต่อเนื่องกัน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 10 วัน หากทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วัน และให้เพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วัน ทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน	1) การมีกองทุนเกษียณอายุสำหรับแรงงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ 2) การเพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วัน ทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน	การไม่นำเอาบทบัญญัติ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่ แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้ เพราะทำให้สิทธิแรงงานเกษตรกรรมต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 13 (ต่อ)

หลักกฎหมายที่สำคัญ	หลักกฎหมายที่ประเทศไทยควรนำมาพิจารณาปรับใช้	หลักกฎหมายที่ไม่ควรนำมาปรับใช้
4) ระบบประกันสุขภาพ และระบบกองทุนเกษียณอายุเป็นระบบเดียว ใช้กับลูกจ้างและบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างทั่วประเทศ 5) มีกองทุนบำนาญแก่เกษตรกรที่สูงอายุ และเกษียณจากงานเกษตรกรรม		
ประเทศฟิลิปปินส์		
1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้นเมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้ 2) ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ 3) ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง อยู่ภายใต้กฎหมายเงินทดแทนของภาคอุตสาหกรรม	1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้นเมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้ 2) ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายเงินทดแทนของภาคอุตสาหกรรม	ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีก ร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ เนื่องจากประเทศไทยให้ค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า

6.7 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้กับประเทศไทย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.2[1] ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กฎหมายต่างประเทศและอนุสัญญาระหว่างประเทศ ดังนี้

6.7.1 วันเวลาทำงานปกติ

ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้ลูกจ้างทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากลูกจ้างทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากนายจ้างในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้างไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่เป็นงานเกี่ยวกับบรรจุพืชผักหรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์

ประเทศอังกฤษห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงานมีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง

ประเทศออสเตรเลียห้ามมิให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานแบบเต็มเวลาทำงานเกิน 6 วัน ต่อหนึ่งสัปดาห์ ห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวัน และห้ามทำงานเกิน 40 ชั่วโมง ต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล

ประเทศญี่ปุ่นนั้น พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 มาตรา 41 บัญญัติยกเว้น ไม่นำเอาบทบัญญัติการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้

---

[1]วัตถุประสงค์ข้อที่ 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

ประเทศฟิลิปปินส์ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้นเมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้ ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ

ประเทศไทย กำหนดวันเวลาทำงานปกติแตกต่างกันโดยลูกจ้างเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดปีจะได้รับสิทธิวันเวลาทำงานปกติวันละไม่เกิด 8 ชั่วโมง สัปดาห์และไม่เกิน 48 ชั่วโมง มีเวลาพัก และค่าล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง-แรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี จะได้รับสิทธิตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งมิได้กำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันเวลาทำงานปกติไว้

อนุสัญญาระหว่างประเทศ

มีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงตั้งแต่อนุสัญญา ฉบับที่ 1 ชั่วโมงการทำงาน[1] และอนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994 กำหนดว่า การทำงานบางช่วงเวลาอาจทำได้แต่ไม่ควรเกินเวลาทำงานปกติของคนทำงานปกติ

จากหลักเกณฑ์การของกฎหมายประเทศต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาจะพบว่าวันเวลาทำงานปกติของแรงงานเกษตรกรรมจะคล้ายคลึงกับลูกจ้างทั่วไป คือ วันละ 8 ชั่วโมง รวมทั้งให้มีการทำงานล่วงเวลาได้ แต่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่นกำหนดไม่ให้ใช้บังคับกับแรงงานในงานเกษตรกรรมที่เป็นฤดูกาล ทำให้แรงงานเกษตรกรรมระยะสั้นหรือตามฤดูกาลได้รับสิทธิต่ำกว่ากฎหมายแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะสอดคล้องกับลักษณะการทำการเกษตรของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลียที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานค่าแรงต่ำเพื่อให้มีต้นทุนในการเพาะปลูกต่ำ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์และประเทศอังกฤษกำหนดสิทธิไว้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อคำนึงว่าสิทธิตามกฎหมายแรงงานทั่วไปเป็นสิทธิขั้นต่ำแล้ว

---

[1]**ชั่วโมงการทำงาน** [Online], available URL: http://www.labour.go.th/th/attachments/article/38131/38131_001.pdf, 2561 (ธันวาคม, 10).

จึงควรกำหนดสิทธิแรงงานเกษตรตามฤดูกาลตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง-แรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ให้เหมือนประเทศอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์ แต่เนื่องจากการทำแรงงานเกษตรกรรมเพาะปลูกของประเทศไทยมีความหลากหลาย ต้องใช้แรงงานคนทำการเพาะปลูกโดยมิได้เครื่องจักรเป็นหลัก จึงยังต้องการให้มีต้นทุนทางด้านแรงงานต่ำ ในระยะปัจจุบันนี้จึงควรกำหนดสิทธิให้แรงงานเพาะปลูกระยะสั้นและแรงงานตามฤดูกาลมีสิทธิน้อยกว่ากฎหมายแรงงานได้ตามประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น

6.7.2 วันหยุด วันลา

ประเทศสหรัฐอเมริกา ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการเกิดของบุตรเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดนั้นได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดา แต่มิใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนัก โดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์ และเมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์

ประเทศอังกฤษ ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี และมีสิทธิลาป่วย

ประเทศออสเตรเลีย ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วันต่อหนึ่งปี ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์ ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 5 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป สำหรับการทำงานที่ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีเชื้อสายอะบอริจิน ซึ่งจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธีกรรมหรือวัฒนธรรมประเพณีของชนเผ่า มีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมเป็นระยะเวลา 5 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ประเทศญี่ปุ่น ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปต่อเนื่องกัน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 10 วัน หากทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วัน และให้เพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วันทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน

ประเทศฟิลิปปินส์ ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ

ประเทศไทย กำหนดการทำงานล่วงเวลาแตกต่างกันโดยลูกจ้างเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดปีจะได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งยกเว้นเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้

อนุสัญญาระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994 มาตรา 7 ต้องมีการคุ้มครองสิทธิในวันหยุดประจำปี และสิทธิในวันลาป่วย

จากหลักเกณฑ์การของกฎหมายประเทศต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาจะพบว่าประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์ มีกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีแก่แรงงานเกษตรกรรม สำหรับวันลาจะมีการกำหนดสิทธิในการลาป่วย ทั้งนี้ประเทศสหรัฐอเมริกาจะให้สิทธิในการลาคลอดแก่ลูกจ้างและสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรด้วย

สำหรับประเทศออสเตรเลียแม้จะกำหนดให้ลูกจ้างเกษตรกรรม มีสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์และสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ไม่ใช้กับลูกจ้างเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานไม่ถึง 1 ปี ซึ่งจะสอดคล้องกับประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสิทธิในการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นสิทธิที่สำคัญ และการเพาะปลูกบางประเภทควร

จะมีการจ่ายค่าล่วงเวลา เช่น การทำนา หรือการทำไร่ เนื่องจากมีการทำงานในเวลาปกติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่การเพาะปลูกบางประเภทที่มีลักษณะการเฝ้าสถานที่ เช่น ทำสวนยาง ประเทศไทยจึงควรจะปรับรูปแบบการทำงานเพาะปลูกให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่การเพาะปลูกบางประเภทที่สมควรได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

6.7.3 แรงงานหญิง แรงงานเด็ก

ประเทศสหรัฐอเมริกา การใช้แรงงานเด็ก ห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท โดย

1) สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 14-15 ปี ทำงานที่ ไม่เป็นอันตรายได้

2) หากจ้างเด็กอายุ 12-13 ปีจะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือ

3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานในงานเกษตรกรรมระหว่างเวลาเรียน

ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดการจ้างแรงงานเด็กและแรงงานหญิงไว้เช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรม

ประเทศไทย กำหนดการจ้างแรงงานหญิงและแรงงานเด็กไว้เช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรม แต่ในอดีตประเทศไทยเคยให้มีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 13 ถึง 15 ปี ได้โดยไม่ให้กระทบต่อการศึกษาเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา

อนุสัญญาระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา[1]

---

[1]**อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา** [Online], available URL: http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=43045:--90--98-&catid=1:2011-03-31-03-24-26&Itemid=88, 2559 (ธันวาคม, 10).

(1) เมื่อได้รับใบรับรองแพทย์หรือมีเหตุอันควรเชื่ออื่น (ตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด) ยืนยันว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีกำหนดคลอดบุตรเมื่อใด ลูกจ้างมีสิทธิลาได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ ตามมาตรา 4

(2) เมื่อมีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่าลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยอย่างหนัก หรืออาจเสี่ยงที่จะเจ็บป่วยอย่างหนัก อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร อาจมีการกำหนดระยะเวลาที่ให้สิทธิลาไว้เป็นพิเศษได้ ตามมาตรา 5

(3) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา โดยเป็นไปตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด ซึ่งจะต้องเป็นอัตราที่เพียงพอต่อเงื่อนไขด้านสุขภาพ และมาตรฐานในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและบุตร โดยต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ส่วนของค่าจ้างก่อนการลาที่ลูกจ้างเคยได้รับ หรือของค่าจ้างที่จ่ายให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงาน ตามมาตรา 6

(4) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างลูกจ้างตั้งครรภ์ หรือไม่มาทำงานเนื่องจากลา

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994 มาตรา 7 ต้องมีการคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดา

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศในประเด็นจะเห็นว่า เดิมประเทศไทยกำหนดสิทธิในจ้างแรงงานเด็ก แต่ในปี 2560 ได้เปลี่ยนเป็นการจ้างแรงงานเด็กแบบอุตสาหกรรม จึงควรต้องนำประเด็นอายุการจ้างแรงงานเด็กไปศึกษาโดยการสัมภาษณ์ว่าจะให้จ้างแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ได้แบบประเทศสหรัฐอเมริกาหรือไม่ และการจ้างแรงงานเด็กและแรงงานหญิงในประเทศไทยควรมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมหรือไม่

7. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

จากการวิจัยเอกสารปัญหากฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมสามารถแบ่งออกได้ตามประเภทของแรงงาน ดังนี้

7.1 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี

การคุ้มครองแรงงานที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่ต้องคุ้มครองในส่วนนี้อีก แต่ในกรณีแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี เช่น แรงงานสวนยาง แรงงานดูแลพืชสวนพืชไร่นั้น หากมีกรณีการเกษตรกรรมใดที่ต้องมีการคุ้มครองเฉพาะ ก็ควรมีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน

7.2 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีนั้นมีปัญหา ดังนี้

7.2.1 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดปีและไม่ตลอดปีไม่เท่าเทียมกัน

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกจากกัน โดยหากเป็นแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดทั้งปีจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปีจะได้รับการคุ้มครองที่ต่ำกว่าตามกฎกระทรวง การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะการไม่คุ้มครองวันเวลาทำงานปกติ ในส่วนชั่วโมงทำงาน[1] เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดวันหยุด และวันลา[2] จึงมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน เป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานเกษตรกรรม

---

[1]การคุ้มครองชั่วโมงการทำงานมีตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ILO โดยออกอนุสัญญาฉบับที่ 1 ชั่วโมงทำงาน ให้ภาคอุตสาหกรรมมีชั่วโมงทำงานไปเกินวันละ 8 ชั่วโมง

[2]แรงงานเกษตรกรรมไม่ตลอดปี ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน แรงงานเกษตรกรรม

ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน[1]

7.2.2 แรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม ตามกฎกระทรวงไม่มีการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์ รวมทั้งไม่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด ซึ่งเป็นการให้สิทธิที่ต่ำกว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000[2] จึงควรคุ้มครองแรงงานหญิง รวมทั้งสิทธิในการลาคลอด

---

[1]กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ยกเว้นไม่คุ้มครองวันเวลาทำงานปกติ เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันหยุดวันลา ค่าชดเชย รวมทั้งไม่มีระบบตรวจแรงงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการคุ้มครองที่ต่ำกว่าการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

[2]ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาปี ค.ศ. 2000 ที่ได้เสนอแนะไว้ว่า

(1) ประเทศสมาชิกควรจะขยายเวลาในการลาพักคลอดที่อ้างถึงในมาตรา 4 ของอนุสัญญาเป็นอย่างน้อยที่สุด 18 สัปดาห์ และควรจะมีบทบัญญัติที่ขยายวันลาคลอดในกรณีที่เป็นครรภ์แฝด (ประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สิทธิแค่ 90 วัน หรือ 13 สัปดาห์)

(2) ในกรณีที่มารดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาพักคลอด หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังจากที่ได้คลอดบุตรแล้ว และอยู่ในช่วงก่อนวันลาพักคลอดครบกำหนด ซึ่งมารดาไม่สามารถเลี้ยงบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสิทธิได้รับเวลาในการลาพักคลอดส่วนที่เหลือของมารดา รวมทั้งเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน

(3) หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรไม่ควรทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงงานที่ทำในเวลากลางคืน

(4) ควรมีสถานที่เลี้ยงเด็กและอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่ถูกสุขอนามัยและใกล้สถานที่ทำงาน

(5) แรงงานหญิงที่ลาพักคลอด มีสิทธิที่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

7.2.3 แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 182 (1999) ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย[1] จึงกำหนดห้ามแรงงานเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ทำงาน ส่วนเด็กที่อายุเกิน 15 ปี จะทำงานได้แต่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม และงานเกษตรกรรมเปรียบเสมือนงานบ้าน เด็กไทยจึงทำงานเกษตรกรรมมาตั้งแต่เด็ก จึงมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กำหนดให้เด็กอายุ 13 ปี ทำงานเกษตรกรรมได้หลังจากเลิกเรียนและในช่วงวันหยุดภาคเรียน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการเรียน[2] แต่ผลของกฎกระทรวงแตกต่างกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้ต่อมากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้เด็กอายุ 15 ปี ขึ้นไป จึงจะทำงานในภาคการเกษตรกรรมได้ ซึ่งผลของการแก้ไขกฎหมาย แม้จะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับสังคมไทยที่เป็นสังคมเกษตรกรรม จึงควรนำผลการศึกษานี้ไปสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ผลมาทำการวิเคราะห์อายุและงานที่เหมาะสมกับแรงงานเด็กต่อไป

---

[1]อนุสัญญาฉบับที่ 182 (1999) "ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย กล่าวถึงงานที่เสี่ยงต่ออันตราย หมายถึงงานที่มีอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและจรรยาบรรณของเด็ก อนุสัญญาไม่ได้ระบุว่ามีงานอะไรบ้าง แต่ให้แต่ละประเทศนิยามเอง โดยระบุว่าเป็นรายการงานที่เสี่ยงอันตราย"

[2]คล้ายคลึงกับการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกา

7.2.4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย

ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 บทนิยามที่เน้นการควบคุมความปลอดภัยในสถานประกอบการกิจการ แสดงให้เห็นว่า การคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะเน้นในภาคอุตสาหกรรม แม้ไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)[1] แต่ผลของอนุสัญญาดังกล่าวมีการปฏิบัติในภาคอุตสาหกรรม มิใช่การให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่ 111 แรงงานในไร่ 1958[2] ซึ่งกำหนดให้นายจ้างดูแลสุขภาพ อนามัยของลูกจ้างในระหว่างทำงานในไร่ จึงมีปัญหาว่าควรมีการกำหนดรูปแบบการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาคเกษตรกรรมหรือไม่ และควรมีลักษณะแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมเพียงใด

7.3 ปัญหาระบบการตรวจสอบและควบคุมการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรม

สำหรับประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเรื่องการตรวจแรงงานไว้ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน อย่างไรก็ตาม

---

[1]**อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)** [Online], available URL: http://www.oshthai.org/attachments/article/243/243-1.pdf, 2559 (ตุลาคม, 10).

[2]**Plantations Convention 1958 (No. 110)** [Online], available URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110, 2015 (October, 29).

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มาตรา 4[1] กำหนดให้ไม่ใช้บังคับในบทบัญญัติส่วนพนักงานตรวจแรงงานกับแรงงานเกษตรกรรม จึงทำให้แรงงานเกษตรกรรมขาดการตรวจแรงงาน รัฐไม่สามารถให้พนักงานตรวจแรงงานไปตรวจการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งลูกจ้างไม่อาจร้องเรียนการกระทำที่ละเมิดกฎหมายแรงงานต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ซึ่งนอกจากจะไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แล้วมีผลทำให้นายจ้างภาคเกษตรกรรมสามารถหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้[2]

สรุปแล้ว จากการศึกษารวบรวม วิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้แนวทางในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวทางดังกล่าวไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

---

[1]ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติ ตามมาตรา 7, มาตรา 8, มาตรา 12, มาตรา 13, มาตรา 14, มาตรา 15, มาตรา 19, มาตรา 20, มาตรา 21, มาตรา 37, มาตรา 40, มาตรา 41, มาตรา 42, มาตรา 43, มาตรา 44, มาตรา 46, มาตรา 47, มาตรา 49, มาตรา 53, มาตรา 54, มาตรา 55, มาตรา 70, มาตรา 76, มาตรา 112, มาตรา 113, มาตรา 114, มาตรา 115, มาตรา 123, มาตรา 126, มาตรา 127, มาตรา 128, มาตรา 129, มาตรา 134, มาตรา 136, มาตรา 137, มาตรา 139, มาตรา 140, มาตรา 142, และมาตรา 143 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 9, มาตรา 10, มาตรา 11, มาตรา 11/1, มาตรา 16, มาตรา 17, มาตรา 18, มาตรา 38, มาตรา 39, มาตรา 51, มาตรา 124, มาตรา 124/1, มาตรา 125, มาตรา 135 และมาตรา 141 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

[2]จากการประมาณการล่าสุดของไอแอลโอ มีคนกว่า 11 ล้านคนในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิค ตกเป็นผู้เสียหายของแรงงานบังคับ คิดเป็นสัดส่วนเกินครึ่งของจำนวนทั้งหมดทั่วโลก เป็นผลกำไรที่เกิดขึ้นใน ภาคการเกษตร การผลิตสินค้าอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และการประมง 13.4 พันล้านเหรียญสหรัฐ รายงานเรื่องแรงงานบังคับของ ILO

บทที่ 3
ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายไทย และต่างประเทศ หนังสือ บทความทางกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย และการเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ หาแนวทางพัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมและแนวทางพัฒนากฎหมายไทย[1]

เมื่อผู้วิจัยสร้างรูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมและแนวทางพัฒนากฎหมายไทยแล้ว ผู้วิจัยจะนำเอาร่างแนวทางพัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม และแนวทางพัฒนากฎหมายไทยดังกล่าว ไปรับทราบความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนารูปแบบการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

---

[1]H. Evers, **The Documentary Method in Intercultural Research Scenarios** [Online], available URL: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1245/2707, 2009 (January, 20).

2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

แนวทางการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่จะถูกสัมภาษณ์

2.1 ระบบไตรภาคี

ระบบแรงงานเป็นที่ยอมรับว่ามีฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันเป็นไตรภาคี คือ ภาครัฐ ภาคนายจ้าง และภาคแรงงาน ดังนั้น ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ตามแนวคิดระบบไตรภาคี คือ

2.1.1 สัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเกษตรกรรม เช่น

1) กระทรวงแรงงาน

2) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.1.2 สัมภาษณ์นายจ้างที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

2.1.3 สัมภาษณ์ลูกจ้างแรงงานเกษตรกรรม

2.2 การจำแนกประเภทเกษตรกรรม

ประเทศไทยได้มีการแบ่งนิยามงานเกษตรกรรมหมายความว่างานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะการเพาะปลูก ดังนั้น การสัมภาษณ์ตามระบบไตรภาคี จึงต้องถือตามงานเกษตรกรรม จึงจะครอบคลุมทุกหน่วยงานและภาคเกษตรกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีการเลือกหน่วยงาน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 14 กลุ่มไตรภาคีภาคส่วนงานเกษตรกรรม

กลุ่มไตรภาคี	ภาคส่วนงานเกษตรกรรม
ภาครัฐ	1. กระทรวงแรงงาน 2. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญตามความสำคัญของแต่ละกระทรวงลดหลั่นตามลำดับ
ภาคนายจ้าง	การเพาะปลูกจะเลือกตามชนิดเกษตรกรรมที่มีการใช้แรงงานจำนวนมาก ลดหลั่นลงมา
ภาคแรงงาน	การเพาะปลูกจะเลือกตามชนิดเกษตรกรรมที่มีการใช้แรงงานจำนวนมาก ลดหลั่นลงมา

2.3 การกำหนดจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ตามลักษณะงาน

จากการกำหนดลักษณะงานเกษตรกรรมที่ทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงทำการเลือกจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ตามลักษณะงาน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง[1] ผสมผสาน ดังนี้

2.3.1 การเลือกภาคส่วนงาน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเพาะปลูกอย่างแท้จริง

2.3.2 การเลือกหน่วยงานย่อยในระดับกรม และการเลือกผู้ทำการเพาะปลูกพืชแต่ละชนิด ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากแต่ละภาคส่วนงานเกษตรกรรม เพื่อให้ได้งานเพาะปลูกที่เป็นเกษตรกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย

2.3.3 การเลือกจำนวนคนในแต่ละหน่วยย่อย ใช้การเลือกแบบโควต้า (Quota Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนคนมากน้อยตามขนาดการเพาะปลูกพืชแต่ละชนิด และตามขนาดของหน่วยงานระดับกรม

2.3.4 การเลือกผู้ทำการเกษตรแต่ละคนใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ทำการเกษตรขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ แตกต่างกัน และมีความแตกต่าง

---

[1]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** [Online], available URL: http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm, 2561 (ธันวาคม, 20).

กันตามแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย โดยเมื่อเลือกนายจ้างในกิจการเพาะปลูกใดแล้ว ผู้วิจัยจะทำการเลือกลูกจ้างในกิจการนั้นด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.3.5 การเลือกลูกจ้างในสถานเพาะปลูกแต่ละแห่งจะใช้แบบโควตา (Quota Sampling) ตามขนาดสถานประกอบการ ส่วนการเลือกบุคคลนั้นจากใช้แบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)[1] โดยจะให้ลูกจ้างคนแรกที่ถูกสัมภาษณ์แนะนำลูกจ้างคนถัดไป

ตารางที่ 15 จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์กลุ่มไตรภาคีภาคส่วนงานเกษตรกรรม

กลุ่มไตรภาคี	ภาคส่วนงานเกษตรกรรม	จำนวนคน
ภาครัฐ	1. กระทรวงแรงงาน	1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 6 คน
		2. สำนักงานประกันสังคม จำนวน 6 คน
	2. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1. กรมการข้าว จำนวน 2 คน
		2. กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 2 คน
		3. กรมวิชาการเกษตร จำนวน 2 คน
		รวม 18 คน
ภาคนายจ้าง	3. การเพาะปลูก	1. ปลูกข้าว จำนวน 5 คน
		2. ปลูกอ้อย จำนวน 2 คน
		3. ทำสวนยาง จำนวน 3 คน
		4. ทำสวนผลไม้แต่ละชนิดไม่ซ้ำกัน จำนวน 5 คน
		5. ทำสวนผัก จำนวน 2 คน
		6. ทำสวนดอกไม้ จำนวน 2 คน
		รวม 19 คน

[1]**การสุ่มตัวอย่าง** [Online], available URL: http://www.watpon.com/Elearning/res22.htm, 2561 (มกราคม, 12).

ตารางที่ 15 (ต่อ)

กลุ่มไตรภาคี	ภาคส่วนงานเกษตรกรรม	จำนวนคน
ภาคแรงงาน	3. การเพาะปลูก	1. ปลูกข้าว จำนวน 10 คน 2. ปลูกอ้อย จำนวน 5 คน 3. ทำสวนยาง จำนวน 6 คน 4. ทำสวนผลไม้แต่ละชนิดไม่ซ้ำกัน จำนวน 13 คน 5. ทำสวนผัก จำนวน 5 คน 6. ทำสวนดอกไม้ จำนวน 9 คน รวม 48 คน

ตารางที่ 16 หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	เหตุผล
1. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง-แรงงาน จำนวน 6 คน	เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลด้านแรงงานเกษตรกรรมทั้งหมด
2. สำนักงานประกันสังคม จำนวน 6 คน	เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลด้านประกันสังคม เพื่อทราบข้อมูลในการนำระบบประกันสังคมไปใช้ในแรงงานเกษตรกรรม
3. กรมการข้าว จำนวน 2 คน	เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลด้านข้าว เพื่อทราบขั้นตอนในการปลูกข้าว อันจะนำไปสู่การคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าว
4. กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 2 คน	เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลการเกษตรกรรม และผู้ประกอบกิจการเกษตร
5. กรมวิชาการเกษตร จำนวน 2 คน	เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเกษตรกรรม ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานเกษตรกรรม

การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 17 อาชีพกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะอาชีพ	เหตุผล
1. ปลูกข้าว จำนวน 5 คน 2. ปลูกอ้อย จำนวน 2 คน 3. ทำสวนยาง จำนวน 3 คน 4. ทำสวนผลไม้แต่ละชนิดไม่ซ้ำกัน จำนวน 5 คน 5. ทำสวนผัก จำนวน 2 คน 6. ทำสวนดอกไม้ จำนวน 2 คน รวม 19 คน	เพื่อทราบข้อมูลจากนายจ้างลูกจ้างที่ทำการ-เกษตรกรรมด้านการเพาะปลูกส่วนใหญ่ของประเทศ โดยทำการสัมภาษณ์นายจ้างลูกจ้างในอัตราส่วนนายจ้าง 1 คน ต่อลูกจ้างอย่างน้อย 2 คน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยจะจัดสร้างตามแต่ลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละคนแตกต่างกัน แต่จะมีโครงสร้างพื้นฐานคล้ายกัน ดังนี้

3.1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละรายจะมีข้อคำถามแตกต่างกันตามข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการทราบ ทั้งนี้ โครงสร้างคำถามจะมีลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน เช่น ชื่อ อายุ อาชีพ ประวัติส่วนบุคคล

3.1.2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานเกษตรกรรมของตน

1) ลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของตน

2) การใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมของตน

3) การจ้างแรงงาน เงื่อนไข การทำงานและสวัสดิการของแรงงานในภาคเกษตรกรรมของตน

3.1.3 การนำระบบแรงงานเกษตรกรรมที่ผู้วิจัยได้ผลจากการศึกษาค้นคว้ามาถามความคิดเห็น เช่น การให้มีระบบประกันสังคมในแรงงานเกษตรกรรมจะเหมาะสมหรือไม่ การให้มีระบบตรวจแรงงานเกษตรกรรมจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

3.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์จากแนวคิดในการวิจัย

3.2.2 ศึกษาและนำผลการวิจัยเอกสารในบทที่ 2 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.3 กำหนดกรอบคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนจากการสัมภาษณ์

ทั้งนี้ คำถามในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข่าวสำคัญจะไม่มีรูปแบบคำถามเฉพาะเจาะจงโดยมีเพียงกรอบคำถามเท่านั้น เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถปรับคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.3 ขั้นตอนการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

เมื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เสร็จแล้ว นำไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสัมภาษณ์ โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ[1] (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยกฎหมาย จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ในประเด็นความครอบคลุมของคำถาม ภาษา และการสื่อความหมายความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กับการตั้งประเด็นคำถาม

ผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.3.1 จำนวน 1 คนเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต หรือคุณวุฒิระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

---

[1]C. Phelan and J. Wren, **Reliability is the Degree to Which an Assessment Tool Produces Stable and Consistent Results** [Online], available URL: https://www.uni.edu/chfasoa/reliabilityandvalidity.htm, 2006 (January, 20).

3.3.2 จำนวน 1 คน เป็นผู้ที่จบการศึกษาด้านปริญญาโทสาขาวิจัย หรือผู้ที่ทำงานด้านการวิจัย

3.3.3 จำนวน 1 คน เป็นผู้ที่เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานหรือด้านเกษตรกรรม

จากนั้นผู้วิจัยจะนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาความเที่ยงตรง เชิงพินิจ โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง[1] (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาปรับปรุงแก้ไขภาษาในบางข้อให้ถูกต้อง

3.4 ขั้นตอนการหาความเชื่อมั่น

การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability)[2] ด้วยการนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน คือ

3.4.1 จำนวน 1 คนเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิตหรือคุณวุฒิระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.4.2 จำนวน 1 คน เป็นผู้ที่เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานหรือด้านเกษตรกรรม

ความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์จะวัดได้จากการความเข้าใจข้อคำถามของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่า เข้าใจตรงกันหรือไม่ โดยหากประเด็นใดเข้าใจไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

ทั้งนี้ จากการทดลองใช้ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งสองท่านมีความเข้าใจในข้อคำถามและประเด็นในการสัมภาษณ์ตรงกัน

---

[1]พิศิษฐ ตัณฑวณิช และพนา จินดาศรี, **ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC** [Online], available URL: http://www.watpon.com/Elearning/validity.pdf, 2561 (มกราคม, 12).

[2]เรื่องเดียวกัน.

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนประกอบและจะมีข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อเจาะลึกให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยพิจารณาถึงแนวโน้มในความเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่ามีแนวโน้มความเห็นไปในทางใด โดยหากมีความเห็นแตกต่างกันจนไม่สามารถสรุปความเห็นได้ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ซ้ำเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทบทวนความเห็น แต่หากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถสรุปได้จริง ผู้วิจัยอาจใช้การวิเคราะห์แนวโน้มร่วมกับการวิจัยเอกสารเพื่อหาข้อสรุปอีกครั้งหนึ่ง

6. การตรวจสอบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดย ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)[1] โดยทำการตรวจสอบด้านวิธีการวิจัย (Methodological Triangulation) และการตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Investigator Triangulation) ดังนี้

---

[1]วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) มีทั้งสิ้น 4 วิธี คือ การตรวจสอบด้านวิธีการวิจัย (Methodological Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Investigator Triangulation)

6.1 การตรวจสอบด้านวิธีการวิจัย

ในการตรวจสอบด้านวิธีการวิจัยหรือวิธีการรวบรวมข้อมูล[1] (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยใช้เทคนิคการวิจัย หลายเทคนิคในการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งมีลักษณะข้อมูลเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยแต่ละเทคนิคการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากวิธีวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ได้ผลสรุป และดูผลสรุปของแต่ละเทคนิคการวิจัยว่ามีความน่าเชื่อถืออย่างไร[2]

6.2 การตรวจสอบด้านข้อมูล

ในการตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล อันได้แก่ แหล่งบุคคลโดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล หลายคนที่มีบริบททางด้านแรงงานเกษตรกรรมเหมือนกัน แต่แตกต่างตามเวลาและแตกต่างกันที่ลักษณะของการทำเกษตรกรรม สถานที่ทำเกษตรกรรม เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความคล้ายคลึงและน่าเชื่อถือได้หรือไม่[3]

---

[1]จุมพล หนิมพานิช และวรวลัญช์ โรจนพล, **การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพในทางรัฐศาสตร์** [Online], available URL: https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/%E0%B8%99 %206%20.pdf, 2561 (มกราคม, 12).

[2]ตรวจสอบด้านวิธีวิจัยเป็นการตรวจสอบโดยใช้เทคนิคการวิจัยที่มากกว่าหนึ่งเทคนิคในหนึ่งการวิจัย เพื่อตรวจสอบข้อมูลลำดับแรกหรือลำดับรอง หรือการวิจัยสองครั้ง

[3]สุมิตร สุวรรณ, **การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ** [Online], available URL: http://www.priv.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=900, 2560 (มกราคม, 20).

6.3 ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Investigator Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นข้อมูลที่แตกต่างกัน และเก็บจากแหล่งที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือหรือไม่[1]

---

[1]Wikipedia Encyclopedia, **Triangulation** [Online], available URL: https:// www.researchgate.net/file.PostFile Loader.htm, 2008 (January, 20).

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการวิจัยเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร

1.1 การวิเคราะห์ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมจากผลการสัมภาษณ์และผลการวิจัยเอกสารได้ผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.1[1] ดังนี้

1.1.1 การตีความสัญญาจ้างแรงงานเกษตรกรรมระยะสั้นว่าเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ

แรงงานเกษตรกรรมจะมีรูปแบบการจ้างงานหลายรูปแบบ ตั้งแต่การจ้างงานระยะยาว เช่น การจ้างแรงงานเพาะปลูก แรงงานเฝ้าดูแลพืชไร่ พืชสวน และการจ้างแรงงานระยะสั้นเป็นครั้งคราวที่มีลักษณะคล้ายคลึงการจ้างทำของ เช่น แรงงานฉีดพ่นยาฆ่าแมลง แรงงานเก็บเกี่ยวผลผลิต ซึ่งแรงงานระยะสั้นนี้จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับการจ้างทำของ มิใช่การจ้างแรงงาน ซึ่งหากเป็นสัญญาจ้างทำของจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

ในการวิเคราะห์ว่า สัญญาจ้างแรงงานเกษตรกรรมในระยะสั้นว่าเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของนั้นจะต้องพิจารณาในอำนาจบังคับบัญชาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทำแรงงานเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นการปรับหน้าดิน

---

[1]วัตถุประสงค์ข้อที่ 2.1 เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูก

เพาะปลูก ดูแลพืชไร่พืชสวน และการเก็บพืชผล[1] ต่างล้วนต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างหรืออยู่ภายใต้กรอบคำสั่งของนายจ้างทั้งสิ้น เมื่อการทำงานของแรงงานเกษตรกรรมอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างย่อมถือเป็นการจ้างแรงงาน แม้จะเป็นการจ้างงานระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม ซึ่งการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวจะทำการวิเคราะห์ต่อไป

1.1.2 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกจากกัน โดยหากเป็นแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดทั้งปีจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง-

---

[1]กระทรวงแรงงานได้เคยตีความ การส่งคนไปทำงานเก็บผลไม้ในต่างประเทศถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งรัฐบาลไทยต้องคุ้มครอง ดังนี้

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีความคนงานไทยที่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าที่ประเทศฟินแลนด์ โดยมีผู้ประสานงานคนไทยเป็นผู้พาไป ซึ่งคนงานจะได้รับวีซ่าท่องเที่ยว ระยะเวลา 90 วัน ไม่มีกฎหมายแรงงานท้องถิ่นป้องกันสิทธิแรงงานไทย มีเพียงหนังสือแสดงเจตจำนง (Letter of Intent--LOI) ซึ่งเป็นรายละเอียดเงื่อนไขการนำแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ที่กระทรวงการต่างประเทศทำร่วมกับกระทรวงแรงงานฟินแลนด์เท่านั้น จึงควรหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาราคาผลไม้ไม่เป็นธรรม ปัญหาค่าจ้างและการจัดที่พัก ซึ่งที่ประชุมเสนอแนวทางให้มีการปรับปรุงแก้ไข LOI เช่น ระบุข้อความรับประกันรายได้ขั้นต่ำของคนงาน กำหนดรายละเอียดมาตรฐานที่พักคนงาน ผู้ตรวจสอบทางฝ่ายฟินแลนด์ตรวจสอบราคาผลไม้ด้วยว่าเป็นธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2561 กระทรวงแรงงานจะปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ประสานงานคนไทยเป็นนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ และต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนไทยที่ไปทำงานเก็บผลไม้ป่าที่ฟินแลนด์ให้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายต่อไป ใน **กระทรวงแรงงาน หารือ กต.-ดีเอสไอ คุ้มครองคนไทยไปทำงานเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์** [Online], available URL: https://www.prachachat.net/breaking-news/news-41905, 2560 (กันยายน, 20).

แรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปีจะได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เท่านั้น ซึ่งการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 จะมีข้อดี และข้อเสีย คือ

ข้อดี การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปี คือ ทำให้แรงงานมีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน อันเป็นการได้รับสิทธิก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่กำหนดให้ต้องทำงาน 1 ปี จึงจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันทำงาน

ข้อเสีย การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปี คือ ไม่มีการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง ไม่มีการคุ้มครองเวลาพัก ไม่มีค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด มีการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เฉพาะวันลาป่วย ไม่มีการลากิจ ไม่มีการลาทำหมัน ไม่มีลาเพื่อฝึกอบรม ไม่มีการลาเพื่อรับราชการทหาร ในส่วนของวันหยุด ไม่มีคุ้มครองวันหยุดตามประเพณี แรงงานหญิงไม่ต้องคุ้มครองค่าจ้างในวันลาคลอด 45 วัน แรงงานเด็กไม่มีบทบัญญัติเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กห้ามทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลา การห้ามทำงานในวันหยุด และไม่คุ้มครองสิทธิในการได้รับค่าชดเชย

จากข้อดีและข้อเสียข้างต้นจะเห็นว่า แรงงานเกษตรกรรมไม่ตลอดปีถูกจำกัดสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลายประการ เช่น ไม่มีสิทธิในการลากิจ ไม่มีสิทธิในการลาทำหมัน ไม่มีสิทธิในการลาเพื่อฝึกอบรม ไม่มีสิทธิในการลาเพื่อรับราชการทหาร สำหรับสิทธิในวันหยุด ไม่มีการคุ้มครองวันหยุดตามประเพณี นอกจากนี้ แรงงานหญิงยังไม่ได้รับความคุ้มครองค่าจ้างในวันลาคลอด จำนวน 45 วัน และไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิในการได้รับค่าชดเชย จึงน่าจะถือเป็นการเลือกปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีรูปแบบการทำงานและสัญญาจ้างไม่แตกต่างกัน จึงเป็นปัญหาว่า ควรปรับปรุงการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปีอย่างไร จึงจะมีความสอดคล้องในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้เหมาะสมกับการทำการเกษตรของประเทศไทย

1.1.3 ปัญหามาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปี

1.1.3.1 ปัญหานิยามแรงงานเกษตรกรรม

การนิยามแรงงานเกษตรกรรมนั้นจะแตกต่างจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างมาก เนื่องจากนิยามแรงงานเกษตรกรรมจะมีตั้งแต่นิยามกว้างที่หมายถึง ผู้ประกอบการเกษตรกรรมทั้งหมด[1] ตั้งแต่ผู้ประกอบเกษตรกรรมในครัวเรือน ลูกจ้างแรงงานเกษตรกรรมรายย่อย และลูกจ้างแรงงานเกษตรกรรมในอุตสาหกรรมการเกษตร รวมทั้งลูกจ้างแรงงานเกษตรที่ทำงานเป็นครั้งคราว เช่น แรงงานเกษตรกรรมที่รับจ้างฉีดพ่นยาฆ่าแมลงเป็นครั้ง หรือนิยามแคบที่หมายถึงลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกษตรกรรม อย่างเดียวตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งการนิยามแรงงานเกษตรกรรมที่แคบตามกฎหมายแรงงานและการนิยามที่กว้างตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงมีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมนั้น หากตีความหมายในทางกว้างจะหมายถึงผู้ทำการเกษตรที่ไม่มีนายจ้างด้วย ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่รัฐควรให้ความคุ้มครอง แต่มิใช่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมจึงควรคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกษตรกรรมอย่างเดียวตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เท่านั้น

1.1.3.2 ปัญหามาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่แตกต่างจากพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงควรศึกษาว่าแรงงานเกษตรกรรมควรมีการคุ้มครองในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

---

[1]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย**.

1) ปัญหาวันเวลาทำงาน การทำงานของเกษตรกรมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเพาะปลูกพืชแต่ละชนิด เช่น แรงงานเกษตรสวนยางพารา การกรีดยางจะกรีดในช่วงเวลาประมาณ 02.00-05.00 นาฬิกา และพัก จากนั้นช่วงบ่ายจึงนำน้ำยางที่กรีดได้ในช่วงเช้ามาทำให้เป็นแผ่น สำหรับแรงงานเกษตรสวน ไม้ดอกไม้ประดับ จะต้องเก็บดอกไม้ในเวลาประมาณ 02.00-04.00 นาฬิกา จึงจะพัก จากนั้นจึงทำการรดน้ำ ใส่ปุ๋ยและดูแลสวนไม้ดอก ไม้ประดับเป็นช่วง ๆ ตามความเหมาะสม สำหรับแรงงานเกษตรนาข้าว จะทำงานในช่วงกลางวันเป็นหลัก

จากรูปแบบการทำงานเพาะปลูกในแต่ละกรณีทำให้การทำงานแต่ละชนิดการเพาะปลูก มีเวลาทำงานปกติ และเวลาพักแตกต่างกัน รวมทั้งแตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่มีเวลาทำงานค่อนข้างแน่นอน ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง จึงไม่สามารถใช้กับการเกษตรกรรมที่บางครั้งต้องทำงานทุกวันและทำงานทั้งวัน แต่ไม่สามารถแยกเวลาทำงานและเวลาพักออกจากกันได้

2) ปัญหาค่าจ้างในวันหยุด วันลา ในปัจจุบันการคุ้มครองแรงงาน-เกษตรกรรม ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ไม่ได้กำหนดวันหยุด วันลาต่าง ๆ ไว้ เพียงแต่กำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีไว้เท่านั้น ทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมขาดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อาทิ ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่สามารถลาพักร้อน ทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมอาจต้องทำงานตลอดทั้งสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุดซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ทั้งยังเป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม แรงงานเกษตรกรรมบางประเภทก็อาจจะมีวันหยุดและวันลาแตกต่างกันไปได้[1] เช่น แรงงานเกษตรกรรมเพาะปลูก อาจสามารถมีวันหยุดวันลาเช่นเดียวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้ แต่แรงงานเกษตรกรรมบางประเภทหากเป็นฤดูเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวอาจจะไม่สามารถหยุดหรือลาได้ เช่น ช่วงตัดอ้อยที่ต้องตัดให้สอดคล้องกับช่วงหีบอ้อย จึงมีปัญหาว่าการกำหนดรูปแบบวันหยุดและวันลาอย่างไร จึงจะครอบคลุมและเหมาะสมกับรูปแบบแรงงานเกษตรกรรมดังกล่าว

3) ปัญหาค่าจ้างในวันลาคลอดของแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ โดยเฉพาะค่าจ้างในวันลาคลอด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดปี ลูกจ้างมีเวลาทำงานกับนายจ้างไม่มากนัก จึงไม่สมควรให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด[2] และอาจทำให้นายจ้างไม่จ้างแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงาน เพราะเนื่องจากจะทำงานไม่ได้มากแล้วยังต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันลาคลอดซึ่งจะก่อให้เกิดภาระและต้นทุนต่อนายจ้างอีก ทำให้การไม่จ่ายเงินค่าจ้างในวันลาคลอดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 จึงน่าจะเหมาะสมแล้ว นอกจากนี้ การจ้างแรงงานหญิง

---

[1]จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงกระเกษตรและสหกรณ์ ให้ข้อมูลว่า “การควบคุมเวลาการทำงานของแรงงานภาคเกษตรทำได้ยาก ขึ้นอยู่กับหน้างานว่าต้องทำแค่ไหนอย่างไร กำหนดเป็นวันเวลาค่อนข้างยาก แต่ก็ควรมีวันหยุดตามประเพณี วันหยุดเทศกาล การตรวจของกระทรวงแรงงานก็ควรจะตรวจอย่างทั่วถึง”

[2]จากการสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า “ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่ควรได้รับค่าจ้างในวันลาคลอด เนื่องจากมิได้ทำงานตอบแทนนายจ้าง แต่เหตุที่ลูกจ้างตอบเช่นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเกิดจากการที่กลุ่มลูกจ้างและนายจ้างไม่เข้าใจถึงสิทธิตามกฎหมาย อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ และเข้าใจว่าเมื่อลูกจ้างไม่ทำงานให้นายจ้างก็ไม่ควรได้รับค่าจ้าง”

ควรจะต้องมีการจำกัดรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย เนื่องจากงานเพาะปลูกบางประเภทมีลักษณะของการทำงานที่หนักเกินไปสำหรับแรงงานหญิง[1]

4) ปัญหาอายุแรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 มาตรา 44 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศห้ามแรงงานเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ทำงาน ส่วนเด็กที่อายุเกิน 15 ปี อาจสามารถทำงานได้แต่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม และงานเกษตรกรรมเปรียบเสมือนงานบ้าน เด็กไทยจึงทำงานเกษตรกรรมมาตั้งแต่เด็ก จึงมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ข้อ 8 กำหนดให้เด็กอายุ 13 ปี ทำงานเกษตรกรรมได้หลังจากเลิกเรียนและในช่วงวันหยุดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการเรียน[2] อย่างไรก็ตาม การที่มีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เช่นว่านั้น แม้จะเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย ซึ่งการทำงานของเด็กมิได้พิจารณาที่อายุแต่พิจารณาที่ขนาดตัวเด็กว่ามีร่างกายเติบใหญ่หรือไม่[3] แต่ผลของกฎกระทรวงแตกต่างกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ

---

[1]จากการสัมภาษณ์นายจ้างสวนผลไม้ ให้ข้อมูลว่า “ไม่นิยมจ้างแรงงานหญิงมาทำงาน ยินดีจ้างแรงงานชายมากกว่า แต่หากต้องจ้างเพราะแรงงานหญิงมากับครอบครัวหรือแรงงานเด็กมากับครอบครัวก็สามารถจ้างแรงงานได้ แต่ต้องเลือกเฉพาะงานเบาเท่านั้น”

[2]จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงกระเกษตรและสหกรณ์ให้ข้อมูลว่า “แรงงานหญิงและแรงงานเด็กสามารถทำได้หากเป็นการทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว แต่หากเป็นการทำแบบเต็มรูปแบบก็ยังไม่เหมาะสมเพราะบางงานเป็นงานค่อนข้างหนัก”

[3]จากการสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้าง พบว่า “การจ้างแรงงานเด็กเป็นการจ้างงานเฉพาะเด็กที่มีร่างกายเติบโตเต็มที่แล้ว โดยเฉพาะการทำงานหนักในไร่ เช่น การฉีดพ่นยาฆ่าแมลงจะใช้แรงงานชายที่มีอายุตั้งแต่ 20-35 ปี เท่านั้น เนื่องจากผู้ใหญ่อายุ 35 ปีขึ้นไป มักไม่รับทำงานดังกล่าวแล้ว”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้ต่อมากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้เด็กอายุ 15 ปีขึ้นไป จึงจะทำงานในภาคการเกษตรกรรมได้ ซึ่งผลของการแก้ไขกฎหมายนั้นน่าจะเหมาะสมแล้วเพราะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งแรงงานเกษตรกรรมบางกรณีอาจต้องใช้สารเคมีหรือยุ่งเกี่ยวกับอุปกรณ์การเกษตรที่เป็นอันตรายจึงไม่ควรให้เด็กทำงาน

5) ปัญหารูปแบบการคุ้มครองแรงงานเด็ก กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีบทบัญญัติการตรวจแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และการห้ามเด็กทำงานในสถานที่ที่เด็กไม่ควรทำเหมือนในภาคอุตสาหกรรม เช่น สถานที่ฆ่าสัตว์ รวมทั้งการให้เด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากนี้ แรงงานเกษตรกรรมในบางงานอาจส่งผลกระทบต่อเด็กได้[1] เช่น การฉีดพ่นยาฆ่าแมลง หรือการใส่ปุ๋ยเคมี ดังนั้น จึงมีปัญหาว่า ควรกำหนดรูปแบบการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมเช่นไร จึงจะสอดคล้องกับการใช้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม เช่น กำหนดงานใดที่ห้ามเด็กทำ รวมทั้งกำหนดวิธีการตรวจสอบการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมที่แตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมและสามารถนำมาใช้งานได้

1.1.3.3 ปัญหาการตรวจแรงงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้มีการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ไม่มีการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมอย่างเข้มงวด จึงทำให้ไม่มีการควบคุม

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างสวนยางและลูกจ้างสวนไม้ดอกไม้ประดับ ให้ข้อมูลว่า "แรงงานเด็กสามารถทำงานได้ เนื่องจากงานไม่หนักเกินไป สำหรับเจ้าหน้าที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่า แรงงานเด็กควรทำงานเกษตรกรรมได้บางประเภทเท่านั้น"

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในภาคการเพาะปลูก ลูกจ้างขาดที่พึ่งและไม่ทราบถึงสิทธิในการร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน[1]

2. ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์

2.1 การสัมภาษณ์

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างแบ่งตามกลุ่มได้ ดังนี้

2.1.1 กลุ่มภาครัฐ

ตารางที่ 18 ผลการสัมภาษณ์หน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
กระทรวง-เกษตรและสหกรณ์	จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ข้อมูลว่า "ภาคเกษตรมีปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่จำเป็นต้องใช้แรงงาน เช่น ช่วงปลูกและเก็บเกี่ยว ซึ่งมีเวลาใกล้เคียงกัน ทั้งมีปัญหาค่าแรงงานค่าจ้างต่ำ เกษตรกรและนายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการทำเกษตรกรรม

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างสวนผักให้ข้อมูลว่า "ไม่ค่อยมีภาครัฐมาตรวจแรงงานสวนผัก ลูกจ้างสวนไม้ดอกไม้ประดับให้ข้อมูลว่า มีภาครัฐจากอำเภอเข้ามาตรวจแรงงานบ้างแต่ไม่ได้มาจากกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างไร่อ้อยให้ข้อมูลว่าไม่แน่ใจว่ามีภาครัฐมาตรวจสอบหรือไม่ ลูกจ้างสวนยางพาราให้ข้อมูลว่ามีคนในภาครัฐมาตรวจแรงงานแต่ไม่ทราบว่าเป็นหน่วยงานใด"

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
กระทรวง-เกษตรและสหกรณ์	อยากให้รัฐส่งเสริมความรู้ในการผลิตสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ นักวิชาการเกษตรต้องทำหน้าที่หลายอย่างและมีจำนวนไม่เพียงพอในการช่วยเหลือ เกษตรกร รัฐต้องให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร ให้แหล่งทุนมีการช่วยเหลือด้านราคา มีการประกันราคาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นลงไปช่วยดูแลเกษตรกร รวมถึงกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคควรจะมีความชัดเจนในด้านการคุ้มครองด้านการเกษตร รัฐบาลควรกลั่นกรองและอำนวยความสะดวกในการจัดหาคนงานภาคเกษตรทั้งต่างถิ่นหรือต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งให้กับนายจ้างทำให้ง่ายต่อการควบคุมดูแลและตรวจสอบ สวัสดิการ นายจ้างควรมีน้ำดื่ม ศาลาบังแดด ให้เวลาพักผ่อนในเวลากลางวัน มีการรักษาพยาบาลที่ดี มีกองทุนสำรอง และทุกคนควรได้รับการประกันสังคม โดยปกติแรงงานจะทำงานเป็นฤดู การควบคุมเวลาการทำงานกระทำได้ยาก ขึ้นอยู่กับหน้างานว่าต้องทำแค่ไหนอย่างไร กำหนดเป็นวันเวลาค่อนข้างยาก แต่ก็ควรมีวันหยุดตามประเพณี วันหยุดเทศกาล การตรวจของกระทรวงแรงงานก็ควรจะตรวจอย่างทั่วถึง แรงงานหญิงและแรงงานเด็กสามารถทำงานได้ หากเป็นการทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัวแต่หากเป็นการทำแบบเต็มรูปแบบยังไม่เหมาะสมเพราะบางงานเป็นงานค่อนข้างหนัก แต่บางงานหญิงและเด็กสามารถทำได้เพราะเป็นงานไม่หนัก สำหรับกองทุนเงินทดแทนสำหรับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวไม่ควรได้รับเพราะแรงงานต่างด้าวไม่ได้จ่ายภาษีให้กับภาครัฐควรเพิ่มเติมการจัดตั้งกองทุนในแต่ละสาขาอาชีพและสวัสดิการให้พอเพียง แยกแต่ละสาขาอาชีพให้เหมาะสม เนื่องจากกองทุนแต่ละประเภทการเกษตรไม่สามารถใช้ร่วมกันได้เพราะรายละเอียดไม่เหมือนกัน ควรเพิ่มเติมการจัดตั้งกองทุนในแต่ละสาขาอาชีพและสวัสดิการให้พอเพียง แยกแต่ละสาขาอาชีพให้เหมาะสม เนื่องจากกองทุนแต่ละประเภทการเกษตรไม่สามารถใช้ร่วมกันได้เพราะรายละเอียดไม่เหมือนกัน ควรเพิ่ม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
กระทรวง-เกษตรและสหกรณ์ กระทรวง-แรงงาน	อัตรากำลังให้หน่วยงานของรัฐเพราะขาดแคลนอัตรากำลัง ควรกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมงานกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีศักยภาพ" จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ กระทรวงแรงงาน ส่วนมากเห็นว่า "ควรเพิ่มพนักงานตรวจแรงงานจะทำให้การดูแลเกษตรกรเป็นไปได้ดีมากขึ้น วันหยุดหรือวันลา เกษตรกรควรได้รับเงินเพื่อให้เกษตรกรสามารถดำรงชีพอยู่ได้ รัฐควรจะปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมมากขึ้น แม้มีกฎหมายหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่ควรบัญญัติกฎหมายให้อยู่รวมกันเป็นฉบับเดียว เพื่อให้ง่ายสำหรับเจ้าหน้าที่ นายจ้างและลูกจ้างภาคเกษตร ในการนำไปใช้งาน รัฐควรจะอบรม ความรู้ จัดหาตลาดสำหรับขายสินค้า จัดหาแหล่งเงินทุนให้เกษตรกร ควรจะแยกกลุ่มเกษตรกรเป็นประเภทให้ชัดเจนว่าเป็นแรงงานเป็นประเภทใดและควรได้รับการคุ้มครองอย่างไร สวัสดิการที่ต้องการ คือ น้ำดื่มสะอาด ที่พักอยู่ในบริเวณที่ปลอดภัย มีการรักษาพยาบาลที่ดี มีเงินกองทุนเงินทดแทน มีประกันสังคม และกองทุนช่วยเหลือการออมภาคเกษตร โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ส่งเสริมหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องสหกรณ์เป็นผู้ดูแล" จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ กระทรวงแรงงาน ส่วนมากเห็นว่า "ควรเพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน จะทำให้การดูแลเกษตรกรเป็นไปได้ดีมากขึ้น การรวมกลุ่มของเกษตรกรในภาคเกษตรกรรมไม่เข้มแข็ง นายจ้างก็ขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย รัฐช่วยเหลือไม่เพียงพอ กฎหมายมีหลายฉบับทำให้ใช้งานยาก ต้องมีการบูรณาการกฎหมายและให้มีการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด ค่าล่วงเวลาควรได้รับแต่บางครั้งเป็นการจ้างเหมา ค่าจ้างเด็กและหญิงควรได้เท่ากันกับชาย แต่ก็มีปัญหาทำให้นายจ้างไม่อยากจ้างแรงงานหญิง เพราะทำงานได้น้อยกว่า มีเพียงบางงานเท่านั้นที่เหมาะกับแรงงานหญิง เนื่องจากมีความละเอียดมากกว่า การใช้สิทธิ์การลาควรได้รับเงินแต่หากเป็นการจ้างเหมาก็ควรอยู่ตามสภาพของการจ้าง ลูกจ้างเด็กและหญิงควรได้รับ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
กระทรวง-แรงงาน	การดูแลในเรื่องของการยก แบกหาม ทูน ลาก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง-แรงงาน พ.ศ. 2541 ควรตั้งสหภาพแรงงานประเภทกลุ่มอาชีพรวมไปถึงการตั้งพรรค-การเมืองเพื่อให้เป็นตัวแทนในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม รัฐควรส่งเสริม พัฒนาฝีมือแรงงานภาคเกษตรกรรมให้มากขึ้นและมีคำนิยามแรงงานแต่ละประเภทให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายได้เหมาะกับสภาพของเกษตรกร”
สำนักงาน-ประกันสังคม	กลุ่มข้าราชการ สำนักงานประกันสังคม มักพบปัญหาผู้จ้างไม่ส่งประกันสังคม ลูกจ้างไม่มีความรู้ด้านประกันสังคม ขณะที่เจ้าหน้าที่รัฐไม่เพียงพอ ควรออกกฎหมายเพื่อขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำเกษตรกรรม เช่น จัดตั้งกองทุนเกษตรกรรมเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและให้ได้รับความคุ้มครองเท่ากับอาชีพอื่น มีค่าตอบแทนที่มั่นคงในการทำงาน เพื่อให้เกษตรกรได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันและให้รัฐสามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้อย่างรวดเร็ว ปัจจุบันเจ้าหน้าที่รัฐมีเพียง 4 พันคน ดูแลเกษตรกร 14 ล้านคน บางครั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ไม่มีความรู้มากพอที่จะทำงานตามหน้าที่ ขาดการเพิ่มเติมความรู้ ขาดการฝึกอบรม อีกทั้งต้องมีการกำกับดูแลแผนงานและแนวทางแก้ปัญหาเกษตรกรแบบจริงจัง เพื่อให้สามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ควรช่วยเหลือโดยการตั้งกองทุนเกษตรกรรมภาคชุมชนและให้มีระบบ

2.1.2 กลุ่มนายจ้าง

ตารางที่ 19 ผลการสัมภาษณ์นายจ้าง

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
	สารสนเทศร่วมกัน วันหยุด วันลา ให้เป็นไปตามกฎหมาย การดูแลหญิงตั้งครรภ์ต้องดูแลเป็นพิเศษ ในระหว่างทำงาน ต้องการให้มีประกันสังคมทุกคน โดยให้เพิ่มการคุ้มครองลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมทั้งหมด และจัดความสมดุลในการบังคับใช้กฎหมายของภาคเกษตรกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ควรตั้งกองทุนด้านเกษตรหรือหากไม่ตั้งกองทุนด้านการเกษตรก็ควรนำเกษตรกรเข้ากองทุนอื่น ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกษตรกรได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เท่าเทียมแรงงานภาคอื่น ๆ
สวนยางพารา	กลุ่มนายจ้างสวนยางพารา เห็นว่า ไม่สามารถให้ค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างสวนยางพาราได้ การจ่ายค่าจ้างเป็นการจ่ายแบบแบ่งรายได้ในลักษณะสัดส่วน เช่น ลูกจ้างได้ 30% เจ้าของสวนยางพาราได้ 70% หรือลูกจ้างได้ 40% เจ้าของสวนยางพาราได้ 60% แล้วแต่ราคายางตามท้องตลาดเพราะเจ้าของสวนยางพาราต้องจ่ายค่าเช่าที่ดิน ค่าพันธุ์ต้นกล้า ค่าปุ๋ย ค่าตัดหญ้า โดยเจ้าของสวนยางพารา สวัสดิการบ้านพัก น้ำ ไฟ ใช้ฟรี แต่หากต้องรักษาพยาบาลก็รักษาโดยอนามัยหรือบัตร 30 บาท ทั้งในขณะนี้ยางราคาต่ำ แต่ที่ดิน ปุ๋ย สารเคมี มีราคาสูง ทำให้การดำรงชีพเป็นไปได้ยากเพราะค่าครองชีพสูงรายได้ต่ำ วันหยุด วันลา ก็เป็นไปตามสภาพอากาศ หากฝนตกก็ไม่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างสามารถลาได้ตลอดแต่จะไม่ได้รับเงินค่าจ้าง เพราะเป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลของงาน ไม่มีการทำงานล่วงเวลา เด็กสามารถทำงานได้ไม่เป็นอันตราย ผู้หญิงไม่ต้องดูแลเป็นพิเศษเพราะส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว ไม่มีผู้หญิงโสดทำงาน เพียงลำพังมีภาครัฐมาตรวจว่าแรงงานถูกต้องหรือไม่ มีสารเสพติดหรือไม่เป็นครั้งคราว

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
สวนยางพารา	กลุ่มนายจ้างเห็นว่า ควรจัดให้มีกองทุนประกันสังคมเพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างแต่ก็ยังเป็นข้อยุ่งยากทั้งสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ควรมีกองทุนช่วยเหลือการออมเงินของภาคเกษตรกรรมเพราะลูกจ้างไม่สามารถบริหารจัดการเงินเองได้
ไร่อ้อย	กลุ่มนายจ้างไร่อ้อยจะมีการจ้างลูกจ้างทั้งคนไทยและคนต่างชาติ แต่เป็นการจ้างในลักษณะรายวัน ซึ่งจะเลือกจ้างลูกจ้างที่เป็นคนไทยก่อนเพราะสามารถสื่อสารกันเข้าใจได้ดีกว่าและทำงานได้ดีกว่า การจ้างจะตกลงจ้างเป็นหน้าที่ เช่น ค่าจ้างปลูก จ่ายวันละ 250 บาท หรือค่าจ้างปลูกไร่ละ 350 บาท ปลูกเป็นทีม 6-8 คน จะปลูกได้ประมาณ 8-12 ไร่ เมื่อคิดค่าจ้างไร่ละ 350 บาท คิดเป็นเงินได้ประมาณ 2,800-4,200 บาทต่อวัน เฉลี่ยได้ค่าจ้างทีมละ 6-8 คน จะได้ค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 466-525 บาท ต่อคนต่อวัน ค่าจ้างถอน จ่ายให้ลูกจ้างตันละ 600 บาท ค่าจ้างถากหญ้าจ่ายให้ลูกจ้างวันละ 280 บาท ค่าจ้างขับรถคีบจ่ายให้ลูกจ้างวันละ 400 บาท ลักษณะงานก็มีหลากหลาย ตั้งแต่การฉีดยา การใส่ปุ๋ย การตัดพันธุ์อ้อย ค่าจ้างจึงไม่แน่นอนแล้วแต่ผลของงาน เช่น ค่าจ้างคนฉีดยา ถังละ 130 บาท (ถังหนึ่งบรรจุ 200 ลิตร) วันหนึ่งลูกจ้างฉีดยาได้ 2.5 ถัง ต่อคน ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย 325 บาท ค่าจ้างตัดเผา 1.20 บาท ต่อมัด (มัดหนึ่งมี 10-12 ลำ) วันหนึ่งถ้าลูกจ้างตัดเผาได้ 100-400 มัด ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย 120-480 บาทต่อวันต่อคน ค่าจ้างตัดสด 1.50 บาท ต่อมัด (มัดหนึ่งมี 10-12 ลำ) ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย 150-600 บาท ต่อวันต่อคน ค่าจ้างใส่ปุ๋ย ลูกละ 30 บาท วันหนึ่งลูกจ้างใส่ปุ๋ยได้ 8-9 ลูก ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย 240-270 บาท ต่อวัน อุบัติเหตุมีเล็กน้อย เช่น มีดบาด ใบอ้อยทิ่มตา เวลาทำงาน 07.00-16.00 นาฬิกา พักเวลา 12.00-13.00 นาฬิกา มีบ้านพัก น้ำ ไฟ ฟรี อาหารจัดหาเอง การรักษาพยาบาลที่อนามัยหรือใช้สิทธิ 30 บาท รักษาทุกโรค ลูกจ้างทำทุกวันไม่ค่อยมีวันหยุดเพราะถ้าหยุดนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้าง แรงงานหญิงทำงานเบา ๆ ได้ แต่แรงงานเด็กนายจ้างไม่อยากจ้างเพราะงานค่อนข้างหนักไม่ค่อยมีภาครัฐเข้าตรวจตรา

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
สวนไม้ดอกไม้ประดับ	การทำงานในสวนไม้ดอก ไม้ประดับทำทุกวัน งานไม่หนักและอยู่ในที่ร่มเป็นส่วนใหญ่ การทำงาน ทำงานวันละ 6-8 ชั่วโมง พบปัญหาเรื่องราคาสินค้า ในช่วงที่ผลผลิตน้อย ราคาสินค้าจะสูง ทำให้ได้รายได้น้อย แต่เมื่อผลผลิตมีจำนวนมาก ราคาสินค้ากลับต่ำมากเช่นกัน ทำให้บางครั้งไม่สามารถส่งสินค้าออกไปขาย ได้ เนื่องจากขาดทุนตั้งแต่กระบวนการผลิต สวัสดิการ นายจ้างสวนไม้ดอกไม้ประดับ มีบ้านพักให้ลูกจ้างทั้งหมดและบางครั้งจัดจ้างทั้งครอบครัว แต่ราคาค่าจ้างไม่สูงนัก ทำให้ลูกจ้างชอบทำงานในโรงงานเพราะได้เงินมากกว่า ส่วนใหญ่รายได้ของนายจ้างจะพออยู่ได้ แต่เนื่องจากรายได้ไม่แน่นอน มีรายได้มากในช่วงเทศกาลเท่านั้น พบปัญหาเรื่องการเข้าตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐค่อนข้างมาก ปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวซึ่งใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แต่แรงงานต่างด้าวที่จ้างไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงาน การทำงานมีความปลอดภัยสูง การจ้างเป็นการจ้างรายวันหากลูกจ้างไม่มาทำงานนายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ วันหยุดเทศกาลนายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างแต่จะมีการจัดเลี้ยงอาหารแทน
นาข้าว	กลุ่มนายจ้างทำนาข้าว มักจะทำนาข้าวบนที่ดินของตัวเองและเช่าที่ดินเพิ่มเติมตั้งแต่ 30-200 ไร่ และทำนาข้าวทั้งแบบข้าวนาปีและข้าวนาปรัง ขึ้นอยู่กับพื้นที่ของที่ดินว่าสามารถปลูกข้าวได้แค่ไหนอย่างไร โดยขึ้นอยู่กับความพร้อมเรื่องน้ำเป็นหลัก เวลาทำงานของนายจ้าง ส่วนใหญ่ใช้กับการควบคุมเท่านั้น โดยเริ่มทำงานในเวลา 06.00-10.00 นาฬิกา และทำงานอีกครั้งในเวลา 17.00-18.00 นาฬิกา การจ้างงานมีการจ้างเป็นรายวันและการจ้างเป็นลักษณะผลของงาน เช่น การจ้างหว่านข้าว การจ้างใส่ปุ๋ย การจ้างถอนหญ้า การจ้างฉีดยาฆ่าหญ้า การจ้างฉีดยาคุมหญ้า ซึ่งค่าจ้าง จะมีตั้งแต่วันละ 200-900 บาท แล้วแต่ลักษณะของงาน เช่น ค่าจ้างเกี่ยวข้าวจ่ายค่าจ้าง ไร่ละ 450 บาท หากลูกจ้างสามารถเกี่ยวข้าวได้ 2 ไร่ ก็จะได้ค่าจ้าง 900 บาท ขึ้นอยู่กับฝีมือและความชำนาญ

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
	การรับจ้างหว่านปุ๋ย หว่านข้าว แบกฟางหรือรับจ้างฉีดยา จะได้รับค่าจ้างไร่ละ 50 บาท หากลูกจ้างทำงานได้พื้นที่ถึง 5 ไร่ ก็จะได้ค่าจ้างเป็นเงิน 250 บาท ต่อวัน แต่หากทำงานได้พื้นที่ถึง 10 ไร่ ก็จะได้ค่าจ้างเป็นเงิน 500 บาท ต่อวัน นายจ้างทำนาไม่จัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง เพราะจ้างคนในพื้นที่ ปัจจุบันตัวนายจ้างเองไม่มีความคาดหวังในอนาคตเพราะราคาข้าวไม่ดีผลผลิตต่ำ สิ่งที่ต้องการ คือ บัตรทอง 30 บาท เพราะต้องใช้ในการรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ไม่มีกำหนด หากลูกจ้างไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา อยากให้ลูกจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมแต่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีรายได้เพียงพอที่จะจ่าย และต้องการความช่วยเหลือเกษตรกรทำนาในด้านอื่น ๆเพิ่มมากขึ้น
สวนผักไฮโดรโปนิกส์และผักพื้นดิน	นายจ้างผักไฮโดรโปนิกส์ มักจะทำสวนผักไฮโดรโปนิกส์บนพื้นที่ขนาดไม่ใหญ่นัก ประมาณ 1-10 ไร่ เป็นการปลูกผัก เป็นรอบ ๆ เพื่อให้มีผักไฮโดรโปนิกส์ขายตลอดปี และเป็นการปลูกตามปริมาณที่มีพ่อค้ามาสั่งจองไว้สำหรับ นายจ้างผักพื้นดินจะปลูกตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งมีการตกลงกันก่อนว่า ผู้ซื้อต้องการผักชนิดใดบ้าง ปริมาณเท่าใด ต่อปี ต่อเดือน ต่อวัน หรือช่วงเวลาใดบ้างอย่างชัดเจน สำหรับเวลาทำงาน ลูกจ้างสวนผักจะทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 07.30-17.00 นาฬิกา งานสวนผักเป็นงานเบา แรงงานหญิง แรงงานเด็ก หรือแรงงานชาย ก็สามารถทำได้ โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างวันละ 300 บาท สำหรับสวัสดิการนายจ้างสวนผักมี บ้านพัก น้ำ และไฟ ให้แต่อาหารลูกจ้างต้องจัดหาเอง ความคาดหวังในอาชีพการทำสวนผัก ไม่คิดขยายการเพาะปลูกเพราะราคาและตลาดไม่แน่นอน อยากให้รัฐมาช่วยส่งเสริมวิธีการปลูก วิธีการป้องกันแมลง และให้มีประกันสังคม การปลูกสวนผักไม่ค่อยมีงานล่วงเวลา จึงไม่มีค่าล่วงเวลา หากมีจะนายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้จากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นชั่วโมง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
สวนผลไม้	กลุ่มนายจ้างสวนผลไม้ มีทั้งสวนทุเรียน สวนมังคุด สวนแก้วมังกร สวนสับปะรด และในสวนผลไม้ต่าง ๆ มักมีการปลูกสวนยางเพิ่มเติม การดูแลสวนผลไม้ จะทำเป็นฤดูกาลและช่วงเวลา ช่วงเวลาการของทุเรียนก็จะดูแลสวนทุเรียน ช่วงเวลาของมังคุดก็จะไปดูแลสวนมังคุด ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป การจ้างงานมีทั้งการจ้างประจำเป็นรายเดือน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำตามหน้าที่งานที่จ้าง หรือการจ้างที่เป็นลักษณะผลของงานที่ทำได้ ว่าจ้างลูกจ้างทำอะไรให้ค่าจ้างเท่าใด ค่าจ้างมีการจ่ายค่าจ้างเป็นวัน ตั้งแต่วันละ 250-300 บาท ต่อวันหรือการจ้างเป็นลักษณะผลของงาน ซึ่งลูกจ้างอาจได้ค่าจ้างได้ถึง 550 บาท ต่อวัน การทำงานสวนผลไม้ ปกติจะเริ่มทำงานในช่วงเช้า เวลา 07.00-16.00 นาฬิกา แต่หากเป็นเรื่องของการทำสวนยางพารา จะเริ่มทำงานในช่วงกลางคืนถึงหัวรุ่ง ขึ้นอยู่กับฤดูกาล หากเป็นฤดูหนาวในภาคอีสานจะเริ่มทำสวนยางในเวลาเที่ยงคืน หากเป็นฤดูร้อนจะเริ่มตอนรุ่งสางของวัน การจ้างแรงงานในภาคกลาง นิยมจ้างคนต่างชาติ เช่น ชาวกัมพูชาและชาวเขมรมากกว่าคนไทย เพราะมีความอดทนมากกว่า แต่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนายจ้างมักจ้างเป็นคนอีสานด้วยกันทำงานมากกว่า สวัสดิการลูกจ้างสวนผลไม้ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน คือ มีบ้านพักน้ำไฟฟรี แต่มีปัญหาก็คือ เรื่องราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและมีปัญหาเกี่ยวกับการจดทะเบียนทำพาสปอร์ตจ้างคนต่างชาติมีราคาสูงและยุ่งยาก ลูกจ้างที่ได้ Work Permit แล้วมีโอกาสหนีไม่ทำงานต่อ มีความต้องการสวัสดิการที่รัฐจัดให้แต่ขั้นตอนซับซ้อนมาก การจ่ายค่าจ้างนายจ้างมักมีปีโบนัสปลายปีให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงินตั้งแต่ 5,000 ถึง 20,000 บาท ต่อปี แล้วแต่กำไรของแต่ละสวนผลไม้ นายจ้างไม่ต้องการแรงงานหญิง ต้องการแรงงานชายเป็นหลัก แต่หากต้องจ้างก็สามารถจ้างได้ หากแรงงานหญิงมากับครอบครัว แรงงานเด็กก็สามารถให้ทำงานได้แต่ต้องเลือกเฉพาะงานที่ไม่หนัก

2.1.3 กลุ่มลูกจ้าง

ตารางที่ 20 ผลการสัมภาษณ์ลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
นาข้าว	กลุ่มลูกจ้างทำนาข้าว จะมีรูปแบบการทำงานตามฤดูกาล ในกลุ่มลูกจ้างทำนาข้าว มีลูกจ้างที่ไม่มีที่นาเป็นของตัวเองเลย เรียกได้ว่าเป็นลูกจ้างรับจ้างทำนา 100% ลูกจ้างทำนาบางคนอาจมีที่นาเป็นของตัวเอง บางคนเช่าที่นาในการทำนาทั้งหมด และเมื่อเสร็จจากการทำนาของตัวเอง ก็จะไปรับจ้างทำนาเพิ่มอีก การทำงานจะทำช่วงเช้าถึงกลางวันและช่วงบ่ายถึงเย็น ลูกจ้างนาข้าวที่มีอายุมากจะไม่รับจ้างฉีดยาฆ่าหญ้าหรือฉีดยาคุมหญ้า นายจ้างมักจ้างลูกจ้างที่อายุรุ่นหนุ่มแทน เนื่องจากคนที่เริ่มมีอายุมากกลัวปัญหาด้านสุขภาพจากสารเคมี ค่าตอบแทน การรับจ้างเกี่ยวข้าวจะอยู่ที่ราคาไร่ละ 450-550 บาท อนาคตอยากให้นายจ้างเปลี่ยนจากนาข้าวเป็นไร่อ้อย เพราะไร่อ้อยได้ราคาดีกว่านาข้าว นอกจากนี้ อยากให้รัฐช่วยเหลือเรื่องน้ำ เพราะน้ำ คือ ชีวิต ถ้าไม่มีน้ำก็ไม่สามารถทำนาได้ การทำนา ทำวันละ 8 ชั่วโมง ตลอดเจ็ดวันแล้วแต่ฤดูกาล บางฤดูไม่มีนาให้ทำก็ต้องไปหางานอื่นทำเสริม เพื่อให้มีรายได้ที่จะสามารถประคองชีวิตอยู่ได้ ความต้องการของลูกจ้างทำนา คือ อยากมีรายได้ประจำ อยากมีสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น แรงงานเด็กและแรงงานหญิงสามารถทำนาได้เพราะมีความปลอดภัยไม่ค่อยอันตราย เป็นวิถีที่โตมาแต่เด็ก ภาครัฐไม่ค่อยมาตรวจสอบ ลูกจ้างทำนาต้องการให้มีกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน แต่ไม่มีกำลังที่จะสามารถจ่ายเงินค่ากองทุนต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ ยังเกรงว่าหากนำเงินไปฝากภาครัฐแล้วจะไม่สามารถเบิกเงินคืนได้ง่าย

ตารางที่ 20 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
สวนยางพารา	แรงงานสวนยางพาราส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า รับจ้างกรีดยางมากกว่า 10 ปี การทำงานจะตื่นแต่ 03.00-04.00 นาฬิกา มีบางกลุ่มที่ตื่นตั้งแต่เที่ยงคืน และเริ่มพัก เวลาประมาณ 07.00-08.00 นาฬิกา หลังจากนั้นทำงานต่อ และพักในเวลา 12.00-13.00 นาฬิกา เริ่มทำงานต่อจนถึงเวลา 16.00 นาฬิกา การทำงานไม่มีวันหยุด วันลา ตามปกติ แต่จะหยุดหรือลาตามฤดูกาล คือ ถ้าฝนตกลูกจ้างสวนยางพาราต้องหยุดงานเพราะไม่สามารถกรีดน้ำยางพาราได้ การจ่ายค่าจ้างเป็นการจ่ายแบบแบ่งรายได้ในลักษณะสัดส่วน เช่น ลูกจ้างได้ 30% เจ้าของสวนยางพาราได้ 70% หรือลูกจ้างได้ 40% เจ้าของสวนยางพาราได้ 60% แล้วแต่ราคายางตามท้องตลาดเพราะเจ้าของสวนยางพาราต้องจ่ายค่าเช่าที่ดิน ค่าพันธุ์ต้นกล้า ค่าปุ๋ย ค่าตัดหญ้า ในวันที่สัมภาษณ์ราคายางพาราต่ำมาระยะหนึ่งแล้ว ไม่คุ้มค่าในการทำงานแต่ไม่รู้จะทำงานอะไร ไม่มีความเข้าใจกฎหมายของประเทศไทยเพราะอาศัยอยู่แต่ในสวนยางพารา ความต้องการของลูกจ้างสวนยางพารา อยากให้ยางพาราราคาดี เพื่อตนจะได้เงินส่วนแบ่งที่มากขึ้นและอยากให้มีการรักษาพยาบาลที่ดี ปกติลูกก็จะช่วยงานอยู่แล้วผู้หญิงในครอบครัวต้องทำงานและทำอาหารดูแลบ้านด้วย ภาครัฐมีมาตรวจแต่ไม่ทราบหน่วยงาน แรงงานพม่าไม่เข้าใจเรื่องกองทุนและไม่คิดว่าชาวต่างชาติจะมีสิทธิ์ได้รับ สำหรับชาวไทยอยากได้กองทุนแต่ไม่มีความสามารถในการจ่ายเงินเข้ากองทุน
ไร่อ้อย	ลูกจ้างไร่อ้อย ลูกจ้างไร่อ้อยส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างประจำ คือ มีการจ้างตลอดทั้งปี แต่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายเป็นเงินเดือนแต่คิดค่าจ้างจากจากผลงานที่ทำในแต่ละวันของเดือน มารวมจ่ายเงินเมื่อถึงเวลาสิ้นเดือน โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ ในบางงานนายจ้างจะจ่ายโดยใช้วิธีเหมาจ้างต่อวัน และในบางงานนายจ้างจะใช้วิธีจ่ายตามผลของงานที่ลูกจ้างทำได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
ไร่อ้อย	เวลาทำงาน จะเริ่มทำตั้งแต่ 8.00-12.00 นาฬิกา และเวลา 13.00-17.00 นาฬิกา งานที่นายจ้างให้ทำ จะมีตั้งแต่การปลูกอ้อย ใส่ปุ๋ย รองปุ๋ย เพาะพันธุ์ ฉีดยาคุมแห้ง กลบโคลน ฉีดยาคุมหญ้า ถากหญ้า ขับรถคีบอ้อย ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยวันละประมาณ 220-650 บาท แล้วแต่ความ-ชำนาญและแล้วแต่รูปแบบของการจ้าง ไม่มีวันหยุด หากลูกจ้างหยุดงานลูกจ้างจะไม่ได้เงินค่าจ้าง วันหยุดเป็นทางการ คือ วันสงกรานต์และวันปีใหม่ แต่จะไม่ได้ค่าจ้างเช่นกัน การรักษา-พยาบาลใช้รักษาที่อนามัยหรือใช้สิทธิ 30 บาท สวัสดิการนายจ้างมี ที่พัก และน้ำไฟให้ฟรี ลูกจ้างไร่อ้อยเห็นว่า แรงงานเด็กไม่ควรทำไร่อ้อย เว้นแต่เป็นแรงงานเด็กที่มีขนาดตัวเท่าผู้ใหญ่ แรงงานหญิงสามารถทำไร่อ้อยได้ แต่ก็ยังเป็นงานที่หนักและต้องเลือกงานที่ไม่หนักมากนักให้แรงงานหญิง ไม่แน่ใจว่ามีภาครัฐมาตรวจสอบหรือไม่ อยากให้มีกองทุนประกันสังคม แต่ไม่มีความสามารถในการจ่าย
สวนไม้ดอกไม้ประดับ	ลูกจ้างสวนไม้ดอกไม้ประดับ มีหลากหลายประเภททั้งคนไทยและคนต่างชาติ ทั้งเป็นลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายวัน ทั้งมีสวัสดิการและไม่มีสวัสดิการ เวลาทำงาน ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา 08.30-17.00 นาฬิกา แม้จะจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนแต่ไม่ทำประกันสังคมให้ วันหยุด นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดได้เดือนละสองวัน สำหรับการทำงานล่วงเวลาในช่วงวันหยุดเทศกาล วันหยุดสงกรานต์ วันหยุดปีใหม่ นายจ้างจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้ แต่ในวันหยุดปกติประจำเดือน นายจ้างจะให้หยุดในวันพระใหญ่ ถ้าหยุดงานวันอื่น ๆ จะไม่ได้รับค่าจ้าง แรงงานหญิงทำงานได้เพราะงานสวนไม้ดอก ไม้ประดับเป็นงานที่ไม่หนักสำหรับแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก แรงงานเด็กสามารถทำได้แต่นายจ้างจะให้ค่าจ้างน้อย หากเป็นลูกจ้างประเภทรายเดือนจะมีบ้านพัก น้ำ ไฟ ฟรีและข้าวสารให้หนึ่งถัง หากเป็นลูกจ้างประเภทรายวันจะไม่มีสวัสดิการให้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
	มีภาครัฐจากอำเภอเข้ามาตรวจบ้าง ลูกจ้างอยากให้มีสวัสดิการมากขึ้น ลูกจ้างบางคนนอกจากเป็นลูกจ้างแล้ว ยังเป็นเจ้าของสวนปลูกไม้ดอกไม้ประดับเองทั้งที่เป็นเจ้าของที่ดินเองและเช่าที่ปลูกแต่เป็นพื้นที่ขนาดเล็ก ลักษณะของการรับจ้าง ไม่มีสวัสดิการใด ๆ กลุ่มลูกจ้างปลูกไม้ดอกไม้ประดับ จากการเก็บแบบสัมภาษณ์ที่สถานีเกษตรหลวงอ่างขาง แทบทั้งหมดจะเป็นชาวเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น เผ่ากะเหรี่ยง เผ่ามูเซอ โดยเผ่ามูเซอนายจ้างให้ปลูกผัก ผลไม้ ชาวกะเหรี่ยงต้องปลูกผักเพราะงานหลักของเผ่า คือ การทำนา การปลูกกุหลาบนายจ้างต้องให้เผ่าที่มีความละเอียดอ่อนเป็นผู้ปลูก การแบ่งงานในการปลูกแบ่งตามชนเผ่าตามสภาพพื้นที่ ในการปลูกผัก ผลไม้ ไม้ดอก ไม้ประดับ จะแบ่งเป็นดอยว่าดอยไหนปลูกอะไร จะไม่ปลูกซ้ำกัน ไม่ปลูกแข่งกัน สำหรับค่าจ้างบนดอยอ่างขางนั้น นายจ้างจะมีการลงนามสัญญาการจ้างผลิตกับผู้จ้างก่อนจะให้ลูกจ้างปลูก เพื่อให้มีลูกค้าและรายได้ที่แน่นอน ผลผลิตจากดอยอ่างขางนำส่งไปประเทศสิงคโปร์ สำหรับดอยอื่นส่งผลผลิตไปยังบริษัทซิลเลอร์จำกัด สำหรับการปลูกชาเขียว ชาอู่หลง ชาแดง ส่งผลผลิตไปยังบริษัทแอมเวย์จำกัด การจ้าง นายจ้างเน้นรับแรงงานหญิงเนื่องจากมีที่พักจำกัด การแบ่งรายได้แบ่งตามผลผลิตที่ได้ คูณราคาขาย แล้วนำมาแบ่งกันเป็นเปอร์เซ็นต์ รายได้เฉลี่ยประมาณ 18,000-20,000 บาท รายได้ที่นายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างจะจ่ายให้หลังเก็บเกี่ยวผลผลิตและส่งจำหน่ายแล้ว อุบัติเหตุในการทำงานไม่ค่อยมี
สวนผักไฮโดร-โปนิกส์และผักพื้นดิน	ลูกจ้างสวนผัก มีทั้งลูกจ้างสวนผักไฮโดรโปนิกส์และลูกจ้างสวนผักพื้นดิน ซึ่งต่างเห็นน้ำเป็นหัวใจสำคัญ ถ้ามีน้ำก็สามารถปลูกผักได้ การปลูกผักจะเป็นการปลูกตามความต้องการของลูกค้า ว่าต้องการผักชนิดใด เป็นจำนวนเท่าใด สำหรับปัญหามักเกิดจากสิ่งรบกวน เช่น หนอน หมัด ด้วง เพลี้ย อุบัติเหตุในการทำงานไม่ค่อยมี

ตารางที่ 20 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	ผลการสัมภาษณ์
สวนผักไฮโดร-โปนิกส์และผักพื้นดิน	การทำงานจะทำเป็นช่วงเช้าและช่วงเย็น วันละ 6-8 ชั่วโมง โดยประมาณ เป็นงานที่แรงงานเด็กทำได้ แรงงานหญิงทำได้ เนื่องจากเป็นงานไม่หนัก ไม่ค่อยมีภาครัฐมาตรวจ หน่วยงานภาครัฐมักจะมาดูงานมากกว่าฤดูหนาวจะได้ผลผลิตดีกว่าฤดูร้อน แต่มีปัญหาเรื่องตลาดรองรับ ไม่มีประกันสังคม ไม่มีสวัสดิการ รายได้อยู่ตามฤดูกาลไม่แน่นอน ช่วงเทศกาลจะได้รายได้มาก
สวนผลไม้	ลูกจ้างสวนผลไม้ มีทั้งในภาคตะวันออก ภาคอีสานและภาคเหนือ ซึ่งการจ้างลูกจ้างจะมีการจ้างหลายแบบและหลายหน้าที่ปะปนกัน ในสวนผลไม้จะมีผลไม้หลายชนิดและส่วนใหญ่จะมีสวนยางพาราแซมอยู่ด้วย เวลาทำงานของลูกจ้าง คือ เวลา 07.00-16.00 นาฬิกา ยกเว้นการทำการสวนยางซึ่งจะเริ่มทำงานเป็นเวลาตามฤดูกาล แต่โดยส่วนใหญ่จะเริ่มทำงานเวลา 03.00 นาฬิกา เป็นต้นไป การจ้างงานจะมีทั้งเป็นการจ้างลูกจ้างแบบรายวันและการจ้างลูกจ้างแบบจ่ายค่าจ้างตามผลงาน รายได้ของลูกจ้างจะอยู่ที่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไป โดยค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ จะอยู่ประมาณวันละ 250-500 บาท สวัสดิการมีที่พัก น้ำไฟฟรี โบนัสมีเป็นคราว ๆไป เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลเก็บเกี่ยว โบนัสที่นายจ้างจ่ายให้จะอยู่ประมาณ 5,000-20,000 บาท แล้วแต่กำไรของแต่ละสวน ลูกจ้างส่วนใหญ่อยากได้ค่าจ้างเพิ่ม อยากได้ทุนทำสวน อยากมีไร่นาสวนเป็นของตัวเอง แรงงานหญิงและแรงงานเด็กสามารถทำงานสวนได้แต่ต้องเลือกงานที่ไม่หนัก อยากให้ภาครัฐช่วยดูแลเรื่องสุขภาพและการเก็บเงินเพื่อให้สามารถนำไปซื้อที่ดินเป็นของตัวเองได้

2.2 การสรุปผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

2.2.1 ภาครัฐ

2.2.1.1 ด้านการจ้างแรงงาน

1) ควรคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม

2) รัฐควรกำหนดสวัสดิการในการทำงานภาคเกษตรกรรม

3) ควรจัดการฝึกอบรมความรู้ในการทำงาน

4) ควรจัดฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน

5) ควรให้หน่วยงานท้องถิ่นร่วมในการตรวจแรงงาน

2.2.1.2 ด้านคุ้มครองแรงงาน

1) การคุ้มครองแรงงานควรแบ่งแต่ละประเภทเกษตรกรรม

2) ควรมีการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

3) ควรมีวันหยุดตามประเพณี

4) ปัญหาค่าแรงงานค่าจ้างต่ำ

5) ควรให้สิทธิลูกจ้างภาคเกษตรกรรมมีการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2.2.2 ภาคนายจ้าง

2.2.2.1 ด้านการจ้างแรงงาน

1) มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

2) การทำงานล่วงเวลาไม่ค่อยมี จึงไม่จำต้องคุ้มครอง

3) ลูกจ้างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำการเกษตร

2.2.2.2 ด้านคุ้มครองแรงงาน

1) กฎหมายควรออกใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแรงงานเกษตรแต่ละกิจการ

2) ควรมีการคุ้มครองค่าจ้างรายวันเฉพาะแรงงานเกษตรกรรม

3) ควรมีโบนัส

4) ภาครัฐไม่มีการตรวจแรงงาน

5) แรงงานหญิงและเด็กสามารถทำงานบางประเภทได้ หากไม่หนักเกินไป

2.2.3 ภาคแรงงาน

2.2.3.1 ด้านการจ้างแรงงาน

1) มีการจ้างงานลูกจ้างต่างด้าว

2) มีการจ้างงานแรงงานชายแถบ หรือชนเผ่าทางภาคเหนือ

3) การทำงานอาจแบ่งเป็นช่วงเช้า ช่วงเย็น หรือช่วงกลางคืนกับช่วงเย็น ทำให้ไม่มีเวลาทำงานต่อเนื่องกัน แตกต่างกับภาคอุตสาหกรรม

2.2.3.2 ด้านคุ้มครองแรงงาน

1) การทำงานบางครั้งมีการจ่ายค่าจ้างแบบแบ่งรายได้จากผลผลิต

2) ควรมีวันหยุดประจำสัปดาห์

3) ควรมีการตรวจแรงงาน

4) ควรมีการคุ้มครองค่าล่วงเวลา

5) ควรคุ้มครองแรงงานเด็กและแรงงานหญิง

2.2.3.3 ข้อเสนอแนะอื่น

1) ควรมีการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการขออนุญาตทำงานให้สะดวก

2) ควรมีการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล

3) ควรมีการช่วยเหลือในการออมทรัพย์เพื่อในยามเกษียณอายุ

3. ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์และอภิปรายผล

จากการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ และศึกษาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และจากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2.3[1] ผู้วิจัยมีแนวทางแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม กรณีเพาะปลูก โดยผู้วิจัยจะนำแนวทางมาจากประเทศอังกฤษ และแนวทางจากการเปรียบเทียบกฎหมายประเทศรวมทั้งอนุสัญญาต่างประเทศ ที่มีการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ชัดเจน มาปรับร่วมกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน

โดยจากการศึกษาของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่า การจ้างแรงงานเกษตรกรรมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างเหมาแรงงานซึ่งมักเป็นการจ้างงานที่เป็นครั้งคราว แตกต่างจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมจึงต้องแยกระหว่างแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีกับแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราว โดยแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีควรจะได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราว ควรได้รับการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้น การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้แยกคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีกับแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราวนั้นจึงเหมาะสมแล้ว

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรให้มีการปรับแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในปัจจุบันที่เป็นกฎกระทรวงจะเหมาะสมกว่าการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยเนื้อหาที่มีการปรับแก้มีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

---

[1]วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2.3 เพื่อสร้างรูปแบบการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม เฉพาะกรณีการเพาะปลูกของประเทศไทย ให้สามารถคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมได้เท่าเทียมกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

3.1 ระยะเวลาทำงาน

เนื่องจากระยะเวลาทำงานของแรงงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันทั้งด้านเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงาน จึงควรกำหนดเวลาทำงานไว้คร่าว ๆ สำหรับการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากงานเกษตรกรรมในส่วนการเพาะปลูกมีรูปแบบที่หลากหลายตามแต่ละชนิดพันธ์พืชและช่วงการเจริญเติบโตของพืช[1] จึงควรมีรูปแบบที่ให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยได้ค่าล่วงเวลา และการทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่ควรได้รับเงินเท่ากับค่าจ้าง จึงควรกำหนดความแตกต่างในการทำงานให้ชัดเจนแตกต่างกัน ดังนี้

3.1.1 การทำงานในเวลาทำงานปกติ

การทำงานเกษตรกรรมนั้น นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

การกำหนดให้ทำงานไม่เกินแปดชั่วโมง ในวันทำงานปกตินั้นจะสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994[2]

---

[1]ผลการสัมภาษณ์ในส่วนปัญหาของวันเวลาทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าลูกจ้างควรมีวันหยุด แต่นายจ้างเห็นว่า ในวันหยุดนายจ้างไม่สมควรต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง สำหรับกลุ่มลูกจ้าง ขออาหารนายจ้างเพื่อยังชีพหากไม่จ่ายค่าจ้างให้

จำนวนลูกจ้างที่สัมภาษณ์ 48 คน เห็นด้วย 43 คน ไม่เห็นด้วย 5 คน

จำนวนนายจ้างที่สัมภาษณ์ 19 คน เห็นด้วย 1 คน ไม่เห็นด้วย 18 คน

จำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่สัมภาษณ์ 18 คน เห็นด้วย 16 คน ไม่เห็นด้วย 2 คน

[2]อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994 กำหนดว่า การทำงานบางช่วงเวลาอาจทำได้แต่ไม่ควรเกินเวลาทำงานปกติ ของคนทำงานปกติ

3.1.2 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเกษตรกรรมเพาะปลูกไม่ตลอดปีนั้น มีเพียงบางงานเท่านั้นที่เหมาะสม เช่น งานตัดอ้อย[1] งานเก็บเกี่ยวผลไม้ งานเก็บเกี่ยวผลไม้ แต่งานบางประเภทไม่ควรได้รับค่าจ้างล่วงเวลา เช่น งานที่มีลักษณะเป็นการเฝ้าสวน[2] จึงต้องกำหนดสิทธิไว้ให้ครอบคลุม[3]

3.1.3 การทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างมอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

1) งานเพาะปลูกที่ต้องอยู่เวรเฝ้าสถานที่

2) งานเพาะปลูกที่ต้องออกไปขายสินค้าทางการเกษตรนอกสถานที่

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างไร่อ้อย พบว่า “งานไร่อ้อยเป็นงานหนัก จึงควรกำหนดวัน เวลาทำงานให้ชัดเจน ซึ่งปกติลูกจ้างไร่อ้อยจะทำงานหนักและไม่ได้ค่าล่วงเวลา”

[2]จากการสัมภาษณ์นายจ้างสวนยางพารา พบว่า “การเฝ้าสวนน่าจะถือเป็นสวัสดิการจัดหาที่พักมากกว่าถือเป็นการทำงานล่วงเวลา”

[3]ผลการสัมภาษณ์ปัญหาการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และอัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า “ควรมีค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด แต่นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า นายจ้างไม่ควรต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และปกตินายจ้างจะใช้วิธีสลับวันหยุดให้แทน”

จำนวนลูกจ้างที่สัมภาษณ์ 48 คน เห็นด้วย 38 คน ไม่เห็นด้วย 10 คน

จำนวนนายจ้างที่สัมภาษณ์ 19 คน เห็นด้วย 5 คน ไม่เห็นด้วย 14 คน

จำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่สัมภาษณ์ 18 คน เห็นด้วย 17 คน ไม่เห็นด้วย 1 คน

3.2 วันหยุดและวันลา

นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม สำหรับวันหยุดและการทำงานในวันหยุดนั้น เนื่องจากแรงงานเกษตรกรรมมีการทำงานต่อเนื่องกันไปโดยไม่มีวันหยุด จึงควรมีการออกข้อกำหนดเฉพาะกิจการบางประเภทให้ทำงานในวันหยุด โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าจ้าง ดังนี้

3.2.1 วันลา

แรงงานเกษตรกรรมมีสิทธิในการลาป่วยเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป[1] แต่สิทธิการลาอื่นนั้นแรงงานเกษตรกรรมควรมีสิทธิในการลาคลอด เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994[2]

3.2.2 วันหยุด

แรงงานเกษตรกรรมควรมีสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป[3] แต่เนื่องจากแรงงานเกษตรกรรมบางประเภทต้องทำงานทุกวันและอาจต้องทำงานในวันหยุดด้วย จึงควรกำหนดเงื่อนไข ดังนี้

---

[1]ผลการสัมภาษณ์ ปัญหาค่าจ้างในวันหยุด วันลา ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า “ควรมีค่าทำงานในวันหยุด วันลา โดยเฉพาะหากเป็นลาป่วย แต่นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่านายจ้างไม่ควรจ่ายหากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้

จำนวนลูกจ้างที่สัมภาษณ์ 48 คน เห็นด้วย 45 คน ไม่เห็นด้วย 3 คน

จำนวนนายจ้างที่สัมภาษณ์ 19 คน เห็นด้วย - คน ไม่เห็นด้วย 19 คน

จำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่สัมภาษณ์ 18 คน เห็นด้วย 15 คน ไม่เห็นด้วย 3 คน”

[2]อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994, มาตรา 7 “ต้องมีการคุ้มครองสิทธิในการเป็นมารดา สิทธิในวันหยุดประจำปี และสิทธิในวันลาป่วย”.

[3]เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งไทยให้สัตยาบันแล้ว[3]

1) การกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกันในหนึ่งเดือน เพื่อทดแทนวันหยุดทุกสัปดาห์

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างเกษตรกรรม[1] เช่น ทำนา ทำไร่อ้อย จะพบว่า มีการทำงานเป็นบางช่วง จึงไม่อาจมีสิทธิหยุดตามกฎหมาย จึงควรกำหนดให้กิจการที่นายจ้างต้องทำการเกษตรกรรมหรือต่อเนื่องกันไปดังต่อไปนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีการทำงานต่อเนื่องกันไปและมีวันหยุดประจำสัปดาห์ต่อเนื่องกันได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28[2]

(1) การเพาะปลูกที่ต้องมีการปลูกพืชต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาจนแล้วเสร็จ

(2) การเก็บเกี่ยวที่ต้องกระทำต่อเนื่องกันไปจนแล้วเสร็จ

2) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ในกิจการที่นายจ้างต้องทำการเกษตรกรรมที่ต้องทำงานต่อเนื่องกันไปดังต่อไปนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างได้

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างทำนาข้าวและทำไร่อ้อย พบว่า การทำนาข้าวและการทำไร่อ้อย มีการทำงานต่อเนื่องเป็นช่วง ๆ และพักเป็นช่วง การมีวันหยุดประจำสัปดาห์จึงไม่อาจมีได้

[2]มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

(1) การเพาะปลูกที่ต้องมีการปลูกพืชต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาจนแล้วเสร็จ เช่น การทำสวนผลไม้[1] การทำสวนดอกไม้[2]

(2) การเก็บเกี่ยวที่ต้องกระทำต่อเนื่องกันไปจนแล้วเสร็จ

3.3 การใช้แรงงานหญิง

การใช้แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้น ควรมีลักษณะเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ควรเพิ่มเติมเนื้อหา ดังนี้

3.3.1 แรงงานหญิง

จากการสัมภาษณ์พบว่า งานเพาะปลูกบางประเภท เช่น การทำสวนยางพารา[3] ไม่เหมาะกับเพศหญิงมากนัก เพราะต้องทำงานตอนกลางคืนซึ่งอาจก่ออันตรายแก่แรงงานหญิงได้ จึงควรเพิ่มการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 และ 39 โดยอาจมีข้อกำหนดสำหรับการเพาะปลูกในเวลากลางคืนลูกจ้างอาจขอเปลี่ยนเวลาทำงานหรือสถานที่ทำงานได้หากต้องทำงานในสถานที่ที่อาจเกิดอันตรายแก่เพศหญิง

---

[1]จากการสัมภาษณ์นายจ้างสวนผลไม้ พบว่า งานทำสวนผลไม้ลูกจ้างไม่ควรได้ค่าทำงานในวันหยุดเพราะเป็นงานไม่หนักมากและงานส่วนใหญ่เป็นการดูแลสวน

[2]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ พบว่า งานปลูกไม้ดอก ไม้ประดับต้องทำต่อเนื่องกันทุกวัน โดยไม่มีวันหยุด

[3]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างแรงงานสวนยางพารา พบว่า งานสวนยางพาราเป็นงานที่ต้องออกทำงานในช่วงกลางคืนจึงอาจเกิดอันตรายแก่แรงงานหญิงได้

3.3.2 แรงงานหญิงมีครรภ์

จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานหญิงมีครรภ์มักจะไม่ถูกจ้างงานในภาคการเกษตรและหากมีการจ้างงานก็ไม่ได้รับการคุ้มครอง[1] ซึ่งขัดแย้งกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994[2]

จึงควรมีการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์เพิ่มตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ

1) แรงงานหญิงมีครรภ์ไม่ควรให้ทำงานในระหว่าง เวลา 22.00 ถึง 06.00 นาฬิกาได้ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1

2) ห้ามแรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานกลางแจ้งในเวลากลางวัน หรืองานที่ต้องยืนปลูกพืช หรือเก็บเกี่ยวผลผลิตเป็นเวลานานกว่า 3 ชั่วโมงติดต่อกัน เพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

---

[1]จากการสัมภาษณ์ พบว่า “นายจ้างมักไม่จ้างแรงงานหญิงมีครรภ์ เว้นแต่จะเป็นการจ้างทั้งครอบครัว เช่น การจ้างทำงานในสวนยางพารา และแม้จะจ้างทั้งครอบครัวก็จะไม่จ่ายค่าทำคลอดให้ แต่นายจ้างอาจให้เงินเป็นการช่วยเหลือเฉพาะราย”

[2]อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994, มาตรา 7 “ต้องมีการคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดา”

หากมีการคุ้มครองตามนี้จะสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา[1]

3.4 การใช้แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กควรมีการปรับปรุง ดังนี้

---

[1]อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา

(1) เมื่อได้รับใบรับรองแพทย์หรือมีเหตุอันควรเชื่ออื่น (ตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด) ยืนยันว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีกำหนดคลอดบุตรเมื่อใด ลูกจ้างมีสิทธิลาได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ ตามมาตรา 4

(2) เมื่อมีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่าลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยอย่างหนักหรืออาจเสี่ยงที่จะเจ็บป่วยอย่างหนัก อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร อาจมีการกำหนดระยะเวลาที่ให้สิทธิลาไว้เป็นพิเศษได้ ตามมาตรา 5

(3) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา โดยเป็นไปตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด ซึ่งจะต้องเป็นอัตราที่เพียงพอต่อเงื่อนไขด้านสุขภาพ และมาตรฐานในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและบุตร โดยต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ส่วนของค่าจ้างก่อนการลาที่ลูกจ้างเคยได้รับ หรือของค่าจ้างที่จ่ายให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงาน ตามมาตรา 6

(4) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างลูกจ้างตั้งครรภ์ หรือไม่มาทำงานเนื่องจากลา อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา ใน **อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา** [Online], available URL: http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=43045:--90--98-&catid=1:2011-03-31-03-24-26&Itemid=88, 2559 (ธันวาคม, 10).

3.4.1 อายุแรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมนี้มีปัญหาในเรื่องอายุของแรงงานเด็ก ซึ่งโดยสภาพของสังคมไทยที่เป็นสังคมเกษตรกรรมในชนบทแล้ว[1] การใช้แรงงานเด็กอายุเกินกว่าสิบสามปีในงานเกษตรกรรมที่ไม่กระทบต่อการเรียนน่าจะเหมาะสมกับสังคมไทยอยู่แล้ว แต่เนื่องจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44[2] ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี[3] จึงทำให้การจ้างแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมต้องแก้ไขให้ไม่สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในปัญหาจากการศึกษาภาคสนาม พบว่า งานเกษตรกรรมเป็นงานที่เกี่ยวกับสารเคมี และงานเพาะปลูกบางประเภทหนัก เช่น สวนยางพารา สวนผลไม้ จึงไม่เหมาะกับเด็กอายุระหว่าง 13 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี ดังนั้น สังคมเกษตรกรรมไทยควรจ้างแรงงานเด็กได้ตั้งแต่อายุ 15 ปี อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและ

---

[1]จากการสัมภาษณ์ พบว่า “การจ้างแรงงานเด็ก แท้จริงแล้วนายจ้างจะไม่พิจารณาที่อายุเป็นสำคัญ แต่จะพิจารณาจากขนาดร่างกายว่ามีความสมบูรณ์พร้อมที่จะทำงานหรือไม่ และแรงงานอายุ 20-35 ปี มักรับทำงานที่มีความเสี่ยงอันตรายจากสารเคมี เช่น ฉีดพ่นยาฆ่าแมลง เนื่องจากแรงงานผู้ใหญ่ไม่รับจ้างทำงานดังกล่าว”

[2]มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

[3]อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973, มาตรา 3 “อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี”

การดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก[1] และ

---

[1]อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก มาตรา 7

1. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทุกประการเพื่อให้หลักประกันว่ามีการปฏิบัติตามและบังคับใช้อย่างได้ผลต่อบทบัญญัติที่ให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ ซึ่งรวมทั้งการบัญญัติให้มีการปฏิบัติตามบทลงโทษทางอาญาหรือบทลงโทษอื่น ๆ ตามที่สมควร

2. โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดการใช้แรงงานเด็ก สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาเพื่อที่จะ (ก) ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ข) จัดให้มีความ-ช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงาน เด็กและเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม (ค) ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่ถูกนำออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่าและการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่าด้วยในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม (ง) ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ และ (จ) คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของเด็กหญิง

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้[1]

3.4.2 ระบบการตรวจสอบการใช้แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กภาคอุตสาหกรรมจะมีระบบการควบคุม ตรวจสอบ

---

[1]อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ มาตรา 2

1. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานหรือทำงานได้ภายในอาณาเขตของประเทศและบนยานพาหนะขนส่งที่จดทะเบียนในอาณาเขตของประเทศตน โดยระบุไว้ในคำประกาศแนบท้ายการให้สัตยาบันของประเทศตน ภายใต้บังคับตามมาตรา 4 ถึง 8 ของอนุสัญญานี้ ห้ามมิให้รับผู้ที่มีอายุต่ำกว่านี้ในการจ้างงานหรือทำงานในอาชีพใด ๆ

2. สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในภายหลังในคำประกาศฉบับต่อ ๆ ไปว่าได้กำหนดอายุขั้นต่ำสูงกว่าที่ได้กำหนดไว้แต่ละครั้งก่อน

3. อายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามความในวรรค 1 ของมาตรานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตาม ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี

4. แม้จะมีบทบัญญัติของวรรค 3 ของมาตรานี้ ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและการจัดการศึกษาของตนยังพัฒนาไม่เพียงพอนั้น ในตอนแรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ ทั้งนี้ ภายหลังการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องแล้วในกรณีที่องค์การดังกล่าวมีอยู่

5. ตามความในบทบัญญัติของวรรคข้างต้น ในรายการปฏิบัติตามอนุสัญญาซึ่งจัดทำตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งได้ระบุอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปีต้องกล่าวถึง (ก) เหตุผลของประเทศตนในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้เช่นเดิม หรือ (ข) การสละสิทธิในการถือปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวนับแต่วันที่ระบุไว้ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้

การใช้แรงงานเด็กโดยใช้ระบบพนักงานตรวจแรงงาน[1] แต่เมื่อแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่มีระบบพนักงานตรวจแรงงาน จึงทำให้ไม่มีการตรวจสอบ ควบคุมการใช้แรงงานเด็ก จึงควรมีการพัฒนาระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมขึ้น เพื่อควบคุมและตรวจสอบการใช้แรงงานเด็ก เช่น ภาคอุตสาหกรรม

3.4.3 การนำมาตรฐานการใช้แรงงานเด็กจากภาคอุตสาหกรรมมาใช้

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำมาตรฐานการใช้แรงงานเด็กจากภาคอุตสาหกรรมมาใช้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46 - มาตรา 52

3.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ

เพื่อให้สอดคล้องกับเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994[2] แรงงานเกษตรกรรมควรจะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งอาจจะเท่าเทียมกันกับค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมหรือสูงกว่าได้ แต่ในแรงงานเกษตรกรรมบางประเภทที่ต้องใช้ฝีมือพิเศษ เช่น แรงงานที่ทำหน้าที่ปลูก

---

[1]มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

[2]อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994, มาตรา 5 “คนทำงานบางเวลาต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่แตกต่างจากค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”

พืชที่ต้องใช้ฝีมือ ก็ควรกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษได้ ดังนี้

3.5.1 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรมและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเกษตรกรรม

จากผลการสัมภาษณ์[1] นายจ้างและลูกจ้างเห็นว่า งานเกษตรกรรมบางงานอาจดูเหมือนว่าไม่ใช้ฝีมือพิเศษ เช่น หรือการขุดดิน แต่งานเกษตรกรรมแท้จริงแล้วต้องใช้ฝีมือพิเศษ เช่น การเก็บผลไม้ในพืชสวนอย่างทุเรียน หรือการทำสวนยางพารา การทำผักไฮโดรโปรนิกส์ ทั้งงานเกษตรกรรมเป็นงานกลางแจ้ง และมีส่วนเกี่ยวข้องกับสารเคมี จึงควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรมให้สูงกว่าค่าจ้าง ขั้นต่ำในภาค-อุตสาหกรรม เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างภาคเกษตรกรรม แต่ไม่ควรให้สูงกว่าภาคอุตสาหกรรมมากนัก โดยผู้วิจัยเห็นว่า ควรมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำภาคอุตสาหกรรมประมาณร้อยละยี่สิบ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดโดยผ่านการพิจารณาขอคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเกษตรกรรม ซึ่งควรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน จากกระทรวงเกษตรกรสองคน กระทรวง-แรงงานสองคน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างภาคเกษตรกรรมและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างภาคเกษตรกรรมฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

3.5.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างแรงงาน-ภาคเกษตรกรรมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ คุณภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างเห็นว่า “ค่าจ้างงานเกษตรกรรมในบางงานต้องใช้ฝีมือพิเศษจึงควรได้รับค่าจ้างมากกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำในภาคอุตสาหกรรม”

3.5.3 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเกษตรกรรม

เนื่องจากแรงงานภาคการเกษตรกรรมบางประเภท เช่น แรงงานเพาะขยายพันธ์ปลูกกล้วยไม้ จะต้องมีฝีมือพิเศษ จึงควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานดังกล่าวสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานในภาคเกษตรกรรม ทำให้ต้องมีกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเกษตรกรรมขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรมสามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือพิเศษของแรงงานภาคเกษตรกรรมนั้น เพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือ

3.6 การกำหนดค่าชดเชย

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมเมื่อทำงานให้กับนายจ้าง ในระยะเวลาหนึ่ง หากนายจ้างเลิกจ้างก็ควรจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานนั้นเพื่อเป็นเงิน ตอบแทนช่วยเหลือแรงงานในภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดค่าชดเชยแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมระยะสั้นที่ทำงานไม่ครบ 1 ปีด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 จึงควรกำหนดค่าชดเชยให้เท่าเทียมกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994[1]

---

[1]อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994, มาตรา 4 "คนทำงานบางเวลาต้องไม่ได้รับการเลือกปฏิบัติให้แตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลา"

แต่เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์[1] นายจ้างและลูกจ้างเห็นว่า การจ้างงานระยะสั้นไม่ควรได้รับค่าชดเชย เนื่องจากการมีการจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องเพิ่มต้นทุนทางการเกษตรที่สูงเกินไป นอกจากนี้ แรงงานเกษตรกรรมในระยะสั้นจะมีการจ้างงานบ่อยครั้งแต่เป็นระยะสั้นไม่เกินสามเดือน ซึ่งในการจ้างแต่ละครั้งไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่หากนำการจ้างทุกปีมารวมคำนวณอาจให้ทำนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยได้ จึงควรยกเว้นบทบัญญัติในส่วนค่าชดเชยแก่แรงงานเกษตรกรรมระยะสั้น ผู้วิจัยจึงทำการตัดในส่วนค่าชดเชยออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับการจ้างแรงงานนอกระบบอื่น เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน หรือการทำเกษตรกรรมแต่เดิม

3.7 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานภาคการเกษตรจะต้องมีระบบการตรวจแรงงานที่แตกต่างจากการตรวจแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งนอกจากมีพนักงานตรวจแรงงานแล้ว รัฐจะต้องมีระบบการช่วยตรวจแรงงานจากภาคท้องถิ่นด้วย เนื่องจากจากการสัมภาษณ์พนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการตรวจแรงงานในภาคการเกษตร[2]

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างเห็นว่า “ค่าชดเชยไม่น่าจะต้องกำหนดไว้ เนื่องจากเป็นการเพิ่มต้นทุนแก่นายจ้าง และหากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างอาจจะไม่จ้างแรงงานภาคเกษตรกรรมก็ได้ และรัฐควรเข้าช่วยเหลือในรูปแบบกองทุนการออม”

[2]จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า “เจ้าพนักงานตรวจแรงงานในปัจจุบันมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม”

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การตรวจแรงงานจะต้องกระทำโดยพนักงานตรวจแรงงาน[1] โดยอาจมีผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน เป็นผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (C81 Labour Inspection Convention, 1947)[2] และอนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร)

---

[1]ผลการสัมภาษณ์ปัญหาการตรวจแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า "ไม่มีการลงพื้นที่ตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่รัฐ แต่เห็นด้วยถ้าจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรวจแรงงาน ผู้ให้สัมภาษณ์บางกลุ่มเห็นมีคนแปลกหน้าเหมือนเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ แต่ไม่ทราบว่าเป็นหน่วยงานรัฐหน่วยงานใด บางหน่วยงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ามาดูงานไม่ได้มาตรวจแรงงาน ประเด็นที่แตกต่าง คือ กลุ่มสวนปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ เช่น ฟาร์มกล้วยไม้ จะถูกเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้าตรวจบ่อยและพบการจ้างงานผิดกฎหมายซ้ำ ๆ แตกต่างกับกลุ่มอื่น กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างผิดกฎหมายไม่อยากให้มีการตรวจแรงงาน

จำนวนลูกจ้างที่สัมภาษณ์ 48 คน พบการมาตรวจแรงงาน 19 คน ไม่พบการมาตรวจแรงงาน 29 คน

จำนวนนายจ้างที่สัมภาษณ์ 19 คน พบการมาตรวจแรงงาน 8 คน ไม่พบการมาตรวจแรงงาน 11 คน

จำนวนเจ้าหน้าที่รัฐที่สัมภาษณ์ 18 คน ควรให้มีการตรวจแรงงาน 19 คน ไม่ควรให้มีการตรวจแรงงาน 1 คน"

[2]อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญในการจัดให้มีหน่วยงานกลางดูแลเรื่องการตรวจคุ้มครองแรงงาน การกำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงานภาคเกษตร จัดทำรายการการเกิดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย บังคับใช้กฎหมายโดยการลงโทษสถานประกอบกิจการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969) ที่กำหนดให้มีหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนมาช่วยพนักงานตรวจแรงงานได้[1]

3.7.1 พนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรม

พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจแรงงานภาคการเกษตรกรรม และออกคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้

3.7.2 ผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงาน

ให้ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน เป็นผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงาน โดยมีหน้าที่ (1) ตรวจแรงงานในพื้นที่ที่ตนดูแล หากพบการกระทำผิดกฎหมายแรงงานสามารถแจ้งพนักงานตรวจแรงงานให้เข้าไต่สวนได้ (2) รับแจ้งการทำงานเด็กในพื้นที่ ๆ ตนดูแล และ (3) ในกรณีเร่งด่วนมีหน้าที่ออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในประกาศกระทรวง (ผู้วิจัยเห็นว่าไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมง เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของกิจการ) และรอให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไต่สวน

---

[1]อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (C81 Labour Inspection Convention, 1947)

อนุสัญญาฉบับนี้มีประเด็นการคุ้มครองแรงงานโดยการจัดให้มีหน่วยงานกลางให้ดูแลเรื่องการตรวจคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน การกำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงาน การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานกลางในการตรวจ และคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานราชการ สถาบันเอกชน และของรัฐอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน บังคับใช้กฎหมายโดยลงโทษสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

3.8 การแก้ไขตามข้อเสนอแนะอื่น

3.8.1 การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการขออนุญาตทำงานให้สะดวก

ภาครัฐควรช่วยสนับสนุนให้มีการจัดทำหนังสืออนุญาตเดินทางและใบอนุญาตทำงานที่ง่ายขึ้น โดยไม่ควรต้องเดินทางไปทำเองที่ประเทศต้นทางของแรงงาน

3.8.2 การช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล

ภาครัฐควรวางมาตรการให้แรงงานต่างด้าว สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมได้

3.8.3 การช่วยเหลือในการออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือในยามเกษียณอายุ ภาครัฐควรกำหนดให้แรงงานเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

3.8.4 การกำหนดเรื่องการใช้วัสดุทางการเกษตร จากการสัมภาษณ์นายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างบางรายมีการยักยอกต้นกล้า ปุ๋ย รวมทั้งใช้วัสดุทางการเกษตรอย่างสิ้นเปลือง จึงควรมีมาตรการป้องกัน ผู้วิจัยจึงนำหลักเรื่องการรับงานไปทำที่บ้านมาใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สภาพปัญหาการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

การที่งานภาคเกษตรกรรมมีรูปแบบการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเกษตรกรรม เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ ทำให้การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และแตกต่างกันตามลักษณะของงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท กล่าวคือ งานเพาะปลูก พืชไร่ พืชสวน และทำนา ต้องทำงานในที่โล่งแจ้ง และต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ทั้งเสี่ยงอันตรายจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช หรือแม้แต่แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมนั้น ต้องทำงานที่หนักและเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพมากกว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานในภาคการเกษตรปัจจุบันเกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดภาวะแทรกซ้อนหรือการแท้งขณะที่มีการตั้งครรภ์ สำหรับงานเกษตรกรรมที่เป็นงานดูแลพืชหรือเก็บเกี่ยวผลผลิต เช่น ไม้ดอกหรือการทำสวนยางนั้น งานส่วนใหญ่จะต้องทำการเก็บเกี่ยวผลผลิตในช่วงกลางคืนและทำต่อเนื่องถึงในช่วงกลางวัน ทำให้แรงงานดังกล่าวมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทั้งอาจประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วยได้ง่าย จึงสมควรต้องมีการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสม แต่เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมนั้น พบว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ได้แบ่งแยกการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น (1) งานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม และ (2) งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม จะพบว่า มีปัญหา คือ สำหรับ (1) งานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมนั้น การนำพระราชบัญญัติ-

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรมมาใช้บังคับจะไม่เหมาะสมในหลายประการ เช่น บทบัญญัติในส่วนการทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้มีข้อยกเว้นในส่วนแรงงานเกษตรกรรมบางประเภทไว้โดยเฉพาะ การไม่มีบทบัญญัติในส่วนการตรวจแรงงาน จึงไม่สามารถบังคับใช้กับแรงงานภาคเกษตรกรรมได้อย่างครอบคลุม รวมทั้งไม่สอดคล้องต่อลักษณะงานในภาคเกษตรกรรมทุกประเภทที่ มีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างแรงงานเพาะปลูก สำหรับ (2) งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมจะพบว่า มีปัญหาด้านมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างจากงานเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีหรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม โดยจะยกเว้นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานจำนวนมากตั้งแต่การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด สิทธิในวันหยุดและวันลา รวมทั้งสวัสดิการแรงงานเกษตรกรรม เช่น การประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ไม่สอดคล้องกับงานเกษตรกรรมที่เน้นการจ่ายค่าจ้างเมื่อเสร็จงานเป็นครั้งคราว ไม่ใช่จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนเช่นเดียวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม

ทั้งนี้ การคุ้มครองแรงงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 พบปัญหาดังนี้

1.1.1 วันเวลาทำงาน

การทำงานของเกษตรกรมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของอาชีพ การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง จึงไม่สามารถใช้กับการเกษตรกรรมที่บางครั้งต้องทำงานทุกวัน และทำงานทั้งวันแต่ไม่สามารถแยกเวลาทำงานและเวลาพักออกจากกันได้

1.1.2 แรงงานหญิง และแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามกฎกระทรวงไม่มีการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานหญิงมีครรภ์ ซึ่งเป็นการให้สิทธิที่ต่ำกว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

1.1.3 แรงงานเด็ก

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้เด็กอายุ 15 ปีขึ้นไป จึงจะทำงานในภาคการเกษตรกรรมได้ แต่ยังไม่มีบทบัญญัติการตรวจแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และการห้ามเด็กทำงานในสถานที่ที่เด็กไม่ควรทำเหมือนในภาคอุตสาหกรรม เช่น สถานที่ฆ่าสัตว์ รวมทั้งการให้เด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2 การคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในต่างประเทศ มีเนื้อหาที่สำคัญคือ

1.2.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกาที่สำคัญ

1) ชั่วโมงการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากนายจ้างในอัตราหนึ่งถึงหนึ่งเท่าครึ่งจากนายจ้างไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรมทั่วไป เว้นแต่เป็นงานเกี่ยวกับบรรจุพืชผักหรืองานเพาะปลูกในฟาร์มเกิน 1 แห่งขึ้นไป โดยมีนายจ้างคนเดียวกันในระยะเวลา 1 สัปดาห์

2) การใช้แรงงานเด็ก ห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ในงานบางประเภท โดย

(1) สามารถจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 14-15 ปี ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายได้

(2) หากจ้างเด็กอายุ 12-13 ปี จะต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดาเป็นหนังสือ

(3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานในงานเกษตรกรรมระหว่างเวลาเรียน

3) ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการเกิดของบุตรเพื่อดูแลบุตรแรกคลอดนั้นได้เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

4) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมที่เพิ่งรับมาดูแลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

5) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดา มารดา แต่มิใช่บิดามารดาบุญธรรม) ที่เจ็บป่วยอย่างหนัก โดยมีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์

6) เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภาวะเจ็บป่วย มีสิทธิลาได้ 12 สัปดาห์

7) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) การลา ประเทศไทยให้สิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริงนายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียง 30 วัน แต่การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวประเทศไทยยังไม่ให้สิทธิลา

2) ควรยกเว้นเรื่องค่าล่วงเวลา สำหรับการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมบางกรณี

3) ลูกจ้างจะต้องเข้าสู่กองทุนประกันสังคม

1.2.2 ประเทศอังกฤษ หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศอังกฤษที่สำคัญ

1) ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืน

2) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์

3) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมงในหนึ่งวันทำงาน มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

6) วันหยุดตามประเพณี

7) ลูกจ้างมีระบบเงินทดแทน

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับงานที่ทำงานเวลากลางคืน

2) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์

3) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลากว่า 6 ชั่วโมงในหนึ่งวัน ทำงานมีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานได้ไม่เกิน 30 นาที และหยุดพักต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 11 ชั่วโมง ใน 24 ชั่วโมง

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วันต่อสัปดาห์

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

6) วันหยุดตามประเพณี

7) ลูกจ้างมีระบบเงินทดแทน

1.2.3 ประเทศออสเตรเลีย หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศออสเตรเลียที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานแบบเต็มเวลา ทำงานเกิน 6 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ ห้ามทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ต่อหนึ่งวัน และห้ามทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราว และแรงงานตามฤดูกาล

2) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

3) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วันต่อหนึ่งปี สำหรับการทำงานที่ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น บทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

4) ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหนึ่งสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 1 วัน ต่อสัปดาห์

5) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี อย่างน้อย 5 สัปดาห์ เมื่อทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่งปีขึ้นไป

6) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเป็นระยะเวลา 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลญาติหรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือมีเหตุสำคัญซึ่งไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน

7) ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีเชื้อสายอะบอริจิน ซึ่งจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธีกรรมหรือวัฒนธรรมประเพณีของชนเผ่า มีสิทธิลาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมเป็นระยะเวลา 5 วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

8) การมีระบบเงินทดแทน

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) การมีระบบเงินทดแทน

2) ลูกจ้างประจำที่ทำงานเป็นกะ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

หลักที่ประเทศไทยไม่ควรนำมาใช้

การแบ่งระหว่างแรงงานตลอดปีกับบทบัญญัตินี้ไม่บังคับใช้กับแรงงานชั่วคราวและแรงงานตามฤดูกาล

1.2.4 ประเทศญี่ปุ่น หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่นที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง ในหนึ่งวันทำงาน และเกินกว่า 40 ชั่วโมง ต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยกำหนดให้มีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาทีถึงหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่มีการทำงานเกิน 6-8 ชั่วโมงในหนึ่งวัน และกำหนดให้ลูกจ้าง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน ในหนึ่งสัปดาห์

2) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2490 หรือ The Labour Standards Law 1947 มาตรา 41 บัญญัติยกเว้น ไม่นำเอาบทบัญญัติการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์มาบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม เว้นแต่แรงงานนั้นทำงานในอุตสาหกรรมป่าไม้

3) ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปต่อเนื่องกัน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 10 วัน หากทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วัน และให้เพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วัน ทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน

4) ระบบประกันสุขภาพและระบบกองทุนเกษียณอายุเป็นระบบเดียวใช้กับลูกจ้างและบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างทั่วประเทศ

5) สำหรับเกษตรกรมีกฎหมายคุ้มครองเกษตรกรในด้านการให้สวัสดิการสังคมประเภทกองทุนบำนาญแก่เกษตรกรที่สูงอายุ และเกษียณจากงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะตามกฎหมาย The Farmers' Pension Fund Law โดยกลุ่มเกษตรกรและชาวนาจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้รับเงินบำนาญจากกองทุนดังกล่าวเมื่ออายุครบ 60 ปี และได้โอนการบริหาร

จัดการที่ดินให้บุคคลอื่นใดก็ตามเพื่อวัตถุประสงค์ในการเกษตรกรรม เมื่อเกษตรกรดังกล่าวอายุครบ 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะลดลงเมื่อคำนวณร่วมกับเงินบำนาญที่จะได้รับร่วมกับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติตามกฎหมาย The National Pensions Law

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) การมีกองทุนเกษียณอายุสำหรับแรงงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ

2) การเพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวปีละ 1 วันทุกปีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกัน

1.2.5 ประเทศฟิลิปปินส์ หลักการคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่นที่สำคัญ

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้นเมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้

2) ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ

3) ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างอยู่ภายใต้กฎหมายเงินทดแทนของภาคอุตสาหกรรม

หลักการที่ควรนำไปใช้ในประเทศไทย

1) ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกินห้าวันในหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่โดยลักษณะของงานนั้น เมื่อหยุดแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการได้

2) ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราเท่ากับค่าจ้างบวกกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างปกติ

1.3 ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

1.3.1 ภาครัฐ

1) ด้านการจ้างแรงงาน ควรคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม กำหนดสวัสดิการในการทำงานภาคเกษตรกรรม จัดการฝึกอบรมความรู้ในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้หน่วยงานท้องถิ่นร่วมในการตรวจแรงงาน

2) ด้านคุ้มครองแรงงาน ควรแบ่งแต่ละประเภทเกษตรกรรม ควรมีการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก ควรมีวันหยุดตามประเพณี ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และควรให้สิทธิลูกจ้างภาคเกษตรกรรมมีการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน

3) ด้านประกันสังคม ควรออกกฎหมายเพื่อขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำเกษตรกรรม และควรตั้งกองทุนเกษตรกรรมภาคชุมชน

1.3.2 ภาคนายจ้าง

1) ด้านการจ้างแรงงาน ควรมีการคุ้มครองการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และคุ้มครองลูกจ้างที่พักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำการเกษตร

2) ด้านคุ้มครองแรงงาน ควรออกกฎหมายใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแรงงานเกษตรแต่ละกิจการ ควรมีการคุ้มครองค่าจ้างรายวันเฉพาะแรงงานเกษตรกรรม ควรมีการตรวจแรงงาน

3) ด้านประกันสังคม ควรมีกองทุนประกันสังคม เพื่อช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล

1.3.3 ภาคแรงงาน

1) ด้านการจ้างแรงงาน ควรมีการคุ้มครองการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ควรคุ้มครองแรงงานที่มีการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องกัน เช่น แบ่งเป็นช่วงเช้า ช่วงเย็น หรือช่วงกลางคืน กับช่วงเย็น

2) ด้านคุ้มครองแรงงาน ควรคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแบบแบ่งรายได้จากผลผลิต ควรมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ควรมีการตรวจแรงงาน ควรมีการคุ้มครองค่าล่วงเวลา ควรคุ้มครองแรงงานเด็กและแรงงานหญิง

3) ด้านประกันสังคม ควรมีกองทุนประกันสังคม และควรมีกองทุนด้านการออม

2. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 การปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

2.1.1 รูปแบบของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมในการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นที่ทำการศึกษาว่า ควรจะคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามกฎหมายในระดับใดจึงจะสอดคล้องกับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่สุด ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัยพบว่า แรงงานเกษตรกรรมแบ่งออกเป็นแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีหรือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานไม่ตลอดปี ซึ่งแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีหรือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ควรได้รับการคุ้มครองเทียบเท่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนแรงงาน-เกษตรกรรมที่ไม่ทำงานตลอดปีควรมีการยกเว้นบทบัญญัติบางประเภทเพื่อสอดคล้องกับการจ้างงานของนายจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมจึงควรตราเป็นระดับกฎกระทรวงซึ่งออกภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่และสามารถนำมาใช้อ้างอิงได้งาน เพียงแต่บทบัญญัติใดที่ต้องการคุ้มครองแตกต่างออกไปก็สามารถนำมาบัญญัติเป็นประกาศกระทรวงแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมตามแต่ประเภทการเพาะปลูกได้

2.1.2 การตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรเป็นการเฉพาะจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่า แรงงานเกษตรกรรมมีลักษณะแตกต่างจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือภาคพาณิชยกรรม เนื่องจากแรงงานเกษตรกรรมมีความหลากหลายแตกต่างไปแต่ละการเพาะปลูก พันธุ์พืชในแต่ละประเทศ เช่น การปลูกไม้ดอก ไม้ประดับหรือการปลูกยางพารา ต้องทำงานส่วนใหญ่ในเวลากลางคืน แต่การทำนาหรือการทำสวน

ส่วนใหญ่มักจะทำงานในเวลากลางวัน หรืองานทำไร่อ้อยมักจะมีการจ้างเหมาแรงงานมากกว่าการจ้างแรงงานระยะยาว

จึงต้องมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะแต่ละประเภทของการเพาะปลูก ในรูปของประกาศกระทรวงแรงงานตามการเพาะปลูกแต่ละชนิดพืชทำให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้คุ้มครองแรงงานเพาะปลูกแต่ละประเภทได้

2.2 การแยกคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีกับแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราว

จากการศึกษาของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่า การจ้างแรงงานเกษตรกรรมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างเหมาแรงงานซึ่งมักเป็นการจ้างงานที่เป็นครั้งคราว แตกต่างจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งในปัจจุบันการทำเกษตรกรรมของประเทศไทยจะแบ่งออกเป็นการทำเกษตรกรรมในรูปแบบอุตสาหกรรม หรือการทำเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานยาวนาน กับการทำเกษตรกรรมรายย่อยที่มีการจ้างแรงงานเกษตรกรรมในบางช่วงของปี เช่น ช่วงการปลูกพืช หรือช่วงการเก็บเกี่ยว เป็นต้น

เมื่อพิจารณารูปแบบการทำเกษตรกรรมในปัจจุบันแล้วจะพบว่า การทำเกษตรกรรมในรูปแบบอุตสาหกรรม หรือการทำเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานยาวนานมีความคล้ายคลึงกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม จึงต้องมีการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมดังกล่าวเทียบเท่าลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ส่วนแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดปี เป็นการจ้างงานระยะสั้น หากให้มีการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะสร้างภาระแก่นายจ้าง ซึ่งเป็นเกษตรกรรายย่อยมากเกินไป[1]

---

[1]จากการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่า “หากให้นายจ้างต้องรับผิดในค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ในทุกกิจการเพาะปลูก เช่น การเฝ้าสวน อาจทำให้นายจ้างมีต้นทุนเกินไป จนไม่อาจจ้างแรงงานเกษตรกรรมได้ และส่งผลเสียให้ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมรายย่อยไม่มีงานทำและขาดรายได้”

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมจึงต้องแยกระหว่างแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีกับแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราว โดยแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีควรจะได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราว ควรได้รับการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้น การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้แยกคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดปีกับแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราวนั้นจึงสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยแล้ว

2.3 การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานไม่ตลอดทั้งปี

การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานไม่ตลอดทั้งปี จากการเก็บข้อมูลภาคสนามและการวิจัยเอกสาร ควรมีลักษณะ ดังนี้

2.3.1 การกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท เนื่องจากงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันจึงควรกำหนดให้เงื่อนไขการทำงานต่อไปนี้เป็นไปตามกฎกระทรวงงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท

1) เวลาทำงานปกติ

2) การทำงานล่วงเวลา

3) การทำงานในวันหยุด

4) เวลาพัก

5) แรงงานหญิง

6) แรงงานเด็ก

สำหรับในส่วนค่าชดเชยนั้น เนื่องจากการจ้างงานเกษตรกรรมเป็นระยะสั้น และจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างไม่ประสงค์จะได้เงินค่าชดเชยจึงเห็นว่า

ไม่ควรต้องกำหนดไว้ แต่อาจต้องมีการศึกษาต่อในประเด็น เงินบำนาญที่รัฐบาลเข้าช่วยเหลือในรูปแบบคล้ายเงินกองทุนการออมแห่งชาติ[1]

2.3.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานเกษตรกรรมควรได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปี โดยหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดไว้นั้นเหมาะสมแล้ว

2.3.3 การลาป่วย ลูกจ้างซึ่งทำงานเกษตรกรรมควรได้รับสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

2.3.4 การห้ามเลือกปฏิบัติ งานเกษตรกรรมมีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเชื้อชาติมาก เพราะจากการสัมภาษณ์ปรากฏว่าลูกจ้างชาวต่างชาติ เช่น ลาว พม่า มักได้รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างชาวไทย จึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ[2]

2.3.5 การจ่ายค่าตอบแทนในการเฝ้าสถานที่ทำการเกษตร ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานและพักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน ในลักษณะการเฝ้าสถานที่ทำงาน ช่วงเวลาดังกล่าวถือว่าลูกจ้างพัก โดยได้พักอาศัยฟรี ส่วนหนึ่งแต่ในอีกส่วนหนึ่งก็มีลักษณะเป็นการดูแลสวนหรือแปลงเกษตรกรรมไปพร้อมกันอีกส่วนหนึ่ง ลูกจ้างจึงควรได้รับค่าตอบแทนบางส่วน แต่ไม่ควรได้รับเท่าค่าจ้างปกติแบบเดียวกับอาชีพเฝ้าสถานที่

จึงควรกำหนดให้ในช่วงเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่พักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำเกษตรกรรม นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในแต่ละลักษณะงานเกษตรกรรม แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ

---

[1]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างเห็นว่า “ค่าชดเชยไม่น่าจะต้องกำหนดไว้ เนื่องจากเป็นการเพิ่มต้นทุนแก่นายจ้าง และหากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างอาจจะไม่จ้างแรงงานเกษตรกรรมก็ได้ แต่รัฐควรเข้าช่วยเหลือในรูปแบบกองทุนการออม”

[2]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะระบุว่า “ตนเองเคยทำงานให้นายจ้างในอดีตที่จ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวมาก”

2.4 การควบคุมการทำงานเกษตรกรรม

การควบคุมการทำเกษตรกรรม ควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.4.1 การควบคุมการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ พันธุ์ไม้ ปุ๋ย หรือสิ่งอื่น การทำงานเกษตรกรรมนายจ้างเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ พันธุ์ไม้ ปุ๋ย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานแก่ลูกจ้าง แต่จากการสัมภาษณ์ พบว่า การที่นายจ้างมิได้จัดให้มีควบคุมลูกจ้าง ทำให้มักมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ พันธุ์ไม้ ปุ๋ย ในการทำงานว่าลูกจ้างยักยอกหรือใช้สิ้นเปลืองเกินไป จึงควรกำหนดให้ชัดเจนในกฎหมาย[1]

2.4.2 การแจ้งถึงอันตรายการทำงาน และมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม งานเกษตรกรรมต้องเกี่ยวข้องกับสารเคมี และอุปกรณ์การเกษตรที่อันตราย เช่น เลื่อยยนต์ ดังนั้น นายจ้างต้องแจ้งเตือนให้ลูกจ้างทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ[2]

2.4.3 การจัดสวัสดิการการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างเกษตรกรรมมีสวัสดิการการ-ทำงานที่ดี จึงควรให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2.4.4 ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานทางการเกษตรกรรม จากการสัมภาษณ์แรงงานภาคการเกษตรต้องการให้รัฐคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เนื่องจากแรงงานเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นการเฉพาะและในอนาคตประเทศไทยอาจส่งแรงงาน

---

[1]จากการสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า "นายจ้างพบข้อสงสัยในการทำงานว่า ลูกจ้างแอบขโมยปุ๋ย หรือพันธ์กล้าไปจำนวนหนึ่ง และนายจ้างไม่สามารถตรวจสอบได้ จึงควรมีข้อสัญญาตามกฎหมายห้ามลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว"

[2]จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า "นายจ้างไม่สอนวิธีการใช้สารเคมีอย่างถูกต้อง ทำให้ลูกจ้างไม่เข้าใจการใช้สารเคมี หรือเครื่องมือการเกษตรอย่างปลอดภัย"

ที่มีมาตรฐานวิชาชีพทางเกษตรไปทำการเกษตรในต่างประเทศได้ เช่น ไปเก็บผลไม้ หรือไปทำการเพาะปลูกในประเทศแถบสแกนดิเนียเวีย หรือประเทศอิสราเอล เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงเห็นควรคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมให้เทียบเท่าภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสองกรณี คือ

1) ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสำหรับแรงงาน เกษตรกรรมบางประเภทที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าครองชีพ ต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตร ราคาของสินค้าการเกษตรที่ผันแปรในแต่ละปี ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และการส่งเสริมการเกษตรของภาครัฐ

2.5 การตรวจแรงงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า เพื่อคุ้มครองการทำงานควรมีระบบการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานทำหน้าที่ตรวจสถานประกอบการหรือมีคำสั่งกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้าง

2.6 การรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศ

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รัฐบาลไทยจึงควรศึกษาอนุสัญญาทางด้านแรงงานเกษตรกรรมต่อไปนี้ เพื่อรับรองอนุสัญญาหรืออย่างน้อยนำหลักในอนุสัญญาเหล่านี้มาอนุวัติเป็นกฎหมายภายในของประเทศไทย

1) อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยสิทธิในการสมาคม และรวมตัวกันของแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2464

2) อนุสัญญาฉบับที่ 12 ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนแก่แรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2464

3) อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2494

4) อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ พ.ศ. 2505[1]

5) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงานภาคเกษตร พ.ศ. 2512

6) อนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในการทำงาน พ.ศ. 2533

7) อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขอนามัยในภาคเกษตร พ.ศ. 2544

2.7 มาตรการทางภาครัฐ

2.7.1 การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการขออนุญาตทำงานให้สะดวกภาครัฐควรช่วยสนับสนุนให้มีการจัดทำหนังสืออนุญาตเดินทางและใบอนุญาตทำงานที่ง่ายขึ้น โดยไม่ควรต้องเดินทางไปทำเองที่ประเทศต้นทางของแรงงาน ดังนี้

1) รัฐบาลควรดำเนินการร่วมกับประเทศให้มีการจัดตั้งสถานกงสุลของประเทศต้นทางแรงงานที่สำคัญในจังหวัดสำคัญที่มีแรงงานประเทศดังกล่าวจำนวนมาก เช่น ประเทศเมียนม่า ควรมีกงสุลที่จังหวัดกรุงเทพ ระนอง เชียงใหม่ เป็นต้น

2) กระทรวงแรงงานควรกำหนดให้มีการขอใบอนุญาตทำงานได้ง่ายสำหรับการเปลี่ยนงาน โดยอาจจัดทำเป็นแอปพลิเคชั่น เพื่อให้ง่ายต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเกษตรกรรมไม่ตลอดปี

2.7.2 การช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ภาครัฐควรวางมาตรการให้แรงงานต่างด้าว สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมได้ง่าย สำหรับแรงงานเกษตรกรรมที่เปลี่ยนงานบ่อย

2.7.3 การช่วยเหลือในการออมทรัพย์เพื่อในยามเกษียณอายุ ภาครัฐควรกำหนดให้แรงงานเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ แต่กองทุนดังกล่าวต้องตั้งโดยรัฐ เช่นเดียวกับกองทุนเงินออมแห่งชาติ เพื่อให้สะดวกต่อการเปลี่ยนนายจ้าง อันเป็นลักษณะพิเศษของแรงงานเกษตรกรรม

---

[1]International Labour Organization, **Plantations Convention** [Online], available URL: http://www.ilo.org/, 1958 (October, 10).

2.8 ร่างกฎกระทรวงฉบับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้ "งานเกษตรกรรม" หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมงทะเล

ข้อ 3 ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 7, มาตรา 8, มาตรา 12, มาตรา 13, มาตรา 14, มาตรา 15, มาตรา 19, มาตรา 20, มาตรา 21, มาตรา 37, มาตรา 40, มาตรา 41, มาตรา 42, มาตรา 43, มาตรา 44, มาตรา 46, มาตรา 47, มาตรา 49, มาตรา 53, มาตรา 54, มาตรา 55, มาตรา 70, มาตรา 76, มาตรา 112, มาตรา 113, มาตรา 114, มาตรา 115, มาตรา 123, มาตรา 126, มาตรา 127, มาตรา 128, มาตรา 129, มาตรา 134, มาตรา 136, มาตรา 137, มาตรา 139, มาตรา 140, มาตรา 142 และมาตรา 143 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 9, มาตรา 10, มาตรา 11, มาตรา 11/1, มาตรา 16, มาตรา 17, มาตรา 18, มาตรา 38, มาตรา 39, มาตรา 51, มาตรา 124, มาตรา 124/1, มาตรา 125, มาตรา 135 และมาตรา 141 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานเกษตรกรรมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 6 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนด อัตราค่าล่วงเวลา อัตราค่าทำงานในวันหยุด อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในแต่ละประเภทงานเกษตรกรรม และกำหนดประเภทงานเกษตรกรรมที่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 7 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 8 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนด ประเภทงานเกษตรกรรมที่ลูกจ้างต้องมีเวลาพักย่อยหรือการพักเกินกว่าหนึ่งชั่วโมงในแต่ละวัน

ข้อ 9 ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนด ประเภทงานเกษตรกรรมที่ห้ามแรงงานเด็กหรือแรงงานหญิงทำงาน

ข้อ 10 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

ข้อ 11 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 12 ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในขณะที่สัญญาสิ้นสุดหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน

ข้อ 13 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ พันธุ์ไม้ ปุ๋ย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ลูกจ้างต้องใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ พันธุ์ไม้ ปุ๋ย หรือสิ่งอื่นนั้นด้วยความระมัดระวังและประหยัด และหากไม่มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น เมื่อเลิกสัญญาแล้ว ลูกจ้างต้องส่งคืนวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่เหลืออยู่แก่นายจ้าง

ข้อ 14 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 15 นายจ้างต้องแจ้งเตือนให้ลูกจ้างทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ

ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ลูกจ้างต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่นายจ้าง

ข้อ 16 ให้คณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสำหรับแรงงานเกษตรกรรม โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าครองชีพ ต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตร ราคาของสินค้าการเกษตรที่ผันแปรในแต่ละปี ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และการส่งเสริมการเกษตรของภาครัฐประกอบด้วย

ข้อ 17 ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 18 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้าง และสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสาร

(2) เก็บตัวอย่างวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(3) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(4) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราช-บัญญัตินี้

ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่จากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว เพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

ข้อ 19 ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือเจ้าพนักงานจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้

ให้ไว้ ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

.....

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

2.9 ข้อจำกัดในการวิจัย

2.9.1 มีข้อจำกัดในการสัมภาษณ์ที่อาจทำให้งานไม่ครอบคลุม

2.9.1 ข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปใช้ ถ้าอนาคตสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปหรือมีการแก้ไขกฎหมาย งานวิจัยก็จะไม่สามารถใช้ได้

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

หนังสือ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2547.

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะเศรษฐศาสตร์, 2558.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

_____. **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2557**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. **แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559.

_____. **ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร ปี 2561 และแนวโน้ม ปี 2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2561.

บทความและวารสาร

"กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 131 ตอนที่ 81 ก (22 ธันวาคม 2557): 1-3.

นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ, พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา. "การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล." **วารสารสังคมศาสตร์และบูรณาการ** 5, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 250-273.

"พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก (17 มกราคม 2557): 5-25.

"พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก (31 สิงหาคม 2557): 7-10.

รายงานการวิจัย

บุญวรา สุมะโน และคณะ. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน: การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2558.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **รายงานผลเบื้องต้นสำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

เอกสารอื่น ๆ

กรมพัฒนาที่ดิน. **การใช้ที่ดินของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2558/2559** [Online]. Available URL: http://www.ldd.go.th/WEB_OLP/result/luse_result 58-59.htm, 2560 (มกราคม, 12).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **กฎหมายแรงงาน** [Online]. Available URL: https://guru.sanook.com/6994/, 2562 (พฤษภาคม, 20).

กระทรวงแรงงาน หารือ กต.-ดีเอสไอ คุ้มครองคนไทยไปทำงานเก็บผลไม้ป่าในฟินแลนด์ [Online]. Available URL: https://www.prachachat.net/breaking-news/news-41905, 2560 (กันยายน, 20).

กระทรวงแรงงาน. **แรงงานเกษตรกรรม** [Online]. Available URL: http://www.mol.go.th/employee/agriculture work, 2559 (มกราคม, 12).

กระทรวงแรงงาน. **โครงการศึกษาวิจัยค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบ** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

กระทรวงแรงงาน. **การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

_____. **รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 19).

_____. **E-labour บริการประชาชน** [Online]. Available URL: http://lb.mol.go.th/ewt_news.php?nid=224, 2562 (พฤษภาคม, 20).

กลุ่มบริษัทเจียไต๋ [Online]. Available URL: http://www.chiataigroup.com/th, 2552 (มกราคม, 12).

การประกอบการครัวเรือนในภาคเกษตรกรรม [Online]. Available URL: http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/514538, 2556 (มกราคม, 22).

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ [Online]. Available URL: https://www.eeco.or.th, 2562 (มิถุนายน, 14).

จุมพล หนิมพานิช และวรวลัญช์ โรจนพล. **การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพในทางรัฐศาสตร์** [Online]. Available URL: https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/%E0%B8%99%206%20.pdf, 2561 (มกราคม, 12).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** [Online]. Available URL: http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm, 2561 (ธันวาคม, 20).

ชั่วโมงการทำงาน [Online]. Available URL: http://www.labour.go.th/th/attachments/article/38131/38131_001.pdf, 2561 (ธันวาคม, 10).

ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย [Online]. Available URL: http://www.service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp, 2559 (มกราคม, 22).

ธนาคารแห่งประเทศไทย. สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย** [Online]. Available URL: https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf, 2562 (มกราคม, 10).

บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์. **โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=IMSNhd1&prg=sedu.php&xkw=%20where%20(%20T9=%201%20)&Page=2, 2561 (ธันวาคม, 19).

บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด. **งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th, 2561 (ธันวาคม, 12).

พจนา วไล. **คำนิยาม "แรงงาน" ของแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองทุนนิยมกระแสหลัก** [Online]. Available URL: https://prachatai.com/journal/2011/02/32984, 2562 (พฤษภาคม, 20).

พิศิษฐ ตัณฑวณิช และพนา จินดาศรี. **ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC** [Online]. Available URL: http://www.watpon.com/Elearning/validity.pdf, 2561 (มกราคม, 12).

ยุทธศาสตร์ชาติ [Online]. Available URL: http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development_plan2559.pdf, 2559 (มกราคม, 22).

แรงงานเกษตรกรรมในประเทศไทย [Online]. Available URL: http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/514538, 2556 (มกราคม, 22).

สวนส้มธนาธร [Online]. Available URL: http://www.tntorchard.com/, 2556 (มกราคม, 12).

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. **แรงงาน** [Online]. Available URL: http://www.royin.go.th/?knowledges, 2562 (พฤษภาคม, 20).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย** [Online]. Available URL: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfsdirect.jsp, 2559 (มกราคม, 22).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **สรุปผลการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร** [Online]. Available URL: http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13, 2560 (มกราคม, 12).

สุมิตร สุวรรณ. **การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ** [Online]. Available URL: http://www.priv.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=900, 2560 (มกราคม, 20).

เสนอ นัครากิบาล. **ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน** [Online]. Available URL: http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=RU47020&prg=sedu.php&xkw=%20where%20(%20T9=%201%20)&Page=6, 2561 (ธันวาคม, 19).

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา [Online]. Available URL: http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=43045:--90--98-&catid=1:2011-03-31-03-24-26&Itemid=88, 2559 (ธันวาคม, 10).

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) [Online]. Available URL: http://www.oshthai.org/attachments/article/243/243-1.pdf, 2559 (ตุลาคม, 10).

อังคณา เตชะโกเมนท์. **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: International Labour Organization)** [Online]. Available URL: http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf, 2558 (ตุลาคม, 5).

IM2 คลังความรู้ออนไลน์. **แรงงาน หมายถึง (Labor)?** [Online]. Available URL: https://www.im2market.com/2016/08/29/3508, 2562 (พฤษภาคม, 20).

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

คำพิพากษาฎีกาที่ 6945/2550.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2541.

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ค.ศ. 1994.

อนุสัญญาฉบับที่ 182 (1999).

อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973.

เอกสารภาษาอังกฤษ

The Accident Compensation Act [Online]. Available URL: https://www.worksafe.vic.gov.au/laws-and-regulations/?a=116291, 2019 (January, 1).

The Agricultural Wages Order 2012 [Online]. Available URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/69594/awo2012-guidance.pdf, 2015 (October, 29).

Cases Howard Hubbard Memorial Hospital [Online]. Available URL: http://www.gbcimpact.org/live/cases/cases.php?id=55/, 2015 (December, 10).

Department of Health. **Private Health Insurance-Legislation** [Online]. Available URL: http://www.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/health-privatehealth-consumers-legislat.htm, 2019 (January, 1).

Employee Programs [Online]. Available URL: http://dolecsr.com/in the Community/CaseStudies/EmployeePrograms/Howard/, 2015 (December, 10).

Employer's Guide to Fair Labor Stds. Act 450 [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I8af383868ea811e18b05fdf15589d8e8/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

The Employment Insurance Law (Law No. 116) [Online]. Available URL: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj-law11.pdf, 1974 (October, 29).

The Employment Security Law of North Carolina [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/Ic392bca0941711e598dc8 b09b4f043e0/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&context Data=(sc.Search), 2019 (January, 20).

Evers, H. **The Documentary Method in Intercultural Research Scenarios** [Online]. Available URL: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1245/2707, 2009 (January, 20).

Fair Labor Standards [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/N0F0D0750A18211E4BDB39F57EF2325DC/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2015 (November, 10).

Fair Labor Standards Handbook for States, Local Governments and Schools [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I90d7277d31c211df9b8c850332338889/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

The Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA) [Online]. Available URL: https://www.fas.org/sgp/crs/misc/R42713.pdf, 2013 (November, 10).

The Family and Medical Leave Act of 1993 [Online]. Available URL: http://www.lni.wa.gov/Forms/pdf/700127a0.pdf, 2019 (November, 10).

Farm Labor Regulation [Online]. Available URL: http://www.uvm.edu/farmtran/LegalGuideV.pdf, 2019 (January, 20).

Farm Labor Contractors and Agricultural Producers as Joint Employers Under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act: An Empirical Public Policy Analysis [Online]. Available URL: http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1261&context=bjell, 2019 (January, 20).

Fukawa, T. **Public Health Insurance in Japan** [Online]. Available URL: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN020063.pdf, 2015 (October, 29).

General Business Law [Online]. Available URL: http://www.law.onecle .com/new-york/general-business/article11.html, 2019 (October, 20).

Holidays and Other Legislation Amendment Bill 2012 [Online]. Available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/Bills/54PDF/2012/Holiday LegAmB12E.pdf, 2019 (October, 10).

The Industrial Relations Act 1999, Queensland [Online]. Available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/legisltn/current/i/industrela99.pdf, 2019 (October, 10).

International Labour Organization. **Introduction to International Labour Standards** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **Agriculture** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/public/English/protection/safework/ agriculture/intro.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C10 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C11 Right of Association (Agriculture), 1921** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C25 Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

International Labour Organization. **C29 Convention Concerning Forced or Compulsory Labour, 1930** [Online]. Available URL: http://www .International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/ index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C38 (Shelved) Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C40 (Shelved) Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2015 (May, 20).

_____. **C81 Labour Inspection Convention, 1947** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/ lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C87 Freedom Association and Protection of the Right to Organize, 1948** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C98 The Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collective, 1949** [Online]. Available URL: http:// www.International Labour Organization.org/global/standards/lang-- en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

International Labour Organization. **C100 Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1954** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C105 Abolition of Forced Labour Convention** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C110 Plantation Convention, 1958** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C112 Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

International Labour Organization. **C114 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C119 Guarding of Machinery Convention, 1963** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C122 Employment Policy Convention, 1964** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C127 Maximum Weight Convention, 1967** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org.iollex/cgi-lex/convde.pl?c128, 2015 (December, 24).

International Labour Organization. **C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C132 Holidays with Pay Convention, 1970** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/ standards/lang--en/index.htm, 2019 (October, 29).

_____. **C138 Minimum Age Convention, 1973** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/ lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C138 Minimum Age for Admission to Employment, 1973** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C141 Rural Workers' Organization Convention, 1975** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C142 Human Resources Development Convention, 1975** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

International Labour Organization. **C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C170 Chemicals Convention, 1990** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/ lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C182 Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999** [Online]. Available URL: http://www.International Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **Chemicals Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1990 (October, 10).

_____. **Decent Work in Agriculture** [Online]. Available URL: https://www.ilo .org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/ publication/wcms_437173.pdf, 2019 (May, 20).

_____. **Introduction to International Labour Standards** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/ global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/ index.htm, 2019 (January, 20).

International Labour Organization. **Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law** [Online]. Available URL: http://www .International Labour Organization.org/dyn/travail/docs/2006/ Introduction mhlw.go.jp.pdf, 2015 (October, 29).

_____. **Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1967 (October, 10).

_____. **Labour Inspection (Agriculture) Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1969 (October, 10).

_____. **Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1951 (October, 10).

_____. **Plantations Convention** [Online]. Available URL: http://www .ilo.org/, 1958 (October, 10).

_____. **Protection Agriculture** [Online]. Available URL: http://www .International Labour Organization.org, 2019 (January, 20).

_____. **Right of Association (Agriculture) Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1921 (October, 10).

_____. **Safety and Health in Agriculture Convention** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 2001 (October, 10).

_____. **The Farmers' Pension Fund Law** [Online]. Available URL: http://www .International Labour Organization.org/dyn/natlex/natlex4.detail? p_lang =en&p_isn=18546&p_country=JPN&p_count=851&p_classification= 22&p_classcoun t=126, 2019 (October, 29).

International Labour Organization. **The Labour Standards Law 1947** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm Organization.org/public/English/protection/safework/agriculture/ intro.h, 2015 (October, 29).

_____. **The Labour Standards Law 1947** [Online]. Available URL: http:// www.International Labour Organization.org/dyn/travail/docs/2021/ Labor%20 Standards%20Act%20-% 20www.cas.go.jp%20version.pdf, 2019 (January, 1).

_____. **The Public Long Term Care Insurance Law** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization.org/dyn/naltex/ naltex_browse.details?p_lang=en&p_country, 2019 (October, 29).

_____. **Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921** [Online]. Available URL: http://www.International Labour Organization .org/global/standards/lang--en/index.htm, 2019 (January, 20).

_____. **Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921** [Online]. Available URL: http://www.ilo.org/, 1921 (October, 10).

Labor and Employment Law [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw .com/Document/I515d6cfea5c711e598dc8b09b4f043e0/View/FullText. html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

The Labor Code of the Philippines [Online]. Available URL: http://www .chanrobles.com/legal4labor2.htm, 2015 (October, 29).

Labor Code of the Philippines [Online]. Available URL: http://www .chanrobles.com/legal4labor2.htm, 2015 (October, 29).

Labor Code Section L 430-435 [Online]. Available URL: http://www .leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=lab&group=00001-01000&file=430-435, 2019 (January, 20).

Labor Report [Online]. Available URL: http://www.ciss.calpoly.edu/research/ labor-final-report-6-30-04-3.pdf, 2004 (October, 29).

Livesy, C. **Theory and Methods: Reliability, Validity and Triangulation** [Online]. Available URL: http://www.sociology.org.uk/methrvt.doc, 2018 (November, 24).

Ministry of Health, Labour and Welfare. **Health and Medical Services** [Online]. Available URL: http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/02e.pdf, 2015 (October, 20).

The National Center for Biotechnology Information. **Public Long-Term care Insurance in Japan** [Online]. Available URL: http://www.ncbi.nlm .ih.gov/pubmed/9343449, 2015 (October, 29).

National Health Insurance Law [Online]. Available URL: http://www .mhlw.go.jp/english/topics/elderly/care/index.html, 2015 (October, 29).

New South Wales Consolidated Acts. **Workers Compensation Act 1987** [Online]. Available URL: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/ consol_act/wca1987255/, 2015 (October, 29).

New York Labor Law [Online]. Available URL: http://www.oag.state.ny.us/ labor/employer.html, 2019 (January, 20).

Phelan, C., and J. Wren. **Reliability is the Degree to Which an Assessment Tool Produces Stable and Consistent Results** [Online]. Available URL: https://www.uni.edu/chfasoa/reliabilityandvalidity.htm, 2006 (January, 20).

Plantations Convention [Online]. Available URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110, 2019 (January, 20).

Plantations Convention 1958 (No. 110) [Online]. Available URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C110, 2015 (October, 29).

The Public Long Term Care Insurance Law [Online]. Available URL: http://lib.bioinfo.pl/pmid:12642891, 2019 (October, 29).

The Social Security Act [Online]. Available URL: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ssa1991186/, 2019 (January, 1).

Social Security Administration. **Committee on Economic Security (CES)** [Online]. Available URL: http://www.ssa.gov/history/reports/ces/ces6kiehel.html, 2019 (January, 1).

_____. **Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific** [Online]. Available URL: https://www.ssa.gov/agency/contact/mail.html, 2010 (October, 29).

Temporary Agricultural Employment of H-2A Foreign Workers in the Herding or Production of Livestock on the Open Range in the United States [Online]. Available URL: https://1.next.westlaw.com/Document/I7383B880E33D11E4A9BAD691771D0CBA/View/FullText.html?transitionType=SearchItem&contextData=(sc.Search), 2019 (January, 20).

Wage and Hour Law: Compliance and Practice [Online]. Available URL: http://www.https://1.next.westlaw.com/Document/If0e16242 b6b511 db978fea44f12e543d/View/FullText.html?transitionType=SearchItem &contextData=(sc.Search), 2019 (November, 10).

Washington Agricultural Employment Standards Law [Online]. Available URL: http://www.Ini.wa.gov/Forms/pdf/700127a0.pdf, 2019 (January, 20).

Wikipedia Encyclopedia. **Triangulation** [Online]. Available URL: https:// www.researchgate.net/file.PostFile Loader.htm, 2008 (January, 20).

Wisconsin Labor Law [Online]. Available URL: http://www.dwd.state.wi .us/er/labor_standards_bureau/one_day_rest_in_seven_law.htm, 2015 (May, 20).

The Workplace Health and Safety Regulation 1997 [Online]. Available URL: http://www.legislation.qld.gov.au/LEGISLTN/CURRENT/W/WorkpI HSaR97.pdf, 2015 (October, 10).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเพียงจิต ตันติจรัสวโรดม
วันเดือนปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีภูเก็ต ปีการศึกษา 2540 สำเร็จปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2544 ได้รับประกาศนียบัตรวิชาว่าความของสำนักฝึกอบรมวิชา ว่าความแห่งสภาทนายความ รุ่น 21 พ.ศ. 2547 สำเร็จปริญญาตรีนิติศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2552
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประธานบริหารโครงการ “การจัดการศึกษาสำหรับนักศึกษาต่างชาติ” ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย คณะกรรมการส่งเสริมกิจการหอพัก จังหวัดภูเก็ต ที่ปรึกษาศูนย์วัฒนธรรมและการศึกษาไทย-จีน ณ นครซีอาน มณฑลส่านซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต