การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

สุรศักดิ์ มีบัว

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2566

การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

สุรศักดิ์ มีบัว

คณะนิติศาสตร์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศร)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ)

บทคัดย่อ

ชื่อดุษฎีนิพนธ์	การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย
ชื่อผู้เขียน	นายสุรศักดิ์ มีบัว
ชื่อปริญญา	นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

การจ้างในงานเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นหนึ่งในห้าประเภทของงานเกษตรกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุดในประเทศไทย แต่ผลการศึกษาปรากฏว่ากฎหมายของไทยยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ครอบคลุมสิทธิขั้นมูลฐาน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในสังคมเกษตรกรรมไทย และไม่เป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเกิดจากปัญหา 2 กรณี อันได้แก่

กรณีที่หนึ่ง กรณีลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ในบางเรื่องกฎหมายไทยไม่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเอาไว้ จึงเกิดช่องว่างที่ไม่มีกลไกทางกฎหมายสำหรับนำมาเป็นกฎเกณฑ์ของสังคมเกษตรกรรม ทำให้เกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่นายจ้างและลูกจ้างยึดถือกันมาในสังคมเกษตรกรรมไทยมาใช้ในการระงับข้อพิพาท ซึ่งไม่สามารถคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสภาพการจ้างที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรม จนนำไปสู่การถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งเสนอให้ออก (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยนายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ อันไม่ต้องนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาท หรืออุดช่องว่างแห่งกฎหมายตามนิติวิธีของประเทศไทยที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย โดยเสนอให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษในบางเรื่อง อันได้แก่ กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน และวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 3 วัน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น เพื่อให้ลูกจ้างมีการผ่อนคลายทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงมีโอกาสเข้าร่วมสืบสานประเพณีแห่งท้องถิ่น และกำหนดวันลากิจได้ไม่น้อยกว่า 1 วันของวันทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างเข้าทำงานและออกจากงานของ

นายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้มีการพักผ่อนที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายขณะมีครรภ์และเกิดความปลอดภัยในทางเพศ กำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 90 วันจึงจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น นอกจากนั้น กำหนดเวลาทำงานปกติและค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ สำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรมเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป รวมถึงกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน เพื่อให้มีการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อเป็นหลักประกันให้เด็กไม่ต้องตรากตรำทำงานหนัก โดยไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่และอยู่ในช่วงวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน

กรณีที่สอง กรณีลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น อันได้แก่

ประเด็นแรก การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ แม้ในบางเรื่องมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ปรากฏว่ายังไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เหมาะสมกับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว ซึ่งลูกจ้างเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนได้ จึงเสนอให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 1.5 ของวันทำงาน และเสนอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 7 วันทำงาน รวมทั้งเสนอให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่พักอาศัยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร และจัดสวัสดิการเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการป้องกันสารเคมีอันตรายเหล่านั้น

ประเด็นที่สอง การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป แม้ในบางเรื่องมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป แต่ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองที่เหมาะสม จึงเสนอให้เพิ่มความคุ้มครองมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ การจัดหาและอบรมให้ความรู้การใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคล และการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรที่ถูกวิธีให้แก่ลูกจ้าง

ABSTRACT

Title of Dissertation	The Protection of Employees in Seasonal Agricultural Work in Plantation Under Thai Laws
Author	Mr. SURASAK MEEBUA
Degree	Doctor of Laws
Year	2023

Employment in seasonal planting work does not require employees throughout the year and does not involve any other kind of work. It is one of the five most popular types of agricultural labour in Thailand. However, the study's findings indicate that Thai laws continue to fail to provide employees with basic rights protection. It is not compatible with employment or working conditions in Thai agricultural society and does not follow the principles outlined in international labour standards. This results from issues in two cases:

In the first case, the employees are not legally protected. Thai law does not establish minimum employment conditions that employers have to provide to their employees. As a consequence, there is a gap in which a lack of legal mechanisms exists to implement agricultural society's laws, but they rely on the customs and traditions of the local place where employment occurs. These are practices that employers and employees have adhered to in Thai agricultural culture to resolve conflicts, which cannot guarantee employees receiving working conditions consistent with agricultural work. Therefore, the author advocates for the modification and improvement of Thai laws by establishing minimum standards for employment conditions, which would promote fairness in agricultural societies and contribute to the preservation and enhancement of workers' quality of life. It is proposed to issue (draft) Ministerial Regulations on the Protection of Employees in Agricultural Work, B.E....., which would require employers to treat employees in accordance with the minimum established standards without having to apply local traditions as a mechanism for resolving disputes or addressing gaps in the law according to

Thailand's juristic method of the civil law system. The thesis suggests that employees should be safeguarded by special legislation in certain areas, such as requiring at least one hour of rest during the workday and establishing weekly holidays not less than one day per week. There should be at least three customary holidays with remuneration during this time to provide employees with physical and mental relaxation and the opportunity to engage in the local traditions. The personal leave day can be set for at least one day in order to comply with a labour contract that does not have a fixed period, a short-term labour contract, or occasional work where employees frequently work and leave for the same employer. Additionally, employers are prohibited from allowing pregnant female employees to work night shifts between 6:00 p.m. and 6:00 a.m., overtime, or on holidays to have rest that is appropriate for one's physical condition during pregnancy and to be sexually safe. Requirements have to be established for pregnant female employees to work for a minimum of 90 consecutive days to qualify for maternity leave and receive compensation. Furthermore, regular working hours and minimum wages vary by applicable locality or province for both agricultural and general employees. Labour inspections are required in agricultural employment. Employers have to notify labour inspectors when recruiting children. They are not permitted to allow young labourers to work extra or on vacations, and they ensure that youngsters do not have to work hard. It is inconsistent with the body's condition, which has not yet fully matured and is in the age of education.

The second case is employees receiving legal protection that is improper for agricultural working conditions, which is divided into two issues:

The first issue concerns the protection of employees under special laws. Although there are laws protecting employees in certain circumstances, such as the Ministerial Regulation on Labour Protection in Agricultural Work, B.E. 2014, which is a secondary law issued in accordance with Sections 6, paragraph one, and 22 of the Labour Protection Act, B.E. 2541, it appears that it is still impossible to provide adequate protection to employees for employment contracts that do not have a fixed period, a short-term labour contract, or occasional employment when employees frequently work and leave work for the same employer. Therefore, it is

proposed that employees who have worked consecutively for at least 90 days have the right to take vacations of no less than 1.5 days. The employers should pay sick leave earnings to employees who take sick leave for the entire time of leave, which is equal to the wage rate on working days. The payment is limited to 7 working days. The thesis also proposes that the employer should be required to provide accommodations that are separated from the storage area for dangerous agricultural chemicals and provide adequate equipment regarding chemical protection.

The second issue concerns employee protection under general laws. Although there are provisions for protection of employees provided by general laws in accordance with the Labour Protection Act B.E. 2541, it appears that they are still unable to provide appropriate protection for employees who work outside the business establishment in the form of working outdoors on farms and using hazardous agricultural chemicals. Hence, it is proposed to increase safety, occupational health, and working environment measures for agricultural work. This includes providing personal protection tools and equipment. The employers may organise training to provide knowledge about the use of machinery, tools, or equipment and the correct use of agricultural hazardous chemicals for employees.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ และศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกด้วยดีตลอดมา รวมไปถึงให้ข้อคิดและเป็นต้นแบบการเป็นนักวิชาการด้านกฎหมายมหาชนและกฎหมายแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับการทำงานทางวิชาการควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อประโยชน์แก่สังคม นอกจากนั้น ขอขอบคุณประธานและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมถึงเปิดมุมมองทางความคิดในมิติต่าง ๆ ที่กว้างขึ้นให้แก่ผู้เขียน จนทำให้วิทยานิพนธ์มีอัตลักษณ์และมีคุณค่าทางวิชาการ ประกอบไปด้วย ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ประธานกรรมการ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศร และรองศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ กรรมการ

ผู้เขียนขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม อันได้แก่ กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มนายจ้าง และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในการลงพื้นที่สำรวจข้อมูล ประกอบไปด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี ลำพูน และกรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้เขียนเกิดความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปัญหาสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จนนำไปสู่การวิเคราะห์และกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทย โดยมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคมเกษตรกรรมไทย อันมีความแตกต่างไปจากการจ้างลูกจ้างในงานทั่วไป

ผู้เขียนขอบคุณครอบครัว บิดามารดา พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน รวมไปถึงกัลยาณมิตรและเพื่อน ๆ ระดับปริญญาเอก รุ่นที่ 10 คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเชื่อมั่นและให้กำลังใจแก่ผู้เขียนในการศึกษาเล่าเรียนและจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ท้ายที่สุดนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าในวงวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนขอมอบคุณความดี ให้แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้เขียนตลอดมา รวมไปถึงผู้นิพนธ์เอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิง

สุรศักดิ์ มีบัว

มิถุนายน 2567

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... ค

ABSTRACT ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ซ

สารบัญ ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 ขอบเขตของการศึกษา 13

1.3 สมมติฐานในการศึกษา 15

1.4 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 16

1.5 ระเบียบวิธีวิจัย 16

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 19

1.7 คำนิยามศัพท์ 19

บทที่ 2 แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างใน งานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 21

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 22

2.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ .. 23

2.1.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ 23

2.1.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ 32

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย 45

2.1.2.1 สภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอดีต 46

2.1.2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง 47

2.1.2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง 58
2.1.2.4 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก 61
2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 64
2.2.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ 64
2.2.1.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ 65
2.2.1.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ 74
2.2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย 82
2.2.2.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 82
2.2.2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง 90
2.2.2.3 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง 98
2.2.2.4 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก 99
บทที่ 3 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ 101
3.1 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ 103
3.1.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง 105
3.1.2 ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 115
3.1.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 120
3.2 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี 125
3.2.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง 126
3.2.2 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 131
3.2.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 134
3.3 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายสาธารณรัฐเกาหลี 135
3.3.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง 137

3.3.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง 139
3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายประเทศญี่ปุ่น ... 147
3.4.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง 148
3.4.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง 155
บทที่ 4 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย 157
4.1 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครอง 158
4.1.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป 159
4.1.1.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 160
4.1.1.2 ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 166
4.1.1.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 170
4.1.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ 172
4.1.2.1 วันหยุดพักผ่อน 173
4.1.2.2 การทำงานในวันหยุดพักผ่อน 173
4.1.2.3 วันลาป่วยและค่าจ้าง 173
4.1.2.4 สวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก 174
4.2 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครอง 175
4.2.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 176
4.2.1.1 เวลาทำงานปกติ 176
4.2.1.2 เวลาพักระหว่างการทำงาน 177
4.2.1.3 วันหยุด 177
4.2.1.4 วันลา 178
4.2.1.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ 180
4.2.1.6 ค่าชดเชย 181
4.2.2 เวลาทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ 182

4.2.3 ลูกจ้างเด็ก 183
4.2.3.1 การกำหนดหน้าที่นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน 183
4.2.3.2 การห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด 184
4.2.3.3 สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน 184
4.2.3.4 สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม 184
บทที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย 187
5.1 กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย 189
5.1.1 เวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ 190
5.1.2 เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม 196
5.1.3 วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี 199
5.1.3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม 200
5.1.3.2 วันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม 202
5.1.4 วันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม 205
5.1.5 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม 207
5.1.6 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม 212
5.1.7 ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม 214
5.1.8 การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม 216
5.1.9 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด 218
5.2 กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม 221
5.2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสม 221
5.2.1.1 วันหยุดพักผ่อนที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม 221

5.2.1.2 ค่าจ้างในวันลาป่วยที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม 224
5.2.1.3 สวัสดิการอันจำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม 226
5.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสม 230
5.2.2.1 การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ 231
5.2.2.2 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม 232
5.2.2.3 การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการพักผ่อน 236
5.2.2.4 มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม 238
บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ 244
6.1 บทสรุป 244
6.2 ข้อเสนอแนะ 251
บรรณานุกรม 259
ภาคผนวก 270
ภาคผนวก ก รายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 271
ภาคผนวก ข คำย่อชื่อกฎหมาย 276
ภาคผนวก ค กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 279
ภาคผนวก ง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) 283
ภาคผนวก จ กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล 287
ภาคผนวก ฉ ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย 308

ภาคผนวก ช ตารางเปรียบเทียบกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย 324

ภาคผนวก ซ สรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย 342

ภาคผนวก ฌ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. 360

ภาคผนวก ญ รายชื่อบุคคลในการสัมภาษณ์ 366

ภาคผนวก ฎ คำถามในการสัมภาษณ์ 368

ภาคผนวก ฏ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 375

ประวัติผู้เขียน 378

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยมีพื้นฐานมาจาก “สังคมเกษตรกรรม (Agricultural Society)” มาตั้งแต่ในอดีต[1] แม้ว่าในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร หรือที่เรียกว่า “เกษตรสมัยใหม่ (Modern Agriculture)” แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการทำเกษตรส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาฝนฟ้าอากาศหรือฤดูกาลตามธรรมชาติเป็นสำคัญ หรือที่เรียกว่า “การเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Agriculture)” ซึ่งเกิดจากความได้เปรียบในเชิงทำเลทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรและอุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้คนในประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรมสัดส่วนที่สูง ดังปรากฏจากข้อมูลที่สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เปิดเผยว่าในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 มีประชากรที่ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม จำนวน 13,045,400 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32 ของจำนวนผู้มีงานทำ[2] จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการทำเกษตรกรรมมีความสำคัญในมิติทางเศรษฐกิจ ในฐานะเป็นกลไกสร้างเม็ดเงินจากการส่งออกอาหารและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมถึงมีความสำคัญในมิติทางสังคมในฐานะที่เป็นเครื่องมือสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย” ผู้เขียนกำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะการคุ้มครองลูกจ้างใน “งานเพาะปลูก (Plantation)” อันเป็นหนึ่งในห้าประเภทของ “งานเกษตรกรรม (Agricultural Works)” ซึ่งมีสัดส่วนการจ้างมาก

---

[1] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ และวิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, **การพัฒนาและปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทย ให้สอดคล้องกับหลักการสากลและแนวทางปฏิรูปประเทศ** (กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2562), หน้า 198.

[2] สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนพฤศจิกายน 2566** (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566), หน้า 13.

ที่สุดในประเทศไทย โดยคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.4 ดังปรากฏจากสำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556[3] ที่ผ่านมา แม้ในทางข้อเท็จจริงการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยจะมีความสำคัญ โดยเป็นการจ้างส่วนใหญ่ของงานเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย[4] แต่ปรากฏว่ากฎหมายของไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจ ในบางเรื่องยังไม่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองเอาไว้ตามกฎหมาย หรือในบางเรื่องแม้จะกำหนดเอาไว้ตามกฎหมายพิเศษหรือตามกฎหมายทั่วไป แต่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม โดยผู้เขียนกำหนดขอบเขตปัญหาทางกฎหมายของไทยออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ในกรณีเรื่องใดที่ไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเอาไว้เป็นการเฉพาะ ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม ซึ่งนายจ้างได้ปฏิบัติในการจ้างต่อลูกจ้างกลุ่มนี้สืบต่อกันมา ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรมและไม่เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรมไทย โดยเกิดจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจที่นายจ้างมีเหนือกว่าลูกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าปฏิเสธคำสั่งตามที่นายจ้างมอบหมายงานให้ทำ โดยต้องทำงานหนักติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อวัน การทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดหรือวันลาในช่วงที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน (Excess Labor Demand) ซึ่งมักเกิดขึ้นในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร โดยผู้เขียนจะศึกษาช่องว่างทางกฎหมายของไทยที่ไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้เอาไว้ ดังนี้

1) เวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ (Jus Speciale) มิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยวันหนึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป (Jus Generale) ตาม

---

[3] สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 ทั่วราชอาณาจักร** (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557).

[4] Benjamin Harkins, **Thailand Migration Report 2019** (Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2019), p. 62.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งกำหนดว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมาย (Legal Gap) ที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งถูกจัดเป็นประเภทงานหนักที่ส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้ง ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันไปจนกว่างานจะเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลา เพื่อไม่ให้ผลผลิตทางการเกษตรเกิดความเสียหาย โดยเฉพาะในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน อันเกิดจากอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักจนมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานโดยไม่กล้าที่จะปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง จึงเกิดผลเสียต่อสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานได้ ดังปรากฏจากสถิติเวลาทำงานปกติของแรงงานภาคเกษตรที่สำรวจใน พ.ศ. 2557 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระบุว่าแรงงานภาคเกษตรบางส่วนมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน จำนวน 9-10 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 6.50[5]

2) เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาพักระหว่างการทำงาน สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างพักระหว่างการทำงานอย่างไรขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงาน ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันไปจนกว่างานจะเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับหลักประกันเกี่ยวกับการพักระหว่างการทำงานที่ชัดเจนและแน่นอนสำหรับการรับประทานอาหารกลางวันหรือมีเวลาพักผ่อนอิสระ ดังปรากฏจากสถิติเวลาพักระหว่างการทำงานของแรงงานภาคเกษตรที่สำรวจใน พ.ศ. 2545 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระบุว่าแรงงานภาคเกษตรมีชั่วโมงพักเที่ยง 1 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 46.67 มีจำนวนชั่วโมงพักเที่ยงมากกว่า 2

---

[5] สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **การศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตร** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557), หน้า 50.

ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 26.67 และมีชั่วโมงพักเที่ยง 1.5 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 10.83 นอกจากนี้ พบว่ามีแรงงานภาคเกษตรบางส่วนที่ไม่มีชั่วโมงพักเที่ยงในสัดส่วนร้อยละ 2.50[6] เมื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานที่ต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน ส่งผลให้ลูกจ้างไม่มีโอกาสฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายภายหลังจากทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะหนึ่ง เพื่อไม่กระทบต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นหลักประกันที่จะมีเวลาพักอิสระโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง[7]

3) วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงานในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานทุกวันจนกว่างานจะเสร็จสิ้น โดยไม่ได้รับการผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ และไม่มีวันหยุดตามประเพณีที่จะมีโอกาสเข้าร่วมสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ ดังปรากฏจากข้อมูลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เผยแพร่รายงานสภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย ซึ่งสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด ใน พ.ศ. 2564 ระบุว่าแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในสัดส่วนร้อยละ 53.3[8]

---

[6] สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **รายงานการศึกษานโยบายแรงงานภาคเกษตร** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2545), หน้า 75.

[7] ตรีเนตร สาระพงษ์, **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร, 2564), หน้า 293-294.

[8] International Labour Organization, **Working and Employment Conditions in the Agriculture Sector in Thailand: A Survey of Migrants Working on Thai**

4) วันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันลากิจและค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นอย่างไร หรือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 57/1 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงาน โดยให้โอกาสแก่ลูกจ้างสำหรับการไปประกอบภารกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการขาดงานในวันนั้น ๆ และลูกจ้างไม่มีความผิด ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยลูกจ้างต้องหยุดงานเพื่อจัดการกิจธุระตามความจำเป็นของชีวิต และสูญเสียรายได้ในระหว่างนั้น

5) ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอัตราเท่าใดให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงาน ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันหรือตามที่นายจ้างเห็นสมควร โดยทั่วไปนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำรายวันที่กำหนดไว้ในแต่ละท้องที่หรือจังหวัด ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับจากการทำงาน ดังปรากฏจากสถิติที่ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน สำรวจในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ระบุว่า

Sugarcane, Rubber, Oil Palm and Maize Farms (Bangkok: International Labour Organization, 2021), p. 56.

ลูกจ้างภาคเกษตรโดยเฉลี่ยได้รับค่าจ้างประมาณ 6,013.47 บาทต่อเดือน[9] ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ทำให้อำนาจซื้อสินค้าหรือบริการของลูกจ้างลดลง กระทบต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ต้องดำรงชีวิตประจำวันอย่างยากลำบาก อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่คนไทยปฏิเสธการทำงานประเภทนี้ จนเกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกินโดยเฉพาะ ในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

6) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรมไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานประเภทนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงาน ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งมีข้อจำกัดทางสภาพร่างกายที่อยู่ในช่วงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ โดยเฉพาะในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่มีการทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติ โดยลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักติดต่อกันไป เพื่อคัดขนาดและบรรจุผลผลิตทางการเกษตรสำหรับส่งมอบให้แก่ผู้รับซื้อ ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับหลักประกันในการพักผ่อนที่เหมาะสมกับข้อจำกัดทางสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก่อนมีครรภ์ ซึ่งควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อให้สุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และเด็กที่อยู่ในครรภ์ได้รับความปลอดภัย

7) ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ สำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้

---

[9] ประชาไท, **ผลสำรวจเศรษฐกิจฐานราก มี.ค. 63 พบค่าแรงงานภาคเกษตรอยู่ที่ 6,013.47 บาท/เดือน**, ค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2565 จาก https://prachatai.com/journal/2020/07/88511

เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้เกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรมโดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีวันลาเพื่อคลอดบุตรได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น ซึ่งเกิดจากช่องว่างทางกฎหมายที่ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามปกติในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร ดังปรากฏจากสถิติที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้สำรวจสภาพการจ้างงานและสวัสดิการแรงงานภาคเกษตรใน พ.ศ. 2545 ระบุว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมที่ลาเพื่อคลอดบุตรในสัดส่วนสูงร้อยละ 44.44 ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น[10] ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่ได้รับรายได้ในระหว่างเลี้ยงดูบุตร และไม่เกิดแรงจูงใจให้มีการตั้งครรภ์

8) การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ โดยให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 อันได้แก่ แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และแจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่มีข้อมูลการจ้างเด็กเข้าทำงานและไม่สามารถตรวจสอบการจ้างเด็กของนายจ้างแต่ละรายได้ ส่งผลให้เป็นช่องทางที่นายจ้างบางรายอาจปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไม่เหมาะสมกับสรีระทางร่างกายที่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตหรืออยู่ในวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งเกิดจากเด็กเป็นผู้เปราะบางไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง

9) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

---

[10] สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **รายงานการศึกษานโยบายแรงงานภาคเกษตร**, หน้า 84.

แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานประเภทนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับลักษณะหรือสภาพของงาน ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ อันเป็นการทำงานนอกเหนือจากการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ดังปรากฏจากสถิติที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดเผยใน พ.ศ. 2562 ระบุว่าลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานภาคเกษตรกรรมต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ยาวนานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน[11] ส่งผลให้กระทบต่อการพักผ่อนทางร่างกายและการพักผ่อนหย่อนใจ จนนำไปสู่การหยุดการเจริญเติบโตทางร่างกายก่อนวัยอันควร

2. กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

ในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเอาไว้ โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษโดยกำหนดหลักเกณฑ์คุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ อันเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่งและมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือในบางเรื่องกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ดังที่กำหนดในข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ดี กฎหมายไทยที่กำหนดไว้ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม ดังนี้

1) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสม

แม้การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย พบว่าในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อย่างไรก็ดี จากเงื่อนไขการจ้างที่กำหนดไว้ระยะเวลาสั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิตในลักษณะการจ้างเป็นครั้งคราว ทำให้ลูกจ้างส่วนน้อยที่เข้าถึงสิทธิประโยชน์ (Benefits) ตามที่กำหนดไว้ได้ อันเป็นปัญหาทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม หรือ

---

[11] National News Bureau of Thailand, **World Day Against Child Labor**, Retrieved June 29, 2021 from https://thainews.prd.go.th/en/news/detail/TCATG1906 11145745916

เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งต้องการให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไปในบางเรื่อง ดังนี้

(1) วันหยุดพักผ่อนที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 5 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน อันเป็นการให้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้ก่อนลูกจ้างทั่วไป โดยไม่จำต้องทำงานมาแล้วครบ 1 ปี อย่างไรก็ดี เมื่อนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ในทางจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ระยะสั้น ๆ ประมาณไม่เกิน 90 วัน โดยขึ้นอยู่กับชนิดหรือประเภทของพืชที่จ้างให้ทำงาน หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราวในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก และลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นได้

(2) ค่าจ้างในวันลาป่วยที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 7 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน อย่างไรก็ดี จากเงื่อนไขการจ้างที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ซึ่งเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรมไทย อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก แต่กำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่เกิน 15 วันทำงาน โดยนำเกณฑ์ระยะเวลาครึ่งหนึ่งของปี หรือ 180 วันมากำหนดหน้าที่นายจ้างในการจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่เหมาะสมกับเงื่อนไขเรื่องระยะเวลาการจ้าง หรือไม่เป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาการจ้างที่เกิดขึ้นในทางข้อเท็จจริง ทำให้กระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นที่ทำการเกษตรกรรมขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างไม่กี่คน ส่งผลให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) มากเกินสมควร

(3) สวัสดิการอันจำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 8 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเอาไว้เป็นการเฉพาะ อันได้แก่ ที่พักและน้ำสำหรับดื่ม รวมถึงสวัสดิการที่กำหนดในประกาศที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด คือ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559 แต่สวัสดิการที่กำหนดไว้

ยังไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน โดยเฉพาะการไม่กำหนดให้ที่พักอาศัยต้องแยกเป็นสัดส่วนหรือห่างจากสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร นอกจากนั้น สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างไม่ครอบคลุมสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานกลางแจ้ง ซึ่งลูกจ้างต้องเผชิญกับความร้อนจากแสงแดดและต้องสัมผัสสารเคมีอันตราย ในขั้นตอนการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือปราบวัชพืช เช่น เสื้อผ้า หมวกและชุดฉีดพ่นยาสารเคมีที่ปกปิดไม่ให้สารเคมีเข้าสู่ร่างกาย และขาดการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง ดังปรากฏจากผลการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่รายงานสภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย สำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด[12] ระบุว่าใน พ.ศ. 2564 แรงงานภาคเกษตรขาดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในสัดส่วนร้อยละ 85 ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ในสัดส่วนร้อยละ 13.8 เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับความสะดวกสบายหรือความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมตามเจตนารมณ์สำหรับการจัดสวัสดิการอันจำเป็นให้แก่ลูกจ้าง

2) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสม

แม้การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย พบว่าในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดเวลาเข้าทำงานและออกจากงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการจ้างในภาคธุรกิจการค้าที่มุ่งแสวงหากำไรในเชิงอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม อันสวนทางกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานดังกล่าว ที่เป็นการทำงานกลางแจ้ง[13] ในเรือกสวนไร่นาของนายจ้างโดยต้องเผชิญกับความร้อนจากแสงแดด หรือฝนตกจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลธรรมชาติ ซึ่งไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอนได้ รวมถึงต้องเผชิญกับปัญหาความปลอดภัยในอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรในขั้นตอนการบำรุงหรือกำจัดวัชพืช ทำให้กฎหมายทั่วไปไม่สามารถให้ความคุ้มครอง

---

[12] International Labour Organization, **Working and Employment Conditions in the Agriculture Sector in Thailand: A Survey of Migrants Working on Thai Sugarcane, Rubber, Oil Palm and Maize Farms**, pp. 60, 62.

[13] เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม, ปัญญา สุทธิบดี, วิณัฏฐา แสงสุข และสมจิตร์ ทองศรี, “การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก,” **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์** 11, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 538.

ลูกจ้างที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานดังกล่าวได้ ส่งผลให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐาน ดังนี้

(1) การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยห้ามนายจ้างให้ทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าให้อำนาจแก่นายจ้างออกคำสั่งให้ทำงานในเวลาที่ดึกเกินสมควร ทำให้กระทบต่อการพักผ่อนและเกิดความเสี่ยงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมในทางเพศ โดยจะเกิดขึ้นในระหว่างการเดินทางกลับที่พักหลังเสร็จสิ้นการทำงาน ซึ่งเกิดจากพื้นที่ในการทำการเกษตรโดยทั่วไปนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในเรือกสวนไร่นาและห่างไกลจากเขตชุมชน

(2) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 38 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ในงานประเภทนี้ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป ซึ่งเป็นการกำหนดข้อห้ามในงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น โดยผู้เขียนเห็นว่าไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม เพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมีการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรอย่างแพร่หลาย ในการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือยาปราบศัตรูพืช โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ต้องสัมผัส สูดดมหรือเกิดการปนเปื้อนสารเคมีเข้าสู่ร่างกาย ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีสภาพร่างกายแข็งแรงน้อยกว่าผู้ชาย หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่อยู่ในช่วงที่มีครรภ์ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย แต่มิได้กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่เหมาะสมกับงานเกษตรกรรม

(3) การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการพักผ่อน

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา อันเป็นการให้อำนาจแก่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานดึกเกินสมควร โดยมักจะเกิดขึ้นในช่วงที่นายจ้างมีอัตราการจ้างมากกว่าในเวลาปกติ อันมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะได้รับอันตรายจากสัตว์มีพิษที่ออกหากินในเวลาค่ำคืน ตลอดจนกระทบต่อการพักผ่อนและเกิดความไม่ปลอดภัยแก่ชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินที่อาจตกเป็นเหยื่อของการเกิดอาชญากรรมในระหว่างการเดินทางกลับที่พัก

(4) มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 101-107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเวลาต่อมาได้ออกพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี จากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานร่วมกับเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรกลทางการเกษตร ดังปรากฏจากข้อมูลที่สำรวจใน พ.ศ. 2545 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แต่มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลทางการเกษตรและการใช้สารเคมีอันตรายในการฉีดพ่นวัชพืชอย่างถูกวิธี สำหรับลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานกับนายจ้าง หรือมีการนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้แก่นายจ้างไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานและมีการสะสมสารเคมีอันตรายในร่างกายของลูกจ้าง จนเป็นอันตรายต่อชีวิต ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ดังปรากฏจากสถิติที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้เปิดเผยใน พ.ศ. 2545 ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานภาคเกษตรมีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพในสัดส่วนร้อยละ 63.89 อันได้แก่ ละอองที่เกิด

จากยาปราบศัตรูพืชหรือยาฆ่าแมลง ตลอดจนขาดการป้องกันและไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการป้องกันอันตราย ทำให้เกิดผลเสียแก่สุขภาพของลูกจ้างในระยะยาว[14]

1.2 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนกำหนดขอบเขตของการศึกษาปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยกำหนดประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ต้องการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาในทางเนื้อหา 2 ประเด็น อันได้แก่ 1) กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย 2) กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 และศึกษาการคุ้มครองเกี่ยวกับปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากสภาพการทำงานในงานดังกล่าวลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรโดยตรง ส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยแก่ลูกจ้าง แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่รวมถึงการศึกษาปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ไม่รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งนายจ้างได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี โดยไม่ว่าจะมีงานลักษณะอื่นหรือไม่ อันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ ผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายในเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) อันรับรองโดยองค์การสหประชาชาติ หรือยูเอ็น (United Nations-UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไอแอลโอ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งกำหนดหลักการภายใต้ตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) ฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

---

[14] สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, **รายงานการศึกษานโยบายแรงงานภาคเกษตร**, หน้า 162-163.

ผู้เขียนยังวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ โดยเลือกศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี อันได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยเพิ่มขอบเขตเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมากขึ้น ซึ่งไม่มีความแตกต่างไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานทั่วไป เช่น การคุ้มครองเวลาทำงานปกติ โดยนายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินชั่วโมงทำงานที่กำหนดไว้ การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานให้ลูกจ้างมีเวลารับประทานอาหารตามสภาพร่างกายของมนุษย์ การกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดและวันลาโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น กำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีได้รับการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้ามากกว่ากฎหมายไทย โดยให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานในฐานะสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างควรได้รับจากการทำงาน ทำให้เกิดการจูงใจให้คนชาติ หรือคนต่างด้าวจากประเทศในยุโรปและประเทศที่สามเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยวิธีการถูกกฎหมาย จนเกิดการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลงในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร การศึกษากฎหมายเยอรมนีจึงเกิดประโยชน์แก่ผู้เขียนที่จะทำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยต่อไป

นอกจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายเยอรมนีดังที่ได้พรรณนาไปข้างต้น ผู้เขียนยังเลือกศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งมีการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเช่นเดียวกับประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในอดีตสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร อันเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของคนในประเทศไม่นิยมทำงานดังกล่าว ทำให้กระทบต่อโครงสร้างระบบเศรษฐกิจในฐานะที่งานเพาะปลูกเป็นแหล่งผลิตอาหารและเป็นหน่วยการผลิตขั้นพื้นฐานที่มารองรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เวลาต่อมารัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเกษตรกรรม ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศ โดยเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวไร้ทักษะฝีมือจากประเทศต่าง ๆ เข้ามาทำงานถูกกฎหมาย ในรูปแบบการจ้างระยะสั้น ๆ ที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปีจนเกิดปรากฏการณ์คนต่างด้าวย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพื่อมาทำงานโดยวิธีการนี้มากขึ้น และทำให้ประเทศเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งกฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่นที่มีความโดดเด่นเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับกฎหมายเยอรมนี เช่น การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับครอบคลุมลูกจ้างทุกคนในประเทศ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้เขียนเลือกศึกษากฎหมายไทยกับกฎหมายประเทศเหล่านี้ ซึ่งให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองสิทธิขั้น

พื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ในอันที่จะนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยต่อไป

จากสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่น พบว่ามีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ด้านแรงงานที่ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้าในปัจจุบัน เนื่องจากในทางข้อเท็จจริงยังคงประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพาะปลูกในช่วงการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร จึงเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเพาะปลูกอันเป็นหนึ่งในกิจการเกษตรที่ถูกจัดเป็นงานกรรมกร ในพื้นที่ชายแดนไทยในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาลซึ่งนายจ้างกำหนดเงื่อนไขการจ้างระยะสั้น ๆ ไม่เกิน 3 เดือน เพื่อเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างลง โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ดี ในทางข้อเท็จจริงยังไม่เกิดการจูงใจให้คนต่างด้าวและคนไทยทำงานในภาคส่วนดังกล่าวได้มากนัก ในอันที่จะลดผลกระทบในช่วงการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้เขียนเลือกศึกษากฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น เพื่อสะท้อนให้เห็นข้อที่เหมือนกันและข้อที่แตกต่างกับกฎหมายไทย รวมทั้งถอดบทเรียนในการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงานและกฎหมายภายในของประเทศเหล่านั้น โดยขยายขอบเขตเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานดังกล่าวที่ไม่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป ทำให้ผู้เขียนสามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ สำหรับมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวหรือมีความแตกต่างไปจากการจ้างในภาคส่วนอื่น ๆ รวมถึงทำให้กฎหมายไทยสอดคล้องกับแนวคิดงานที่มีคุณค่าตามกรอบการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยให้มีความสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และให้เป็นไปตามเงื่อนไขการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ย่อมทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีเวลาทำงานปกติที่ลูกจ้างไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักติดต่อกันไปจนกระทบต่อสุขภาพอนามัย หรือเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน การมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างอิสระในการรับประทานอาหาร หรือพักผ่อนความเหน็ดเหนื่อยที่เกิดขึ้นโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของ

นายจ้าง การมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นที่สอดคล้องกับสัดส่วนระยะเวลาในการจ้าง การมีสิทธิลาป่วย ลากิจและลาเพื่อคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น การได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและเป็นธรรมในการดำรงชีวิตอย่างไม่ยากลำบาก การได้รับสวัสดิการอันจำเป็นที่เอื้อให้เกิดความสะดวกสบายในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกที่ต้องทำงานกลางแจ้งในเรือกสวนไร่นา โดยลูกจ้างต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน รวมถึงทำให้เกิดหลักประกันในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร นอกจากนั้น การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางสภาพร่างกายและความปลอดภัยในทางเพศ สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่การสร้างความสมดุลแห่งชีวิตของมนุษย์ระหว่างเรื่องงาน กับชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างต่อไป

1.4 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

2) เพื่อศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

3) เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย ให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นไปตามสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม

1.5 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยประเภทการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน (Completeness) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) และมีความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่ผู้เขียนได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย จากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มีผู้จัดทำหรือรวบรวมไว้ ได้แก่ หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสารงานวิจัย ข้อมูลรายงานประจำปีหรือข้อมูลทางสถิติ และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องจากอินเตอร์เน็ตที่มิใช่ข้อมูลทางกฎหมาย ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) อันได้แก่ กฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปแบบอนุสัญญาหรือข้อแนะฉบับต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายแม่บท (Parent Law) ที่ประเทศไทยในฐานะเป็นรัฐสมาชิกได้นำหลักการที่กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการปรับใช้ตามความเหมาะสม เพื่อให้กฎหมายภายในของไทยมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล นอกจากนั้น ผู้เขียนยังศึกษากฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ในฐานะที่เป็นกฎหมายต่างประเทศควบคู่ไปด้วยกัน โดยเลือกศึกษากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศที่อยู่ในฐานะผู้รับแรงงาน รวมถึงมีการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเช่นเดียวกับประเทศไทย ซึ่งกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน[15]

2) การลงพื้นที่สำรวจข้อมูล ผู้เขียนลงพื้นที่สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ณ สถานที่จริง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี ลำพูน พระนครศรีอยุธยา และสุพรรณบุรี ซึ่งมีการจ้างลูกจ้างในไร่อ้อย สวนผลไม้ และการทำนาข้าว การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนี้ทำให้ผู้เขียนทราบถึงวิธีการหรือขั้นตอนในการปลูกพืชเศรษฐกิจแต่ละประเภท ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการ ตลอดจนลูกจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสม

3) การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารและการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลดังที่พรรณนาไปข้างต้น ผู้เขียนยังใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม ผ่านแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)[16] อันเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้เขียนสร้างขึ้นในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) อันได้แก่[17] กลุ่มแรก

---

[15] โปรดดู ภาคผนวก ก รายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

[16] โปรดดู ภาคผนวก ฎ คำถามในการสัมภาษณ์

[17] โปรดดู ภาคผนวก ญ รายชื่อบุคคลในการสัมภาษณ์

ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สอง นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สาม เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน ประกอบไปด้วย กระทรวงแรงงาน และผู้ประสานงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) จำนวน 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 17 คน

การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 กลุ่มเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) เพื่อให้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วนในแง่มุมต่าง ๆ ที่สะท้อนจากแนวคิดและทัศนคติ โดยเป็นประเภทการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในระหว่างการสัมภาษณ์ได้เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย (Two-Way Communication) คือ ผู้เขียนและกลุ่มตัวอย่างประชากร อีกทั้งแบบสัมภาษณ์กำหนดในลักษณะเป็นรายการคำถามที่อิสระ (Free Listing) เพื่อให้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ตามความสมัครใจ รวมถึงเป็นการป้องกันการชี้นำหรือการโน้มน้าวใจในการให้ข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ 3 ชุดได้จัดทำขึ้นเป็นภาษาไทย ซึ่งผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์[18] คำถามในแบบสัมภาษณ์มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างประชากร เพื่อให้ผู้เขียนได้รับข้อมูลตรงต่อสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น รวมทั้งเกิดประโยชน์แก่การนำมาเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และอภิปรายผลการศึกษา

ในกรณีกระบวนการจัดทำแบบสัมภาษณ์เริ่มจากขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการจัดทำไว้ก่อนหน้านี้จากนักวิชาการ นักวิจัย เจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Governmental Organizations: NGOs) และภาคประชาสังคม รวมทั้งประสบการณ์โดยตรงของผู้เขียน โดยกำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการทราบความเห็นหรือทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างประชากร อันได้แก่ ส่วนแรก ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัว ส่วนที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพและความเที่ยงตรงของเนื้อหาก่อนการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์ผู้เขียนได้นำข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ประโยชน์ โดยวิธีการพรรณนาเข้ากับแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในบทที่ 2 รวมถึงวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยในบทที่ 3 และบทที่ 4 ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลที่ได้รับจากการ

---

[18] โปรดดู ภาคผนวก ฏ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เขียนนำมาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษาในวิทยานิพนธ์ในบทที่ 5 ตลอดจนการสรุปผลการศึกษาและกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยให้มีความสอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานดังกล่าวในบทที่ 6 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

2) ทำให้ทราบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

3) ทำให้สามารถทราบผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นไปตามสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม

1.7 คำนิยามศัพท์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนกำหนดคำนิยามศัพท์เพื่อเป็นขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยคำนิยามศัพท์ ดังนี้

งานเกษตรกรรม หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมงทะเล

งานเพาะปลูกตามฤดูกาล หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการทำนา การทำสวน การทำไร่ การขยายพันธุ์พืช การตระเตรียมดินเพื่องานเพาะปลูก การปลูกพืช การบำรุงดินหรือพืช การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล หรือการคัดผลผลิต โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยรับค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แต่ไม่รวมเกษตรกรที่เป็นเจ้าของและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานด้วยตนเอง

บทที่ 2

แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

โดยทั่วไปสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย พบว่ามีความแตกต่างไปจากงานทั่วไปบางประการ เนื่องจากเป็นรูปแบบการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปี โดยเป็นไปตามชนิดหรือประเภทของพืชที่ปลูก เช่น การจ้างให้ทำงานในไร่อ้อย สวนผลไม้ ข้าวโพด ข้าวหรือมันสำปะหลัง ซึ่งนายจ้างมักจ้างเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงครั้งคราว อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น การดายหญ้าหรือการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องทำงานกลางแจ้งในเรือกสวนไร่นา ซึ่งต้องสัมผัสกับความร้อนจากแสงแดด ฝนตกหรือความหนาวเหน็บจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลธรรมชาติ หรือจากปัจจัยทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ จากความท้าทายที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในเรื่องสภาพอากาศ ทำให้เวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันไม่อาจกำหนดได้ชัดเจนเหมือนกับงานทั่วไป โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพอากาศและความรีบเร่งของนายจ้างที่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไป เพื่อให้งานที่จ้างเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ในการจ้าง โดยนายจ้างสามารถส่งมอบผลผลิตทางการเกษตรให้แก่ผู้รับซื้อได้ทันกำหนดเวลาหรือผลผลิตทางการเกษตรไม่เกิดการเน่าเสีย จากลักษณะหรือสภาพของงานดังกล่าวซึ่งเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานต่อเนื่องกันไปจนเกิดปัญหาการมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน รวมถึงเป็นงานที่ต้องสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร และไม่มีหลักประกันที่ลูกจ้างจะได้รับการจ้างในฤดูกาลเพาะปลูกถัดไป

จากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล สะท้อนให้เห็นว่ามีความแตกต่างไปจากงานทั่วไป อันเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัย ตลอดจนต้องเผชิญกับความไม่ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง จากปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง โดยองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในรูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และทำให้

ประเทศต่าง ๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเกิดแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศให้เกิดความสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคมเกษตรกรรม เพื่อลดปัญหาและผลกระทบจากการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นมูลฐานในการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพของการทำงาน ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนี้

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การทำการเกษตรกรรมเกิดขึ้นมาช้านานพร้อมกับการกำเนิดมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์หรือประมงพื้นบ้านที่มิใช่ประมงทะเล เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะทำให้ได้มาซึ่งอาหารอันเป็นปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต นอกจากที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ในเวลาต่อมาเมื่อมนุษย์มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขึ้นมา รวมถึงมีการติดต่อสื่อสารและการคมนาคมมีความสะดวกมากขึ้น ปรากฏว่ารูปแบบการทำเกษตรกรรมมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งเป็นการบริโภคในครัวเรือนโดยการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างญาติพี่น้องหรือคนในชุมชนเดียวกัน จนนำไปสู่การแลกเปลี่ยนและซื้อขายผลผลิตทางการเกษตรต่อกัน ส่งผลให้รูปแบบการทำการเกษตรเข้าสู่ยุคเปลี่ยนผ่านจากในยุคแรก ซึ่งมักทำการเกษตรกรรมเพื่อยังชีพไปสู่การเกษตรกรรมในเชิงพาณิชยกรรม[19] กล่าวคือ มีการจ้างเกิดขึ้นครั้งแรกในรูปแบบการรับจ้างหรือการจ้างเหมางาน จนกระทั่งเกิดรูปแบบการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในเวลาต่อมา อันเป็นวิวัฒนาการที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยที่ดำเนินมาจนกระทั่งในปัจจุบัน

ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หลักอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power) ของนายจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญาที่ไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่านายจ้าง อันเป็นไปตาม “ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labor Welfare)” โดยนายจ้างมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ และมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืน

---

[19] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน,** พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2557), หน้า 12.

หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายก็ได้ อันเป็นไปตามลักษณะพิเศษของสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน และเป็นไปตามเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

2.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ

การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย พบว่าเกิดขึ้นมาจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสม โดยลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักเกินไปในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน รวมถึงได้รับสวัสดิการที่เอื้อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน และได้รับความปลอดภัยในการทำงานกลางแจ้งหรือในป่ารกทึบ ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานร่วมกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือและสารเคมีอันตรายทางการเกษตร ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายด้านสุขภาพและอนามัยในระหว่างการทำงาน จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่พิเศษในบางเรื่อง หรือมีความแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป โดยองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองภายใต้ตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ขณะเดียวกันประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยนำเอาหลักการที่กำหนดในกฎหมายระหว่างประเทศมาเป็นแนวทางในการบัญญัติเป็นกฎหมายภายในของประเทศนั้น ๆ ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ ดังนี้

2.1.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแก่แรงงานในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายในการทำงานและได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต สิ่งเหล่านั้นจะดำเนินต่อไปหากปล่อยให้สภาพการจ้างหรือการทำงานเกิดความไม่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เช่น การใช้แรงงานเยี่ยงทาส หรือกดขี่ข่มเหงแรงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานแก่ลูกจ้างขึ้นมา เพื่อต้องการดูแลและเยียวยา (Compensation) ลูกจ้างจากปัญหาความไม่

เสมอภาค (Equality) หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างคู่สัญญานายจ้างและลูกจ้างในสัญญาจ้าง[20] จากปัญหาการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจากนายจ้าง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่ลูกจ้างนับเป็นสิทธิมนุษยชนที่คนงานทุกคนควรได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสม ทำให้องค์การสหประชาชาติในฐานะเป็นหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการรักษาสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ การพัฒนาสัมพันธไมตรีระหว่างประชาชาติทั้งปวง การทำความร่วมมือระหว่างประเทศและเป็นศูนย์กลางในการประสานการดำเนินการของประชาชาติทั้งปวง โดยก่อตั้งภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จะสิ้นสุดลง[21] ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและผลกระทบด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากปล่อยให้สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมยังคงเกิดขึ้นต่อไป

จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการออกตราสารระหว่างประเทศโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งปรากฏครั้งแรกในคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ค.ศ. 1944 (The Declaration of Philadelphia, 1944) ข้อ 1 โดยที่ประชุมได้ยืนยันหลักการ 4 ประการ อันได้แก่[22] 1) แรงงานมิใช่สินค้า (Labour is not Commodity) 2) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการจัดตั้งสมาคม (Freedom of Expression and of Association) เป็นสิ่งสำคัญสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน 3) ความยากจน (Poverty) ณ แห่งใดแห่งหนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่ง 4) มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีสิทธิในการแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อและเพศ ดังที่กำหนดในข้อ 2(a) จากหลักการที่กำหนดในคำประกาศฉบับดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าองค์การสหประชาชาติต้องการลดปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม จึงกำหนดหลักการให้มีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพื่อให้ได้รับการปฏิบัติควรคู่กับความเป็นมนุษย์ อันเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เป็นจุดเริ่มต้นของการคุ้มครองแรงงานในระดับสากล

นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ค.ศ. 1944 โดยองค์การสหประชาชาติ พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศในฐานะเป็นหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา

---

[20] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566), หน้า 154.

[21] The United Nations, **History of the United Nations**, Retrieved June 10, 2023 from https://www.un.org/en/about-us/history-of-the-un

[22] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ และวิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 87-88.

ความยุติธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ และเป็นองค์การชำนัญพิเศษ (Specialized Agency) ทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้องค์การสหประชาชาติเพียงหนึ่งเดียวที่มีภารกิจ หรือรับผิดชอบในการควบคุมและตรวจสอบการใช้แรงงานของประเทศสมาชิก (Member States) ทั่วโลก[23] ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยปรารถนาที่จะให้มีการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีเงื่อนไขการจ้างที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการ (Welfare) ที่เพียงพอและเกิดความปลอดภัยในการทำงานเหมือนกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในภาคส่วนอื่น ๆ โดยให้ความสำคัญในการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ ซึ่งรับรองภายใต้ตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ โดยประเทศสมาชิกที่เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญามีพันธกรณีจะต้องดำเนินการตรากฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องหลักการที่กำหนดไว้ รวมถึงต้องดำเนินการขจัดอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งรับรองโดยองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

จากข้อมูลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เปิดเผยว่าลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีประมาณ 1.3 พันล้านคนทั่วโลก หรือคิดเป็นครึ่งหนึ่งของแรงงานทั่วโลกเสียชีวิต ได้รับบาดเจ็บและเกิดปัญหาสุขภาพ โดยงานเกษตรกรรมนับเป็นงานที่มีลักษณะอันตราย 1 ใน 3 ของงานทั้งหมด (นอกจากงานก่อสร้างและเหมืองแร่) ในแต่ละปีมีแรงงานในภาคเกษตรกรรมเสียชีวิตอย่างน้อย 170,000 คน และมีความเสี่ยงที่จะเสียชีวิตจากการทำงาน 2 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในภาคส่วนอื่น อย่างไรก็ดี อัตราการเสียชีวิตของแรงงานในภาคเกษตรกรรมยังคงสูงขึ้นต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วอัตราการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงลดลง นอกจากนั้น แรงงานในภาคเกษตรกรรมอีกหลายล้านคนได้รับบาดเจ็บสาหัสจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน จากการที่ต้องทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลทางการเกษตร หรือได้รับอันตรายจากยาฆ่าแมลงหรือสารเคมีอันตรายทางการเกษตร[24] จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทำ

---

[23] อังคณา เตชะโกเมนท์, **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ**, ค้นวันที่ 20 เมษายน 2566 จาก http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

[24] International Labour Organization, **Agriculture: A Hazardous Work**, Retrieved June 15, 2023 from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_110188/lang--en/index.htm

ให้องค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่แรงงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางเศรษฐกิจและสังคม จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภายใต้ตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ และเกิดแนวคิดหรือทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างแก่ลูกจ้างในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงานภายใต้ปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (The Universal Declaration of Human Rights, 1948) หรือกติการะหว่างประเทศที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดขึ้น ตลอดจนแนวคิดงานที่มีคุณค่าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญ ในอันที่จะคุ้มครองคนทำงานทุกคนให้มีสภาพการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้รับความคุ้มครองทางสังคม และมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

โดยธรรมชาติของงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานหนักตลอดทั้งวัน หรือเป็นประเภทงานที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นจากความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ตลอดจนต้องทำงานร่วมกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การทำงานท่ามกลางสภาพภูมิประเทศที่ยากลำบากแก่ชีวิต และต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายเรื่องสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ โดยหมายความไปถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานหรือต้องตรากตรำทำงานหนักมากเกินไป จนลูกจ้างได้รับการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงาน[25] ในอันที่จะไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัวและการดำรงชีวิตของลูกจ้างที่อาจเกิดความยากลำบาก[26]

จากความท้าทายที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาเวลาทำงานที่ยาวนาน จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ โดยการจำกัดที่

---

[25] กมลเนตร มหายศนันท์, **กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), หน้า 12.

[26] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 14 (กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ, 2566), หน้า 202.

สมเหตุสมผลเกี่ยวกับเวลาทำงานที่ไม่กระทบต่อการพักผ่อนของลูกจ้าง ซึ่งปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงาน (Labor Rights) อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานหรือสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญา ฯ ซึ่งปรากฏในส่วนที่สาม ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic Social and Cultural Rights) โดยองค์การสหประชาชาติได้รับรองปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อันเป็นข้อตกลงที่กำหนดขึ้นมา เพื่อส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานแก่มนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี โดยเสมอกันตามกฎหมาย ตลอดจนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งหลักการที่กำหนดให้มีการคุ้มครองเวลาทำงานปรากฏในข้อ 24 จำกัดเวลาการทำงานตามสมควร เพื่อเป็นหลักประกันให้ทุกคนได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอ

(2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าลูกจ้างต้องทำงานนอกสถานประกอบกิจการในลักษณะงานกลางแจ้ง ซึ่งต้องเผชิญกับสภาพลมฟ้าอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน โดยเฉพาะการเริ่มต้นทำงานและการสิ้นสุดการทำงานที่ไม่ชัดเจน รวมทั้งการพักระหว่างการทำงานที่ไม่อาจกำหนดเวลาได้แน่นอน โดยเป็นไปตามปัจจัยเรื่องสภาพอากาศที่ไม่อาจคาดหมายได้ สะท้อนให้เห็นว่างานดังกล่าวมีความยืดหยุ่นหรือมีความอะลุ่มอล่วยมากกว่าการทำงานทั่วไป และเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานขึ้นมา ซึ่งปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงานโดยองค์การสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในข้อ 24 กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิพักผ่อนและมีเวลาว่าง

(3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยทั่วไปเกิดขึ้นในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิต ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันทุกวัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ของการจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับปัญหาการไม่มีวันหยุดสำหรับการผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับความรีบเร่งทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาความไม่แน่นอนในเรื่องวันหยุด ซึ่งลูกจ้างบางคนต้องทำงานต่อเนื่องกันไปหลายวันติดต่อกัน โดยไม่ได้

หยุดพักประจำสัปดาห์ที่สอดคล้องกับความจำเป็นของร่างกายมนุษย์ จนลูกจ้างบางคนล้มป่วยหรือประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานจนถึงขั้นเสียชีวิต ได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรืออนามัย จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดขึ้นมา ซึ่งปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงานโดยองค์การสหประชาชาติได้รับรองให้ทุกคนมีสิทธิในวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้าง ดังที่กำหนดในข้อ 24 แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948

(4) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากสภาพการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเป็นการทำงานกลางแจ้งในเรือกสวนไร่นา และต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานให้แก่นายจ้างได้ตามปกติ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาป่วยขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างสามารถไปรักษาพยาบาลให้สภาพร่างกายแข็งแรงและพร้อมที่จะกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างต่อไป แม้ว่าแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาป่วยในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะไม่ปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงานเหมือนกับการคุ้มครองในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้รับรองในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อย่างไรก็ดี การที่ลูกจ้างมีสิทธิในวันลาป่วยนับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับจากการทำงาน เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตควรคู่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กระนั้นก็ตาม แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาเกิดขึ้นครั้งแรกจากการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 140) [Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)] ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างทั่วไปหยุดงานเพื่อการศึกษาในขณะปฏิบัติงานตามปกติ โดยได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในระยะเวลาที่ลา อันมีขอบเขตการคุ้มครองที่ครอบคลุมลูกจ้างในงานเกษตรกรรม สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การส่งเสริมการศึกษาของคนงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 26 กำหนดว่าทุกคนมีสิทธิในการศึกษา ซึ่งจะต้องจัดไปในทิศทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่และยังความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

(5) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

โดยทั่วไปลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ มีฐานะยากจนและมีสมาชิกในครอบครัวจำนวนมากในลักษณะการหาเช้ากินค่ำ รวมถึงไม่มีอำนาจในการต่อรองเรื่องค่าจ้างจากนายจ้าง อันสวนทางกับสภาพการทำงานที่เป็นประเภทงานหนัก แต่ได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการ

คุ้มครองค่าจ้าง ซึ่งเป็นการคุ้มครองคนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน โดยความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่มาของหลักการทำงานต้องจ่ายค่าตอบแทน (Pay for Work)[27] อันปรากฏในแนวคิดสิทธิแรงงานในข้อ 23(2)(3) แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในส่วนที่สาม ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic Social and Cultural Rights) ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ตระหนักให้ค่าจ้างเป็นสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในทางตรงกันข้าม หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้างย่อมไม่เกิดหน้าที่แก่นายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทนตามหลักลูกจ้างไม่ได้ทำงานจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay)[28]

(6) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากสภาพการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ อันมีความจำเป็นที่นายจ้างจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่สอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพการทำงานในงานประเภทต่าง ๆ แม้ว่าแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในแนวคิดสิทธิแรงงานเหมือนกับการคุ้มครองในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้รับรองในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อย่างไรก็ดี การที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการที่เหมาะสมนับว่าเป็นสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตควรคู่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(7) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การทำงานเกษตรกรรมในงานเพาะปลูกโดยทั่วไปลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะในการทำงาน จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน

---

[27] *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 40.

[28] วีระยุทธ ลาสงยาง, **มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพัฒนาแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2563), หน้า 60.

จนได้รับอันตรายแก่กาย ได้รับผลกระทบทางจิตใจหรือถึงแก่ความตาย หากไม่มีมาตรการป้องกันหรือศึกษากลไกการทำงานที่ดีพอ ดังปรากฏจากข้อมูลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้คาดการณ์จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานเกษตรกรรมในแต่ละปีประมาณ 170,000 คน ซึ่งอัตราการเสียชีวิตยังคงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในภาคส่วนอื่น ๆ โดยทั่วไปแล้วอัตราการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงลดลง ทั้งในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนา[29] จากผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยกำหนดมาตรการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างในระหว่างการทำงานมาเป็นอันดับแรก หรือที่เรียกว่า “ปลอดภัยไว้ก่อน (Safety First)” อันเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกจ้างว่าจะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่เกิดอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างสามารถทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานให้แก่นายจ้างได้เต็มที่[30]

2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง

นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป องค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองให้ทุกคนได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม อย่างไรก็ดี จากสภาพปัญหาและความท้าทายที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งจัดเป็นประเภทงานหนักโดยสวนทางกับสภาพร่างกายของผู้หญิงที่แข็งแรงน้อยกว่าเพศชาย หรือการเป็นเพศที่ต้องตั้งครรภ์เพื่อดำรงเผ่าพันธุ์ของมนุษยชาติ[31] จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่เพิ่มเติมไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป โดยตระหนักในการคุ้มครองมารดาและเด็กให้มีสิทธิเข้ารับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ และรับรองให้เด็กทั้งปวงไม่ว่า

---

[29] Valentino Forastieri, “ The ILO Programme on Safety and Health in Agriculture: The Challenge for the New Century Providing Occupational Safety and Health Services to Workers in Agriculture,” **Labour Education** 118/119 (2000): 4.

[30] นฤมล เสกธีระ, **การควบคุมการใช้สารเบนซีนในสถานประกอบกิจการและการเยียวยาความเสียหาย** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), หน้า 16.

[31] ศิริรัตน์ ศิริยุวสมัย, **มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), หน้า 216.

จะเกิดในหรือนอกสมรสจะต้องได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน ซึ่งกำหนดในข้อ 25(2) ภายใต้ปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948

3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก

การจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีต เดิมทีเป็นการช่วยกันทำงานในครอบครัว โดยเริ่มต้นจากยุคของทุ่งนา (The Paddy Fields) ซึ่งเด็กจะเป็นแรงงานในนาข้าว การทำสวนหรือทำไร่ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของบิดามารดา[32] เนื่องจากในสมัยก่อนทุกประเทศในโลกมีพื้นฐานมาจากการเป็นสังคมเกษตรกรรม จึงเกิดค่านิยมที่สมาชิกในสังคมมีบุตรจำนวนหลายคน เพื่อเป็นแรงงานในครัวเรือน จนกระทั่งในเวลาต่อมาเมื่อเงินกลายมามีอิทธิพลในฐานะเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนภายใต้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ตลอดจนหลายประเทศต้องเผชิญกับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Recession) โดยค่าครองชีพสูงสวนทางกับค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน ส่งผลให้หลายครอบครัวเกิดข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ จากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่บีบบังคับให้เด็กบางคนต้องออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับและเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labour Market) มาทำงานเป็นลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในหมู่บ้านหรือพื้นที่ใกล้เคียง ในฐานะเป็นแรงงานทางเลือกหรือแรงงานทดแทน เพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนับว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าลูกจ้างทั่วไปในฐานะที่เป็นผู้ขับเคลื่อนหน่วยการผลิตขั้นพื้นฐานของงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีบทบาทมารองรับการดำเนินกิจกรรมในภาคส่วนอื่น ๆ

อย่างไรก็ดี โดยธรรมชาติของเด็กมีความอ่อนเยาว์ มีข้อจำกัดด้านวุฒิภาวะและเป็นผู้เปราะบางไม่มีอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) กับนายจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถควบคุมหรือออกคำสั่งให้กระทำการต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าลูกจ้างทั่วไป รวมถึงเกิดช่องทางที่ทำให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบหรือข่มเหงด้วยวิธีการต่าง ๆ และลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอาจถูกบุคคลทั่วไปชักจูงใจให้กระทำการบางอย่างที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากภาวะทางจิตใจหรืออารมณ์ยังแปรปรวนไม่คงที่ ซึ่งง่ายต่อการปกครองหรือควบคุม ตลอดจนขาดวิจารณญาณตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่เพิ่มเติมไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป เพื่อให้เด็กได้รับการปฏิบัติในการจ้างที่สอดคล้องกับข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ โดยไม่ต้องตรากตรำทำงานหนัก ส่งผลให้เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อไป[33] จึงกำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่ง

---

[32] Simon Baker, **‘Child Labour’ and Child Prostitution in Thailand: Changing Realities** (Bangkok: White Lotus, 2007), p. 93.

[33] กมลเนตร มหายศนันท์, *เรื่องเดิม*, หน้า 54-55.

กำหนดในรูปแบบอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 1921 (ฉบับที่ 10) [Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (No. 10)] นอกจากนั้น องค์การสหประชาชาติได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 25(2) กำหนดให้คุ้มครองมารดา และเด็กมีสิทธิที่จะรับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ในทางกลับกัน หากไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเอาไว้โดยเฉพาะในบางเรื่องที่มีความพิเศษ นายจ้างบางรายอาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานหนักเกินสมควรหรือไม่มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามมา

ทั้งนี้ นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล อันรับรองภายใต้ปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 พบว่ามีการเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองคนทำงาน หรือที่เรียกว่า “แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)” โดยริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งให้ความสำคัญแก่คนทำงาน 8 ประการ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่าบนสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐานให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้คนทำงานพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการเติบโตและมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การมีประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและอื่น ๆ และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม[34] ยิ่งไปกว่านั้น ในเวลาต่อมาองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศอีกหลายฉบับ ซึ่งกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเอาไว้ อันเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายระหว่างประเทศ

2.1.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ

นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างกลุ่มนี้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยกำหนดหลักการภายใต้ตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ดังที่ผู้เขียนศึกษาในหัวข้อที่ผ่านมา อย่างไรก็ดี สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น ในฐานะเป็นประเทศที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าได้ออกกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน เพื่อต้องการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับจากการทำงาน ดังนี้

---

[34] Richard E. Walton, “Quality of Working Life: What Is It,” **Sloan Management Review** 15, 1 (1973): 12-16.

1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

การคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างทั่วไปในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา พบว่ากำหนดไว้กระจัดกระจายภายใต้รัฐบัญญัติหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และไม่เกิดภาระหรือความยากลำบากแก่นายจ้างมากเกินสมควร ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ดังนี้

(1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเยอรมนี

การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายเยอรมนีนั้น พบว่ากำหนดภายใต้กฎหมายหลายฉบับ อันได้แก่ รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 (Hours of Work Act, 1994) ลงวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1994 มาตรา 1 กำหนดให้รัฐบัญญัติฉบับนี้ตราขึ้นโดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความมั่นใจในความปลอดภัยและป้องกันสุขภาพของคนงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและในเขตเศรษฐกิจจำเพาะ โดยกำหนดชั่วโมงทำงานและปรับปรุงเงื่อนไขชั่วโมงทำงานให้มีความยืดหยุ่น รวมทั้งคุ้มครองให้คนงานมีวันหยุดสำหรับการพักผ่อนในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งมีที่มาจากสภาพปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย จึงออกรัฐบัญญัติฉบับดังกล่าวขึ้นมา เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคน ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป โดยนายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

นอกจากการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายเยอรมนี ซึ่งปรากฏในรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 พบว่ากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในบางเรื่องได้ตรารัฐบัญญัติฉบับอื่น ๆ ขึ้นมา เพื่อให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เช่น ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนกำหนดหลักเกณฑ์ภายใต้รัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 (Federal Paid Leave Act, 1963) ลงวันที่ 8 มกราคม ค.ศ. 1963 ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนสันทนาการโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น และออกรัฐบัญญัติการจ่ายค่าตอบแทนต่อเนื่อง ค.ศ. 1994 (Act on Continuation of Payment of Remuneration, 1994) กำหนดให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากป่วยหรือได้รับบาดเจ็บในที่ทำงานโดยมิใช่ความผิดของตนมีสิทธิลาป่วยได้ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลา

พักรักษาตัว เพื่อให้ร่างกายกลับมาเป็นปกติโดยได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเต็มจำนวนจากนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย นอกจากนั้น กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ อันมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงาน เพื่อไปทำหมันในการยุติการตั้งครรภ์โดยไม่ผิดกฎหมาย

การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของลูกจ้างประการต่อมาที่กฎหมายเยอรมนีบัญญัติขึ้นมา คือ การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากในอดีตไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการทั่วไป โดยให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานกับกลุ่มธุรกิจที่สามารถตกลงค่าจ้างขั้นต่ำกันเองได้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีพ (Living Wage) จึงเป็นที่มาของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใน ค.ศ. 2014 โดยตรารัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2014 (Minimum Wage Act, 2014) ลงวันที่ 11 สิงหาคม ค.ศ. 2014 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2015 เป็นต้นมา อันมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่ไม่ต่ำเกินสมควร โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ได้รับความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป[35] อย่างไรก็ดี จากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานท่ามกลางความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัย จึงมีการตรากฎหมายว่าด้วยสถานที่ทำงาน ค.ศ. 2004 (Workplace Ordinance, 2004) ลงวันที่ 12 สิงหาคม ค.ศ. 2004 โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งในมาตรา 1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน รวมถึงมีส่วนในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่เหมาะสม

นอกจากนั้น แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายเยอรมนี พบว่าต้องการปกป้องและปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพแก่คนงานในที่ทำงาน โดยผ่านมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน จึงออกรัฐบัญญัติการดำเนินมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคนงาน ค.ศ. 1996 (Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work, 1996) ลงวันที่ 7 สิงหาคม ค.ศ. 1996 มาตรา 1 กำหนดให้รัฐบัญญัติฉบับนี้ทำหน้าที่ในการปกป้องและ

---

[35] Federal Ministry of Labour and Social Affairs, **General Statutory Minimum Wage**, Retrieved June 10, 2023 from https://www.bmas.de/EN/Labour/Minimum-Wage/minimum-wage.html

ปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพแก่คนงานในที่ทำงาน โดยผ่านมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ซึ่งมาตรา 2 กำหนดคำนิยามของคำว่า “มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า มาตรการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานและความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย รวมถึงมาตรการเพื่อประกันสภาพการทำงานที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง

(2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเกาหลีใต้

การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเกาหลีใต้นั้น พบว่าเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการกำหนดสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสมและครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานทุกประการที่ลูกจ้างทุกคนควรจะได้รับในการทำงาน อันเป็นผลมาจากสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่คนงานที่เป็นคนเกาหลีใต้ที่ต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายในการทำงานที่ไม่เป็นธรรม คนต่างด้าวที่อพยพย้ายถิ่นมาเข้ามาทำงานในงานประเภทดังกล่าว ถือว่าเป็นผู้ที่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากแก่ชีวิต เนื่องจากในทางข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น พบว่าลูกจ้างกลุ่มนี้มีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ มีที่พักอาศัยที่ไม่เหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้าง ได้รับค่าจ้างต่ำ ถูกทำร้ายร่างกายหรือกักขังและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูง อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา[36] จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปภายใต้กฎหมายในระดับที่เรียกว่า “รัฐบัญญัติ (Act)” โดยรัฐบัญญัติฉบับแรกที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดให้นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ อันมีผลใช้บังคับแก่การคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม รวมทั้งลูกจ้างในงานเกษตรกรรมทุกประเภท คือ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 เลขที่ 5309 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 1997 [Labor Standards Act, 1997 (Act No. 5309, Mar. 13, 1997)]

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 เลขที่ 10 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 1987 แก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมด [The Constitution of the Republic of Korea, 1987 (Constitution No.10, 29. Oct, 1987., Whole Amendment)] ดังที่ปรากฏในหมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของประชาชน มาตรา 15 กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ มาตรา 12 กำหนดหลักการให้ไม่มีการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ เว้นแต่เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติกำหนด

---

[36] Kim Yeonhong and Ahn, “ Hunam, A Comparative Study on the Seasonal Worker's System in the Agricultural Sector,” **The Journal of Convergence Society and Public Policy** 13, 4 (February 2020): 133.

และผ่านกระบวนการอันชอบด้วยกฎหมาย มาตรา 32 กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการทำงาน โดยรัฐจะต้องพยายามส่งเสริมการจ้างเพื่อประกันค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงต้องบังคับใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนมีหน้าที่ในการทำงาน และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างให้กำหนดโดยรัฐบัญญัติเพื่อประกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากนั้น ในมาตรา 123 กำหนดหลักการให้รัฐต้องจัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาและสนับสนุนการทำการเกษตรกรรมและประมงอย่างครอบคลุม เพื่อปกป้องและส่งเสริมการทำการเกษตรกรรมและประมง และปกป้องผลประโยชน์ของเกษตรกรและชาวประมง

จากหลักการที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 สะท้อนให้เห็นว่าให้ความสำคัญแก่การทำงานของประชาชน และให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่การทำการเกษตรในประเทศ จึงให้อำนาจในการออกรัฐบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในแต่ละเรื่อง อันเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม ในทางเนื้อหาพบว่าสาธารณรัฐเกาหลีไม่มีการออกกฎหมายลำดับรองในรูปแบบกฎหมายพิเศษ ในอันที่จะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่แตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายทั่วไป เพียงแต่กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางหมวดหรือบางมาตรามาใช้บังคับกับการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปี ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำในบางเรื่อง

นอกจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างภายใต้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 โดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม อย่างไรก็ดี พบว่ายังมีการออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์กระจัดกระจายตามกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้อง และอยู่ในลำดับศักดิ์กฎหมายเดียวกันในรูปแบบรัฐบัญญัติ เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรก คือ รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1986 เลขที่ 3927 ลงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 1986 [Minimum Wage Act, 1986 (Act No. 3927 of 31 December 1986)] มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 1986 เป็นต้นมา อันเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีความมั่นคงและปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยการประกันค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตสำหรับลูกจ้าง ซึ่งตราขึ้นตามหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 มาตรา 32(1) ให้ประกันค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงต้องบังคับใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ในกรณีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการ พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 มาตรา 34 กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิ มีชีวิตที่คู่ควรแก่ความเป็นมนุษย์ โดยรัฐต้องพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพและสิทธิสตรี ตลอดจนมีหน้าที่ต้องดำเนินนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของผู้สูงอายุและเยาวชน อย่างไรก็ดี สวัสดิการที่กำหนดในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวเป็นการกำหนดหน้าที่แก่รัฐที่จะต้องดำเนินการให้มีสวัสดิการสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีแก่บุคคลในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศเท่านั้น ขณะที่การคุ้มครองสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง พบว่ากำหนดในรัฐบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของลูกจ้าง ค.ศ. 1997 ฉบับที่ 5312 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 1997 [Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation, 1997 (Act No. 5312, Mar. 13, 1997)]

นอกจากนั้น ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสาธารณรัฐเกาหลีเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่ทำงานในทุกสาขาเศรษฐกิจ จึงมีการคุ้มครองลูกจ้างโดยการตรารัฐบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานฉบับแรก คือ รัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 เลขที่ 3532 ลงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 1981 [Occupational Safety and Health Act, 1981 (Act No.3532, 31. Dec, 1981)] มีผลบังคับใช้วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1982 เป็นต้นมา มาตรา 1 กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการรักษาและส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพของบุคคลผู้ที่จัดหาแรงงานผ่านการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลและกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้เกิดความสะดวกสบาย เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ดี ลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุและผู้เสียชีวิตในงานเกษตรกรรมลง อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการใช้แรงงานในประเทศให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวไว้หลายฉบับ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสารเคมี ค.ศ. 1990 (ฉบับที่ 170) [Chemicals Convention, 1990 (No. 170)]

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลีที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์สูงสุดให้คุณค่าแก่การคุ้มครองการทำงานของประชาชนเป็นอย่างมาก เพื่อให้ลูกจ้างในฐานะที่เป็นประชาชนผู้มีสถานะทางสังคมน้อยกว่านายจ้างมีสภาพการทำงานที่ดีและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่งานเกษตรกรรมและงานประมง เนื่องจากเป็นอาชีพดั้งเดิมหรืออาชีพพื้นฐานของพลเมืองในประเทศ จึงกำหนดหน้าที่ของรัฐที่จะต้องสนับสนุนการทำงานประเภทนี้เอาไว้ที่ชัดเจน

(3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายญี่ปุ่น

การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายญี่ปุ่นนั้น พบว่าเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการกำหนดสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับเช่นเดียวกับกฎหมายเกาหลีใต้ โดยลูกจ้างกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปในกฎหมายระดับเดียวกันที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติ (Act)” คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ฉบับที่ 49 ลงวันที่ 7 เมษายน ค.ศ. 1947 [The Labor Standards Act, 1947 (Law No. 49 of 7 April 1947)] ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการกำหนดสภาพการทำงานของคนงาน (Workers) ในมาตรา 1 กำหนดให้สภาพการทำงานจะต้องตอบสนองความต้องการของคนงานให้มีชีวิตที่ควรคู่กับความเป็นมนุษย์ มาตรฐานสภาพการทำงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้จะต้องเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในอันที่จะให้ความคุ้มครองคนงานในด้านต่าง ๆ เอาไว้ ซึ่งจะต้องไม่ทำให้สภาพการทำงานเกิดความเสื่อมโทรม แต่ต้องพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จากวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและควบคุมการใช้แรงงานภายในประเทศให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปให้ได้รับสภาพการทำงานที่ดี ครอบคลุมประเด็นพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานทุกด้าน โดยมาตรา 3 ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติโดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในแง่สัญชาติ ความเชื่อหรือสถานภาพทางสังคมของลูกจ้างในการปฏิบัติที่แตกต่างกันในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานปกติ หรือสภาพการทำงานอื่น ๆ ดังนั้น ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนญี่ปุ่นหรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานย่อมได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่เท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับสำคัญที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป[37] ซึ่งตราขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 (The Constitution of Japan, 1946) หมวด 3 สิทธิและหน้าที่ของประชาชน มาตรา 27 กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการทำงาน ได้รับมาตรฐานค่าจ้างที่เป็นธรรม มีชั่วโมงพักและสภาพการทำงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด โดยลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องไม่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

---

[37] Liliane Jung, **National Labour Law Profile: Japan**, Retrieved October 22, 2021 from https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm

ในกรณีกฎหมายที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ อันเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและควบคุมการใช้แรงงานในประเทศให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่คู่ควรกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาจนกระทั่งในปัจจุบันนโยบายการพัฒนาประเทศญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญแก่การส่งเสริมและพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงเพื่อยกระดับให้เป็นประเทศพัฒนาแล้วและเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลก แต่การทำการเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นมาควบคู่กับสังคมญี่ปุ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองคนงานในภาคส่วนดังกล่าวให้มีสภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างไปจากงานทั่วไป หรือคนงานในภาคส่วนอื่น ๆ ของระบบเศรษฐกิจ อย่างไรก็ดี การคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายญี่ปุ่น นอกจากกำหนดหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 อันเป็นการคุ้มครองในเรื่องทั่วไปพบว่ายังมีการตรากฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เป็นการคุ้มครองในเรื่องอื่น ๆ โดยผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ดังนี้

ในกรณีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับค่าครองชีพแต่ละยุคสมัย นับเป็นสิ่งจำเป็นที่คนงานทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาค หากทำงานภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน อันจะนำไปสู่การรักษาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รวมถึงเกิดการแข่งขันและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 27 กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับมาตรฐานค่าจ้าง จากหลักการที่กำหนดไว้จึงมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1959 ฉบับที่ 137 วันที่ 15 เมษายน ค.ศ. 1959 [The Minimum Wages Act, 1959 (Act No. 137 of April 15, 1959)] มาตรา 1 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ได้รับหลักประกันค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การรักษาชีวิตและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนงานให้ดีขึ้น โดยได้รับหลักประกันในค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนเกิดการแข่งขันและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

การกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องสวัสดิการ พบว่ารัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 25 กำหนดให้รัฐจะต้องใช้ความพยายามในการส่งเสริมและขยายสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน ซึ่งกำหนดหลักการเพื่อให้มีการตรากฎหมายลำดับรองที่มีเจตนารมณ์ในการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน หากพิจารณาการจัดสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง พบว่ามิได้กำหนดในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวโดยตรง แต่มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 อันเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างเกิดความราบรื่นในการทำงาน โดยกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความ

สะดวกมารองรับการทำงานให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งนอกจากลูกจ้างจะได้รับประโยชน์แล้ว ในทางกลับกันนายจ้างเองนับว่าได้รับประโยชน์ในแง่ผลลัพธ์ของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่ตนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น สถานที่พักระหว่างการทำงาน สถานที่พักรับประทานอาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือปฐมพยาบาล

ในกรณีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าประเทศญี่ปุ่นตระหนักถึงอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเป็นอย่างมาก จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 42 ในหมวด 5 ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 ฉบับที่ 57 วันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ. 1972 [The Industrial Safety and Health Act, 1972 (Act No. 57 of June 8, 1972)] มาตรา 1 มีวัตถุประสงค์ให้เกิดความมั่นใจในความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน และอำนวยความสะดวกแก่การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย โดยเพิ่มมาตรการที่ครอบคลุมและเป็นระบบเกี่ยวกับการป้องกันการบาดเจ็บจากอุตสาหกรรม เช่น การใช้มาตรการเพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับการป้องกันอันตราย การชี้แจงโครงสร้างความรับผิดชอบ และการส่งเสริมการดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อป้องกันการบาดเจ็บในโรงงานอุตสาหกรรมร่วมกับพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 อันเป็นผลกระทบมาจากงานเกษตรกรรมเป็นงานที่อันตราย มีการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน และงานเกษตรกรรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว โดยในอดีตมักทำการเกษตรกรรมในรูปแบบง่าย ๆ ในครอบครัวไปสู่การทำการเกษตรกรรมที่มีความซับซ้อนในลักษณะงานอุตสาหกรรม ทำให้การคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานจากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่มีกลไกการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ตลอดจนการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืชอย่างแพร่หลาย สิ่งเหล่านี้ทำให้มีการกำหนดหน้าที่แก่นายจ้างที่จะต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเอาไว้[38]

2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง

นอกจากแนวคิดพื้นฐานที่กฎหมายประเทศต่าง ๆ กำหนดขึ้นมา เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเพศ

---

[38] Goh Ichihara, Takehisa Matsukawa, Fumihiko Kitamura and Kazuhito Yokoyama, “ Risk Factors for Occupational Accidents in Agricultural Enterprises in Japan,” **Industrial Health** 57, 5 (September 2019): 634.

ชายหรือเพศหญิงจะได้รับความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องทั่วไป พบว่าทุกประเทศในโลกมีการตรากฎหมายภายในประเทศนั้น ๆ ที่เป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความคุ้มครองบางเรื่องเป็นพิเศษ โดยสอดคล้องกับข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในทางเพศ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ดังนี้

(1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเยอรมนี

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเยอรมนี โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรในงานทั่วไป ซึ่งในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองบางเรื่องที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายที่แข็งแรงน้อยกว่าเพศชาย จึงกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้ในบางเรื่องที่พิเศษไปกว่าลูกจ้างเพศชาย ส่งผลให้ได้รับการคุ้มครองบางเรื่องเพิ่มเติมไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป โดยกำหนดในรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 ในกรณีกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรไว้โดยตรง อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวไว้เป็นพิเศษ คือ รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 (Maternity Protection Act, 1997) มีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้มีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกาย โดยห้ามนายจ้างให้ทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติ ห้ามทำงานในยามวิกาล ห้ามทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี

นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักผ่อน สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรพบว่ารัฐบัญญัติฉบับนี้ยังมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์เพื่อให้กำเนิดบุตรหรืออยู่ในระหว่างการให้นมบุตร ได้รับความคุ้มครองที่พิเศษไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์ เช่น สิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง หรือสิทธิในการพักระหว่างวันเพื่อให้นมบุตร เพื่อจูงใจให้มีการตั้งครรภ์เพื่อเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศมากขึ้น โดยไม่เป็นการขาดงานและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น นอกจากนั้น รัฐบัญญัติฉบับดังกล่าวยังมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย จึงห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

(2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเกาหลีใต้

การคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงกำหนดหลักเกณฑ์ภายใต้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 มาตรา 32(4) กำหนดหลักการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีวัยทำงาน และต้องไม่อยู่ภายใต้การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้าง ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน อันเป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไว้เป็นกรณีพิเศษ นอกจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างเพศชาย พบว่ารัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 ยังกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยแยกออกมาเป็นหมวดเฉพาะ คือ หมวดที่ 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์ อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในบางเรื่องที่นอกเหนือไปลูกจ้างทั่วไป โดยจำแนก 2 ประการ อันได้แก่ การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปอายุ 18 ปีขึ้นไป และการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์

อย่างไรก็ดี แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตามกฎหมายเกาหลีใต้ นอกจากต้องการให้มีการจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างเพศชายและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง รวมถึงการรับประกันที่เท่าเทียมในการปฏิบัติต่อการจ้างตามหลักความเสมอภาคภายใต้หลักการที่รับรองในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 โดยปกป้องความเป็นมารดาและการส่งเสริมการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทุกคนในอันที่จะได้รับการช่วยเหลือความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวของคนงาน อันเกิดขึ้นจากแนวคิดที่ต้องการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ซึ่งกำหนดในรัฐบัญญัติโอกาสการจ้างและเงินช่วยเหลือความสมดุลระหว่างงาน-ครอบครัว ค.ศ. 2021 เลขที่ 18178 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2021 แก้ไขเพิ่มเติมบางส่วน [The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act, 2021 (No.18178, 18. May, 2021., Partial Amendment)]

(3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายญี่ปุ่น

การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตามกฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 4 กำหนดหลักการให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และมาตรา 14 ต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงให้ได้รับความเท่าเทียมภายใต้กฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศ เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 อันเป็นกฎหมายทั่วไปที่กำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง พบว่ากำหนดให้มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงโดยแยกออกมาเป็นหมวดเฉพาะ นอกจากการคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไปกำหนดในหมวดที่ 6-2 ว่าด้วยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และมารดาหลังคลอดบุตร หญิงวัยเจริญพันธุ์ โดยมีเหตุผลมาจากปัจจัยด้านสรีระร่างกายและข้อจำกัดบางประการของลูกจ้างเพศหญิงที่แตกต่างไปจากลูกจ้างเพศชาย จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเป็นพิเศษหรือแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างเพศชายไว้ อันได้แก่ การคุ้มครองเวลาทำงานปกติและประเภทงาน

นอกจากการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่กำหนดหลักเกณฑ์ในบางเรื่องแตกต่างไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 พบว่ากฎหมายญี่ปุ่นยังให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไว้อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาเพื่อดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัวและมาตรการอื่น ๆ สำหรับสวัสดิการแรงงานในการดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัว ค.ศ. 1991 (Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members, 1991) ฉบับที่ 76 วันที่ 15 พฤษภาคม ค.ศ. 1991 มาตรา 1 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของคนงานที่มีส่วนร่วมในการดูแลบุตรหรือสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของคนงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งระบบการลาเพื่อดูแลบุตร การลาของผู้ดูแล การลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บและการลาของผู้ดูแล กำหนดมาตรการที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามเกี่ยวกับเวลาทำงานที่กำหนด เพื่ออำนวยความสะดวกในการเลี้ยงดูบุตรและการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว กำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนคนงานที่ทำงานดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัว และส่งเสริมการจ้างต่อเนื่องและการจ้างคนงานต่อไป ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และมาตรา 3 กำหนดหลักการพื้นฐานที่ต้องการส่งเสริมสวัสดิภาพของคนงานที่ดูแลบุตรหรือสมาชิกในครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์ให้คนงานมีชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลสมาชิกในครอบครัวได้

จากวัตถุประสงค์และหลักการที่กำหนดไว้ข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อย่างมาก อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่พิเศษในบางเรื่อง นอกจากการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปที่มิได้มีครรภ์ เช่น การคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในระหว่างมีครรภ์และภายหลังการคลอดบุตร ตลอดจนการหยุดพักเพื่อให้นมบุตร จึงมีการตรากฎหมายออกมาโดยเฉพาะเพื่อกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองบางประการที่แตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไป เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือสภาพร่างกายยังไม่กลับสู่สภาวะปกติหลังให้กำเนิดบุตร จึงเป็นเหตุผลที่ต้องให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกายหรืออนามัย

3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก

เด็กเป็นผู้มีข้อจำกัดทางร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่ รวมถึงอยู่ในช่วงวัยที่กำลังศึกษาเล่าเรียนและอ่อนประสบการณ์ เมื่อเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล อาจถูกนายจ้างมอบหมายให้ทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายหรือเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ทำให้ประเทศต่าง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องไว้พิเศษ ซึ่งแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ดังนี้

(1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก เนื่องจากเด็กเป็นผู้ที่อ่อนประสบการณ์และถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม โดยตรากฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้โดยเฉพาะอันมีสารัตถะหรือเนื้อหาที่เป็นการคุ้มครองบางเรื่องไว้พิเศษไปกว่าลูกจ้างทั่วไป กำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 [Young Persons (Protection of Employment) Act, 1976] โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ เช่น มาตรา 5 กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างโดยห้ามนายจ้างจ้างบุคคลอายุไม่ถึง 15 ปีเข้าทำงาน อันสอดคล้องกับตราสารระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ลงนามให้สัตยาบันไว้ คือ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) [Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No. 138)] ข้อ 2 กำหนดหลักการให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดอายุไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใด ๆ ต้องไม่จ้างหรืออนุญาตให้ผู้ที่อายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน อย่างไรก็ดี นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการจ้าง รัฐบัญญัติฉบับดังกล่าวยังมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักผ่อนของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก เพื่อให้เด็กเกิดความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและอนามัย โดยกำหนดเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานไว้มากกว่าเวลาทำงานปกติ รวมทั้งห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานโดยไม่มีเวลาพักในระหว่างการทำงาน ตลอดจนห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

(2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายเกาหลีใต้

นอกจากการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในบางเรื่องที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป

หากพิจารณาการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กพบว่ารัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 กำหนดหลักการในการคุ้มครองที่พิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง กำหนดในมาตรา 32(5) โดยให้อำนาจแก่รัฐในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองที่พิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อันมีความแตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไป โดยไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอายุ ซึ่งมีเหตุผลมาจากสรีระทางกายภาพ วุฒิภาวะและความละเอียดรอบคอบในการทำงานของเด็กที่มีน้อยกว่าผู้ใหญ่ ทำให้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 ตราออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กออกมาโดยเฉพาะหรือแยกไปจากหมวดอื่น ๆ เป็นกรณีพิเศษในบางเรื่อง อันได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กทำงาน และเวลาทำงานปกติ ซึ่งกำหนดในหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์ อันเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้เด็กซึ่งมีสภาพร่างกาย จิตใจและวุฒิภาวะที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไปให้ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับช่วงวัยแห่งชีวิต

(3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายญี่ปุ่น

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายญี่ปุ่น กำหนดหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 27 กำหนดหลักการให้มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ จากหลักการที่กำหนดไว้ข้างต้นพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ซึ่งตราออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแยกออกมาโดยเฉพาะ ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยผู้เยาว์ (Minors) อันมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับสรีระทางร่างกายและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบหรือถูกแสวงประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปหลายด้าน อันได้แก่ อายุขั้นต่ำที่จ้างเด็กได้ ช่วงเวลาในการทำงาน และชั่วโมงทำงาน รวมทั้งคุ้มครองงานบางประเภทที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน ตลอดจนการคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับบ้านภายหลังถูกเลิกจ้าง

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย

ทุกประเทศในโลกมีพื้นฐานมาจากการเป็นสังคมเกษตรกรรมมายาวนาน โดยหมายความรวมถึงประเทศไทยที่มีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก อันเกิดจากข้อได้เปรียบจากทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และสภาพอากาศที่ร้อนชื้น ซึ่งเอื้ออำนวยแก่การปลูกพืชชนิดต่าง ๆ ได้ดี อย่างไรก็ดี จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พบว่าต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายในเรื่องสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานประเภทนี้ ทำให้กระทบต่อการพักผ่อนและเกิดความไม่ปลอดภัยในสุขภาพอนามัย จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ตามกฎหมายไทย ดังนี้

2.1.2.1 สภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอดีต

ในสมัยก่อนการทำการเกษตรที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่ามักเป็นการปลูกพืชในลักษณะง่าย ๆ ซึ่งที่เป็นไปตามฤดูกาลธรรมชาติ อันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งอาหารสำหรับการบริโภคในครอบครัว เช่น การทำนาข้าว การทำสวนผลไม้และทำไร่ จากสาเหตุนี้จึงเป็นมูลเหตุให้คนในสมัยนั้นเกิดค่านิยมมีบุตรหลายคน โดยเรียกการทำการเกษตรในรูปแบบดังกล่าวว่า “ระบบครอบครัว (Family System)” ซึ่งสมาชิกในครัวเรือนจะช่วยกันทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ ในลักษณะเป็นแรงงานในครัวเรือน เพื่อแบ่งเบาภาระของบิดาและมารดา[39] อันมีลักษณะเป็นการพึ่งพาธรรมชาติโดยเฉพาะฝนฟ้าอากาศที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล พบว่าในอดีตชาวบ้านต้องรีบเร่งนำต้นกล้าของต้นข้าวลงปลูกให้เสร็จสิ้นช่วงฤดูฝน เพื่อให้มีปริมาณน้ำฝนตามธรรมชาติเพียงพอในการเจริญเติบโต หรือการรีบเร่งเกี่ยวรวงข้าวให้แล้วเสร็จก่อนที่ฝนจะตก เพื่อนำรวงข้าวมาตากแดดไล่ความชื้นออกจากเมล็ดข้าว ตลอดจนการที่ชาวบ้านในชนบทสมัยก่อนมีการช่วยเหลือโดยการตัดต้นอ้อยก่อนที่ฝนจะตก หรือช่วยเก็บผลไม้ให้หมดก่อนที่ผลผลิตจะเน่าเสีย ซึ่งเป็นการช่วยเหลือกันทำงานในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างญาติพี่น้อง หรือคนในหมู่บ้านหรือชุมชนเดียวกัน อันเป็นหัวใจสำคัญของการทำการเกษตรของผู้คนในช่วงเวลานั้น โดยเกิดเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมเกษตรกรรมไทยมาอย่างยาวนาน

จากสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล สะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ (Identity) ของคนไทยในสมัยก่อนที่เป็นสังคมแห่งการมีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารีและพึ่งพาอาศัยต่อกันก่อนที่จะเกิดรูปแบบการจ้างแรงงานในเวลาต่อมา ซึ่งอาจเป็นการจ้างที่เกิดขึ้นในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในงานเพาะปลูก แต่มิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยคู่สัญญาตกลงเป็นนายจ้าง (Employer) และลูกจ้าง (Employee) ต่อกัน หรือเรียกรูปแบบการจ้างดังกล่าวว่า “สัญญาจ้างแรงงาน (Contract of Employment)” อันเป็นรูปแบบการจ้างที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย ส่วนใหญ่นายจ้างมักจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน โดยลูกจ้างต้องเชื่อฟังคำสั่งและทำงานให้แก่นายจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาหรือมีอำนาจในการเจรจาต่อรองเหนือลูกจ้าง อันเป็นนิติสัมพันธ์ที่คู่สัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม

---

[39] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 20.

2.1.2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

เมื่อพิจารณาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่าเกิดจากมูลเหตุสำคัญ 2 ประการ อันได้แก่[40] ประการแรก ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในสัญญาจ้างแรงงานคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบงานเพาะปลูกมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ขณะที่คู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและมีระดับการศึกษาต่ำ รวมถึงมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง หรือตกอยู่ในสถานะเป็นผู้เสียเปรียบตามลักษณะทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีความจำเป็นต้องเข้าทำงานกับนายจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้าง (Wage) สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ทำให้นายจ้างคู่สัญญาฝ่ายที่ได้เปรียบสามารถนำ “หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract)” มาใช้ประโยชน์แก่ตน โดยกำหนดสารัตถะแห่งสัญญาจ้างแรงงานที่จะได้ไปซึ่งผลประโยชน์สูงสุด ประการที่สอง การคุ้มครองลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในฐานะกฎหมายเอกชน (Private Law) ไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ[41] ส่งผลให้ลูกจ้างไม่กล้าปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง โดยต้องทำงานตามหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมาย แม้ต้องทำงานหนักติดต่อกันหลายชั่วโมง การทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดหรือวันลา รวมทั้งต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมในลักษณะการยอมรับค่าจ้างในจำนวนที่นายจ้างจะจ่ายให้ อันเป็นการถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น วันทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดและวันลา ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กที่ไม่เหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยวิธีการที่นายจ้างกำหนดขึ้นมา ซึ่งเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง เพื่อต้องการลดต้นทุนค่าจ้างหรือแรงงาน และมุ่งหวังให้ได้มาซึ่งผลกำไรสูงสุดตามที่นายจ้างพึงปรารถนา

จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างขึ้นมา ซึ่งรัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยกำหนดเงื่อนไขที่จำเป็น เพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ ตลอดจนการดูแลและเยียวยา (Compensation) ลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม จากปัญหาความไม่เสมอภาคที่นายจ้างมีอำนาจในการต่อรอง

---

[40] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 153-154.

[41] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์, **ประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 1-8** (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562), หน้า 5-2.

เหนือกว่าลูกจ้างตามหลักอำนาจบังคับบัญชา โดยลูกจ้างต้องเชื่อฟังคำสั่งและอุทิศการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย จึงต้องมีการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับหลักประกันในการทำงานที่เหมาะสม โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยอำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีเหนือลูกจ้างไปใช้ในทางที่ไม่ชอบหรือตามอำเภอใจจนเกินขอบเขต[42] จนส่งผลให้การจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดความไม่ราบรื่นหรือเกิดปัญหาตามมา

เมื่อพิจารณาสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยทั่วไปพบว่ามีความแตกต่างไปจากการจ้างในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่ต้องทำนอกสถานประกอบกิจการ ในลักษณะการทำงานกลางแจ้งหรือในป่ารกทึบในเรือกสวนไร่นา อันมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บจากการถูกสัตว์มีพิษกัดต่อย และต้องเผชิญกับปัญหาการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรในการฉีดหรือพ่นยาปราบศัตรูพืช ตลอดจนความไม่แน่นอนของวันและเวลาทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพอากาศและฤดูกาลตามธรรมชาติ ซึ่งลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน

จากเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการจ้างในงานทั่วไป ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิบางประการตามกฎหมายทั่วไปได้ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้ให้ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับเงื่อนไขระยะเวลาในการจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป อันปรากฏครั้งแรกในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังกล่าวในเรื่องการใช้แรงงานทุกเรื่อง อันได้แก่[43] การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง และให้นายจ้างจัดทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน ยกเว้นการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนที่ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป[44] ดังที่กำหนดในข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

---

[42] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, **กฎหมายแรงงาน** (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566), หน้า 81.

[43] ข้อ 2 และข้อ 14 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

[44] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์, 2522), หน้า 14.

ในกรณีเหตุผลที่กฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในเรื่องการใช้แรงงานทุกเรื่องนั้น ผู้เขียนเห็นว่าในห้วงระยะเวลาที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับ การทำการเกษตรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมีลักษณะเรียบง่ายโดยการใช้แรงงานจากสมาชิกในครอบครัว หรือที่เรียกว่า “ระบบครอบครัว (Family System)” รวมถึงการเกิดวัฒนธรรมในการช่วยเหลือของผู้คนที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยพึ่งพากัน ซึ่งเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนที่เกิดขึ้นในชนบทในสังคมเกษตรกรรมไทย หรือแม้ในเวลาต่อมาจะเริ่มมีการจ้างกันในบางพื้นที่ แต่ในทางข้อเท็จจริงยังไม่แพร่หลายมากนัก ส่วนใหญ่เป็นเพียงการจ้างของนายจ้างขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่กี่คนในลักษณะไม่เป็นทางการ ครั้นจะให้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนั้นกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกเรื่อง ย่อมเกรงกลัวว่าจะสร้างภาระให้แก่นายจ้างมากเกินสมควร จนกระทบต่อการดำเนินกิจการ อย่างไรก็ดี ภายหลังจากการประกาศใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว พบว่าได้มีการตรากฎหมายฉบับอื่นตามมาในรูปแบบกฎกระทรวง ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 วรรคหนึ่งและมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ดังนี้

1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร พบว่าสภาพทั่วไปของการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเป็นงานที่ต้องทำนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งไม่มีการกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานที่ชัดเจนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน[45] โดยเวลาเริ่มต้นทำงานเป็นไปตามปัจจัยเรื่องสภาพอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งบางวันลูกจ้างอาจเริ่มต้นทำงานล่าช้ากว่าเวลาทำงานปกติ หากเป็นการจ้างในช่วงที่มีฝนตกหนัก อย่างไรก็ดี จากลักษณะภูมิประเทศของประเทศไทยที่ตั้งอยู่ในเขตร้อน ลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้งและเผชิญกับความร้อนจากแสงแดดโดยตรง นายจ้างจึงมักให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในช่วงเช้าหรือก่อนที่แสงแดดจะแรงประมาณ 7.00 นาฬิกา หรือ 8.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะพิเศษโดยเป็นไปตามประเภทหรือชนิดของพืชที่ปลูก ซึ่งอาจเริ่มต้นทำงานก่อนเวลานั้นก็ได้ ดังคำสัมภาษณ์พวงทอง โชคบุญเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้ข้อมูลว่า “การจ้างเก็บใบชานายจ้างจะให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานก่อนแสงแดดจะแรงในเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อให้ได้ใบชาคุณภาพสูง”[46]

---

[45] โปรดดูมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

[46] พวงทอง โชคบุญเจริญ, กรุงเทพมหานคร, 1 ตุลาคม 2566, การสัมภาษณ์.

นอกจากความไม่แน่นอนของการเริ่มต้นทำงานดังที่ผู้เขียนกล่าวมาข้างต้น ในกรณีเวลาสิ้นสุดการทำงานก็เช่นเดียวกัน พบว่ารูปแบบการจ้างในงานดังกล่าวไม่อาจกำหนดเวลาสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันที่แน่นอนได้ โดยทั่วไปเกิดจากนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไป เพื่อให้งานที่จ้างสำเร็จลุล่วงตามข้อจำกัดด้านเวลา โดยเฉพาะในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน หรือมีความต้องการจ้างลูกจ้างมากกว่าในเวลาปกติ เช่น การรีบเร่งให้ลูกจ้างตระเตรียมหน้าดิน และการนำต้นกล้าของพืชมาลงปลูกในดินให้ทันในช่วงฤดูฝน รวมถึงในฤดูกาลเก็บเกี่ยวนายจ้างต้องรีบเร่งให้ลูกจ้างเก็บผลผลิต เพื่อจำหน่ายให้ได้ราคาสูงในช่วงแรกเริ่มฤดูกาล ดังคำสัมภาษณ์ไมตรี บุญยัง นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “บางครั้งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปเกิน 8 ชั่วโมง เช่น ให้ลูกจ้างเก็บและคัดขนาดผลทุเรียนให้เสร็จตามกำหนดเวลาส่งมอบให้แก่ผู้ซื้อ เพื่อไม่ให้ผลทุเรียนเน่าเสียหรือน้ำหนักลดลง ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานจนเสร็จประมาณ 19.00 นาฬิกา ถึงเวลา 20.00 นาฬิกา”[47] จากข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานติดต่อกันในลักษณะการทำงานต่อเนื่องหรือที่เรียกว่า “การทำงานล่วงเวลา” รวมถึงต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดจนกว่างานที่จ้างจะเสร็จสิ้น ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องอดทนทำงานต่อไป โดยไม่กล้าปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง อันเกิดความอะลุ่มอล่วยเกรงใจนายจ้าง หรือเกรงกลัวว่านายจ้างจะไม่จ้างในคราวถัดไป

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องเผชิญกับปัญหาการมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน ซึ่งลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพทำงานหนักตลอดทั้งวัน ตามคำสั่งของนายจ้างตามหลักอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้าง จนกระทบต่อการพักผ่อนและมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานสูง อันเกิดจากความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าที่ต้องทำงานหลายชั่วโมงติดต่อกัน[48] จากมูลเหตุนี้เองจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจำกัดเวลาทำงานปกติ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักมากเกินไปจนกระทบต่อการพักผ่อน และส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยจนล้มป่วยหรือสุขภาพเสื่อมโทรมก่อนวัยอันควร[49] ซึ่งเป็นการทำลายทรัพยากรแรงงานที่เป็นสมบัติของชาติ[50] นอกจากนั้น การให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อ

---

[47] ไมตรี บุญยัง, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[48] รวดี สุทธิศาสตร์, **การพัฒนาค่าตอบแทนการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562), หน้า 123.

[49] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 269.

[50] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, *เรื่องเดิม*, หน้า 16.

วันนัยหนึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานลดลง จึงต้องควบคุมเวลาทำงานปกติของลูกจ้างให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับร่างกายมนุษย์

2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากข้อเท็จจริงที่สภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องทำกลางแจ้งและจัดเป็นประเภทงานหนัก โดยลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน ทำให้เกิดอาการเหน็ดเหนื่อยมากกว่าการทำงานในสถานประกอบกิจการ เช่น การขุดดิน การพรวนดิน การดายหญ้าหรือการตัดแต่งกิ่งต้นไม้ ซึ่งในระหว่างการทำงานนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานไปเรื่อย ๆ ทำให้การพักระหว่างการทำงานมีลักษณะยืดหยุ่น หรือไม่แน่นอนเช่นเดียวกับเรื่องเวลาทำงานปกติ ส่งผลให้การพักระหว่างการทำงานเกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้งต่อวัน อันเป็นการพักระยะเวลาสั้น ๆ เป็นช่วง ๆ ในระหว่างการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างคลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน เช่น การจ้างดายหญ้าในไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ลำไย บัวอ่อน ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างจะให้ลูกจ้างหยุดพักก่อนเที่ยง การหยุดพักตอนเที่ยงเพื่อรับประทานอาหาร และหยุดพักหลังเที่ยง เพื่อดื่มน้ำและนั่งพักผ่อน”[51] แม้ในทางข้อเท็จจริงการพักระหว่างการทำงานของลูกจ้าง เพื่อรับประทานอาหารกลางวันและพักผ่อนตามอัธยาศัยในแต่ละครั้งจะเกิดขึ้นไม่ถึง 1 ชั่วโมงต่อวัน แต่เมื่อรวมกับเวลาการพักระหว่างการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน พบว่าลูกจ้างบางคนอาจมีเวลาพักระหว่างการทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้

ในบางสถานการณ์ที่ปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนลูกจ้าง หรือนายจ้างมีความรีบเร่งให้ลูกจ้างทำงานให้เสร็จสิ้น นายจ้างบางรายจึงให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง ซึ่งเลยเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน ทำให้การพักรับประทานอาหารไม่สอดคล้องกับหลักโภชนาการของร่างกาย และลูกจ้างบางคนได้พักระหว่างการทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง อันเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีเวลาผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตลอดจนให้มีเวลารับประทานอาหารและกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในเวลาส่วนที่เหลือของวัน[52] ซึ่งนอกจากนายจ้างจะได้รับประโยชน์ในแง่ผลลัพธ์ของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้างเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

---

[51] ลำไย บัวอ่อน จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[52] กมลเนตร มหายศนันท์, *เรื่องเดิม*, หน้า 38-39.

ในทางกลับกันทำให้อุบัติเหตุในการทำงานลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับการให้ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันโดยไม่ได้หยุดพัก[53]

3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

เงื่อนไขการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งเป็นการจ้างให้ทำงานระยะสั้น ๆ หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราวในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เช่น ในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร รวมถึงการจ้างที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนของงานเพาะปลูกนับตั้งแต่การตระเตรียมดิน การนำต้นกล้าของพืชลงปลูก การใส่ปุ๋ยเพื่อบำรุงรักษาให้พืชเจริญเติบโต การดายหญ้าหรือกำจัดวัชพืชไม่ให้แย่งสารอาหารของพืชที่ปลูก การฉีดยาป้องกันโรค รวมถึงการเก็บเกี่ยวและการคัดขนาดของผลผลิต แต่นายจ้างมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เช่น การปลูกข้าวโพดที่มีการจ้างประมาณ 70 วัน นับตั้งแต่การเตรียมดิน จนกระทั่งการเก็บฝักข้าวโพดไปจำหน่าย หรือการเก็บผลลำไยที่ผลผลิตพร้อมเก็บเกี่ยวได้มากที่สุดในเดือนสิงหาคม-กันยายนของทุกปี ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูนให้ข้อมูลว่า “ลูกจ้างจะต้องทำงานติดต่อกันทุกวัน บางครั้งต้องทำงาน 15 วันจึงจะได้หยุดงาน เพื่อเก็บผลลำไยให้ทันเวลาก่อนที่จะเน่าเสีย หากลูกจ้างหยุดงานในวันใดนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้” จากมูลเหตุที่ลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานหรือมีอิสระจากหน้าที่ในการทำงาน เพื่อต้องการให้ลูกจ้างมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ สำหรับการพักผ่อนอันเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์พึงได้รับตามสมควร ส่งผลให้เกิดการพักผ่อน บำรุงความสุขทางร่างกาย สติปัญญาและความคิด ตลอดจนมีเวลาอยู่กับครอบครัว[54]

ในระหว่างที่นายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร โดยมีวันหยุดตามประเพณีเกิดขึ้นในช่วงนั้น จากข้อมูลที่สมพิศ ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้จังหวัดจันทบุรี ให้สัมภาษณ์ว่า “นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานทุกวันและจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ซึ่งถือว่าเป็นวันทำงานเหมือนกับทุกวัน โดยเฉพาะในช่วงที่ผลไม้ออกผลผลิตพร้อมที่จะเก็บในเวลาเดียวกัน ซึ่งลูกจ้างต้องรีบเก็บผลไม้ให้เสร็จ มีเพียงลูกจ้างส่วนน้อยที่จะขอหยุดงานเพื่อเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาหรือเข้าร่วมงานที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่จ้าง และนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างขอหยุด

---

[53] K. F. U. Murrell, **Human Performance in Industry** (New York, NY: Reinhold, 1965), p. 381.

[54] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม,* หน้า 118.

งาน”[55] จากมูลเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานทุกวันแม้ในช่วงที่มีงานบุญประเพณีของท้องถิ่น จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดตามประเพณีขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสหยุดงานในการเข้าร่วมประเพณีที่ของวันหยุดต่าง ๆ[56]

จากข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์เรณู แซ่อึ้ง นายจ้างเจ้าของไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ให้สัมภาษณ์ว่า “การจ้างในไร่อ้อยเป็นการจ้างระยะสั้น ๆ ไม่กี่เดือน ซึ่งลูกจ้างจะย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนอื่นเรื่อย ๆ เช่น ในขั้นตอนการเก็บผลไม้จะจ้างประมาณ 2-3 เดือน หรือไม่ถึง 180 วัน”[57] ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนได้ จากมูลเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันทุกวันในช่วงที่มีการจ้างโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดพักผ่อน เพื่อให้ร่างกายที่สะสมความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานได้ปรับความสมดุล และพร้อมที่จะกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการที่ลูกจ้างได้พักผ่อนทางร่างกาย ตลอดจนมีอารมณ์และสุขภาพจิตที่ดี[58] ในทางตรงกันข้ามหากลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันไปโดยไม่มีเวลาพักผ่อนตามโอกาสอันสมควร ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายหรือความเสื่อมโทรมแก่สุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามมา[59]

4) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ในทางข้อเท็จจริงเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยขึ้นมา โดยไม่ว่าสาเหตุจะเกิดจากการที่ต้องตรากตรำทำงานให้แก่นายจ้างมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และต้องทำงานติดต่อกันทุกวันโดยไม่มีวันหยุดหรือไม่ก็ตาม พบว่าส่วนใหญ่เกิดขึ้นในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานให้เสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลาที่เกิดขึ้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเกิดการล้มป่วยจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน หรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างอาจไม่ได้เกิดจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่เกิดจากโรคประจำตัวหรือความชราภาพตามอายุของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้น โดยทั่วไปลูกจ้างจะแจ้งการลาป่วยให้นายจ้างทราบผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ในวันที่ป่วย หรือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าด้วยวาจาเป็นคราว ๆ ไป ในกรณีต้องไปพบ

---

[55] สมพิศ ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[56] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 24 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2560), หน้า 75.

[57] เรณู แซ่อึ้ง, จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[58] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 198.

[59] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, *เรื่องเดิม*, หน้า 22-23.

แพทย์ตามที่ได้นัดหมายที่สถานพยาบาล ซึ่งนายจ้างจะอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยได้จนกระทั่งสภาพร่างกายพร้อมที่จะกลับเข้ามาทำงาน แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้น

เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยนายจ้างบางรายอาจนำลูกจ้างไปรักษาตัว ณ สถานพยาบาลและเป็นผู้ชำระค่ารักษาพยาบาลแทนลูกจ้าง อันเป็นการดูแลลูกจ้างเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว โดยมักเกิดขึ้นสำหรับการจ้างที่นายจ้างมีพื้นที่ทำการเกษตรขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างไม่กี่คน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างมีความสนิทสนมมากกว่าการจ้างในพื้นที่ทำการเกษตรขนาดใหญ่และมีลูกจ้างจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์สมพิศ ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรีให้ข้อมูลว่า “เมื่อลูกจ้างป่วยนายจ้างจะนำตัวลูกจ้างไปรักษาพยาบาลและจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างที่ลูกจ้างลาป่วย”[60] อย่างไรก็ดี ในระหว่างที่ลูกจ้างลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลนอกจากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลูกจ้างยังมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้น อันได้แก่ ค่าอาหาร ค่าพาหนะ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ทำให้ลูกจ้างเกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิต จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในวันลาป่วยขึ้นมา อันเป็นการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานให้แก่นายจ้างได้[61]

ในระหว่างการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยทั่วไปเมื่อลูกจ้างคนใดประสงค์ที่จะทำหมันเพื่อคุมกำเนิด และเพื่อควบคุมมิให้ประชากรชนชั้นใช้แรงงานมีสัดส่วนมากเกินไป จนนำไปสู่การเลี้ยงดูบุตรของผู้ใช้แรงงานได้ไม่ดีพอ ซึ่งจะเกิดเป็นปัญหาเศรษฐกิจและสังคมตามมา พบว่าลูกจ้างคนนั้น ๆ ขอลาการทำงานจากนายจ้างเพื่อไปทำหมันโดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ซึ่งนายจ้างจะอนุญาตให้ลาเพื่อทำหมันได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างนั้น จากมูลเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาเพื่อทำหมัน จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันขึ้นมา อันเป็นการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในวันลาเพื่อทำหมันและในระหว่างการพักฟื้นร่างกายหลังจากการทำหมัน เพื่อจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานทำหมันมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดขึ้นในอดีต โดยเกิดจากค่านิยมของคนในสมัยก่อนที่มีบุตรจำนวนหลายคน

โดยทั่วไปเมื่อลูกจ้างมีกิจธุระที่จะต้องจัดการด้วยตนเองให้เรียบร้อย พบว่าลูกจ้างคนนั้น ๆ จะขอลากิจ ซึ่งนายจ้างมักจะอนุญาตให้ลากิจได้แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ดังคำสัมภาษณ์กนก จงรักษ์ ลูกจ้างที่ทำงานในนาข้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างให้ทำงาน

---

[60] สมพิศ ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[61] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 80.

ทุกวัน วันไหนลูกจ้างมีธุระขอลาการทำงานจากนายจ้างได้ แต่ไม่ได้ค่าจ้างในวันนั้น”[62] หรือนายจ้างบางรายอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลากิจ โดยเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือความจำเป็นที่จะต้องมีลูกจ้างทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลาที่เกิดขึ้น ดังนั้น เมื่อการลากิจของลูกจ้างแต่ละคนเกิดความไม่แน่นอนและไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ส่งผลกระทบให้ลูกจ้างไม่อาจจัดการกิจธุระที่เกิดขึ้นแก่ตนเองหรือครอบครัวได้ ในบางครั้งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างตามมา และไม่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มีภารกิจต้องจัดการให้เรียบร้อย จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีโอกาสลากิจและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น[63] เพื่อให้ลูกจ้างหยุดงานได้ โดยไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานและได้รับรายได้ในการดำรงชีวิต

5) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

แม้ว่าสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเป็นประเภทงานหนัก ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานโดยใช้แรงกายภาพตลอดทั้งวัน แต่ข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกลับพบว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ โดยไม่สอดคล้องกับความเหน็ดเหนื่อยที่เกิดขึ้นจากการทำงานและไม่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต ดังคำสัมภาษณ์ลำไย บัวอ่อน ลูกจ้างที่ทำงานไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ให้ข้อมูลว่า “การถางหญ้าที่จ้างกันเป็นรายวันนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้วันละ 300 บาท โดยต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 345 บาทต่อวัน”[64] นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในการจ่ายค่าจ้างกับสัญชาติของลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน พบว่าในปัจจุบันนายจ้างบางรายจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างคนต่างด้าวน้อยกว่าลูกจ้างคนไทย ดังคำสัมภาษณ์จำนง บุปผา นายจ้างเจ้าของไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างคนเมียนมาวันละ 250 บาท แต่จ่ายให้คนไทยวันละ 300 บาท”[65]

จากข้อเท็จจริงที่ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนในการกำหนดค่าจ้าง ทำให้ค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างมีจำนวนที่แตกต่างกันในเชิงพื้นที่ที่จ้าง อันเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและมีอำนาจต่อรองที่มากกว่า ในขณะที่ลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่ไม่มีอำนาจในการต่อรองและมีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้อง

---

[62] กนก จงรักษ์, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 25 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[63] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 82

[64] ลำไย บัวอ่อน จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[65] จำนง บุปผา, จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ทำงานเพื่อได้รับค่าจ้างตามจำนวนที่นายจ้างต้องจ่ายให้สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต อันไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ลูกจ้างต้องดำรงชีวิตอย่างประหยัดและต้องขวนขวายทำงานอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยกัน จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว[66] โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน หรือที่เรียกว่า “หลักค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Work Equal Pay)” ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเพศชายหรือเพศหญิงหากทำงานที่มีลักษณะและปริมาณเดียวกัน ซึ่งรัฐต้องเข้ามาควบคุมดูแลและให้ความคุ้มครองค่าจ้าง โดยกำหนดมาตรการให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรม มิเช่นนั้น จะเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างและนายจ้างจนลุกลามเกิดความเสียหายในวงกว้างได้[67]

6) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

โดยสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลถูกจัดเป็นประเภทงานหนัก และลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้งในสวนหรือไร่ของนายจ้าง ซึ่งประเทศไทยตั้งอยู่ในเขตเส้นศูนย์สูตรอันมีสภาพอากาศร้อนชื้น ทำให้ลูกจ้างเกิดความเหน็ดเหนื่อยได้ง่ายจากการทำงานเนื่องจากต้องก้ม ๆ เงยๆ จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการน้ำดื่มขึ้นมา โดยให้นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอให้แก่ลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความเหน็ดเหนื่อยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อย่างไรก็ดี นอกจากนายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าจากอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ทำให้มีคนต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทยย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาเข้ามาทำงานกับนายจ้าง เช่น คนเมียนมาที่ทำงานในไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี หรือคนกัมพูชามาทำงานเก็บผลไม้ในภาคตะวันออก รวมถึงมีคนไทยที่ย้ายถิ่นชั่วคราวมาจากพื้นที่อื่นมาทำงานในพื้นที่ที่มีอุปสงค์การจ้าง เช่น คนไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาทำงานเป็นลูกจ้างในสวนผลไม้ในจังหวัดระยอง โดยทั่วไปลูกจ้างไม่ที่พักอาศัยในระหว่างที่ทำงาน จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการที่พัก โดยให้นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีที่อยู่อาศัยในลักษณะเป็นครอบครัวซึ่งมีสมาชิกหลายรุ่น เช่น บิดามารดาและบุตร หรือการจ้างสามีและภริยา ดังคำสัมภาษณ์จำนง บุปผา นายจ้างเจ้าของไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างมีบ้านพักให้ลูกจ้างอยู่อาศัยเป็นครอบครัวในสวนหรือไร่

---

[66] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 67, 199.

[67] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม,* หน้า 148, 158.

โดยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สาธารณูปโภคไฟฟ้าและน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภคเหมือนที่อยู่อาศัยทั่วไป เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายแก่ลูกจ้างไม่ต้องเป็นผู้จัดหาที่พักด้วยตนเอง และประหยัดเวลาเดินทาง ตลอดจนเกิดประโยชน์แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นผู้เฝ้าทรัพย์สินไปด้วยในตัว ซึ่งที่พักที่นายจ้างจัดเตรียมจะไม่เก็บค่าเช่าจากลูกจ้าง”[68]

ในทางข้อเท็จจริงการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยทั่วไปลูกจ้างจะต้องทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในทางการเกษตร เช่น จอม เสียม พร้าหรือมีด ซึ่งมีโอกาสประสบอันตรายจากของมีคมบาด รวมทั้งในบางขั้นตอนลูกจ้างบางคนต้องควบคุมยานพาหนะประเภทต่าง ๆ เช่น รถเกี่ยวข้าวหรือรถไถนา และเป็นการทำงานกลางแจ้งหรือในป่ารกทึบ จึงมีโอกาสที่ลูกจ้างจะถูกแมลงหรือสัตว์มีพิษทำอันตรายได้ง่าย หรือการทำงานภายใต้ความร้อนจากแสงแดด ทำให้เกิดอาการวิงเวียนศีรษะหรือเป็นลมอยู่บ่อยครั้ง จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล โดยให้นายจ้างจัดเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายางปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม เพื่อให้สามารถปฐมพยาบาลลูกจ้างได้ทันท่วงที ณ สถานที่ทำงานก่อนนำลูกจ้างไปรักษาที่สถานพยาบาล ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายร้ายแรงจนต้องไปรักษาตัวโดยอยู่ภายใต้ความดูแลของแพทย์

นอกจากความท้าทายที่ลูกจ้างต้องเผชิญหน้าในการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวันหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ง่าย พบว่าในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างต้องสัมผัสกับดินหรือทราย ทำให้เนื้อตัวร่างกายหรือเสื้อผ้าสกปรก รวมทั้งการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือวัชพืช ทำให้เสื้อผ้าเกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายทางการเกษตร แต่ในทางข้อเท็จจริงส่วนใหญ่นายจ้างมิได้จัดสถานที่และน้ำสะอาดในการชำระร่างกาย ซึ่งลูกจ้างมักจะทำความสะอาดร่างกายภายหลังการเลิกงาน ณ สถานที่พักของลูกจ้าง จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการ ในเรื่องสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

ยิ่งไปกว่านั้น โดยทั่วไปนายจ้างมิได้จัดหาเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์ที่ปกปิดอันตรายจากสารเคมีเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจไม่สามารถจัดเตรียมสิ่งดังกล่าวมาป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเองได้[69] โดยมีเพียง

---

[68] จำนง บุปผา, จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[69] สุภัคว์นิจ ช่วยชู, ชนินาฎ ลีดส์ และวิกรณ์ รักษ์ปวงชน, “กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม,” **วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์** 33, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 29.

เสื้อผ้าแขนยาว กางเกงขายาว หมวก หน้ากากปิดปากหรือปิดจมูก แว่นตา และรองเท้าบูทที่ลูกจ้างสามารถจัดเตรียมมาเองได้ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปกป้องความร้อนจากแสงแดดได้เท่านั้น แต่ไม่สามารถป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการสูดดมสารเคมีอันตราย ดังคำสัมภาษณ์จายวี ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างไม่ได้จัดเตรียมชุดและอุปกรณ์ป้องกันสารเคมีในการฉีดพ่นยาในสวนลำไยให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงรองเท้าบูทและหมวกตาข่ายในการป้องกันหินกระเด็นใส่ตาเวลาตัดหญ้า”[70] จากมูลเหตุนี้เองจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในเรื่องสุขภาพขึ้นมา โดยให้นายจ้างต้องจัดเตรียมเสื้อผ้าหรือชุดทำงานที่สามารถปกปิดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อป้องกันสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกายของลูกจ้าง

7) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องประสบกับปัญหาฝุ่น ควันหรือมลพิษในรูปแบบต่าง ๆ และการสัมผัสกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร โดยเฉพาะการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือยาปราบศัตรูพืช รวมทั้งผลข้างเคียงจากการสัมผัสปุ๋ยเคมี เมื่อลูกจ้างทำงานระยะเวลานานย่อมก่อให้เกิดการสะสมสารเคมีในร่างกายและเกิดโรคภัยต่าง ๆ โดยเฉพาะโรคมะเร็ง โรคผิวหนังหรือโรคที่เกี่ยวกับทางเดินหายใจ จนทำให้เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ตลอดจนเกิดผลกระทบต่อเด็กในครรภ์กรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง หรือเสียความสามารถในการสืบพันธุ์ จนกระทั่งเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างอาจเสียชีวิตลงได้ ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน โดยให้ข้อมูลว่า “ในสวนลำไยมีการฉีดสารเคมี ซึ่งอันตรายต่อลูกจ้างมาก เพราะทำให้เกิดอาการวิงเวียนศีรษะและคลื่นไส้ ซึ่งนายจ้างไม่ได้จัดเตรียมชุดพ่นยาที่ป้องกันละอองของสารเคมีเข้าสู่ร่างกายทางปากหรือจมูกได้ เนื่องชุดดังกล่าวมีราคาสูงประมาณ 3,000 บาทต่อชุด”[71] นอกจากนั้น จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ยังให้ข้อมูลว่า “นายจ้างไม่อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอันตรายจากสารเคมีและวิธีการป้องกันแก่ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับทิศทางของลม หากลูกจ้างที่ฉีดพ่นยาใต้ทิศทางลม ทำให้ละอองสารเคมีเข้าสู่ร่างกายโดยไม่รู้ตัว” จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นมา เพื่อลดอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน

2.1.2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง

โดยธรรมชาติของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งหมายความรวมถึงประเทศไทย พบว่าเป็นประเภทงานหนักที่ลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการ

---

[70] จายวี, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[71] จายส่วย, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ทำงานตลอดทั้งวัน และมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานจากความเหนื่อยล้าของสภาพร่างกาย[72] โดยลูกจ้างเพศหญิงนับว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่าลูกจ้างเพศชาย ในแง่การเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง ซึ่งนายจ้างมีความต้องการจ้างลูกจ้างจำนวนมากในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร จนนำไปสู่การลดอุปสงค์แรงงานและลดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นแก่นายจ้าง อย่างไรก็ดี ข้อเท็จจริงที่ได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร พบว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจำนวนไม่น้อยต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสรีระทางร่างกายและความปลอดภัยในทางเพศ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงขึ้นมา โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่แตกต่างหรือเพิ่มเติมไปจากลูกจ้างเพศชายในบางเรื่อง[73] ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามหลักทั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพร่างกายหรือธรรมชาติของผู้หญิงที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย[74] โดยไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศ แต่เป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความปลอดภัยในสุขภาพและอนามัยที่เหมาะสม ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง ดังนี้

1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงไม่มีครรภ์

การทำงานในบางขั้นตอนของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในทางข้อเท็จจริงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างได้ง่าย และเป็นงานที่ต้องอาศัยความแข็งแรงของร่างกาย จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภทที่ไม่มีความเหมาะสม โดยมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิตและร่างกายมากกว่าปกติ อันเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงให้ได้รับความคุ้มครองพิเศษไปกว่าลูกจ้างทั่วไป ดังคำสัมภาษณ์จายวี ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “ลูกจ้างชายนายจ้างจะให้ขึ้นไปตัดแต่งกิ่งและปีนป่ายต้นลำไย ซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะให้อยู่ข้างล่าง”[75] จากมูลเหตุนี้เองจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน อันปรากฏในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง โดยการตรากฎหมายที่พิเศษไปจากการคุ้มครองตามหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป อันกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวขึ้นมา ซึ่งข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

---

[72] International Labour Organization, **Agriculture: A Hazardous Work**.

[73] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 389.

[74] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 344.

[75] จายวี, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่มีครรภ์ที่ทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเหมือนกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ไม่มีครรภ์ในงานทั่วไป นอกจากการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป ซึ่งอยู่ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

นอกจากนั้น การทำงานในบางช่วงเวลาในเวลากลางคืนมีความเสี่ยงที่จะเกิดอาชญากรรมแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้ง่ายกว่าในเวลากลางวัน รวมทั้งเกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตร่างกายอนามัย และทรัพย์สินแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง แต่ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีความจำเป็นต้องทำงานจนกระทั่งถึงเวลามืดค่ำเพื่อให้งานที่จ้างเสร็จ โดยเฉพาะในช่วงการเร่งเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่นายจ้างมักให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานต่อไปหลังจากสิ้นสุดการทำงานในเวลาปกติ ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “ในช่วงเก็บผลมะม่วงในเวลากลางวันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องทำงานเก็บผลมะม่วงและทำงานต่อในเวลากลางคืน โดยคัดขนาดและคุณภาพของผลมะม่วง ซึ่งจะต้องทำงานจนถึงเวลา 22.00 นาฬิกา อันจะเกิดขึ้นประมาณ 2-3 เดือน ในระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายนของทุกปี”[76]

จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาล โดยมีเหตุผลมาจากต้องการป้องกันให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีเวลาพักผ่อน ไม่ต้องทำงานหนักเกินไป และป้องกันการเกิดอาชญากรรมในทางเพศ เนื่องจากโดยทั่วไปงานเกษตรกรรมเพาะปลูกมักเป็นการทำงานในสวนหรือไร่ในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกลจากชุมชน โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้างต้องเดินทางกลับที่พัก จึงมีโอกาสที่จะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในทางเพศได้ง่ายกว่าลูกจ้างเพศชาย[77] และเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว ซึ่งปรากฏในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงเหมือนกับการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน

2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

นอกจากการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่มีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองพิเศษเพิ่มขึ้นจากลูกจ้างทั่วไป พบว่าจากข้อจำกัดของลูกจ้างดังกล่าวที่ไม่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายและทำงานให้แก่นายจ้างได้ตามปกติ โดยต้องเป็นฝ่ายตั้งครรภ์ให้กำเนิดบุตรที่จะเป็นทรัพยากรของประเทศในอนาคต ซึ่งในระหว่างการตั้งครรภ์เป็น

---

[76] จายส่วย, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[77] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, *เรื่องเดิม*, หน้า 139.

ช่วงเวลาที่ต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นพิเศษในบางเรื่อง โดยกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิงเหมือนกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่มีครรภ์ อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองสวัสดิภาพในการทำงาน และเด็กที่อยู่ในครรภ์ได้รับความปลอดภัย มีพัฒนาการทางร่างกายและสติปัญญาที่ดี การคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาเพื่อคลอดบุตร เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและดูแลบุตร ตลอดจนมีเวลาเตรียมตัวในการคลอดบุตร[78] การคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ก่อนหรือหลังคลอดบุตรแล้ว ซึ่งร่างกายที่ไม่แข็งแรงเหมือนเดิมโดยขอเปลี่ยนงานชั่วคราวในระหว่างนั้นได้ และการคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามเลิกจ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเกิดความกลัวที่จะถูกเลิกจ้างจนไม่กล้าที่จะตั้งครรภ์มีบุตร

2.1.2.4 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก

การให้เด็กทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีตเดิมทีมักเป็นการใช้แรงงานในครอบครัว โดยเฉพาะการทำนาข้าว ทำสวนหรือทำไร่ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของบิดามารดา เนื่องจากในสมัยก่อนทุกประเทศในโลกมีพื้นฐานมาจากการเป็นสังคมเกษตรกรรม จึงเกิดค่านิยมที่สมาชิกในสังคมมีบุตรจำนวนหลายคนในอันที่จะเป็นแรงงานในครัวเรือน[79] จนกระทั่งในเวลาต่อมาเมื่อเงินกลายมามีอิทธิพลในฐานะเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนภายใต้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ในขณะเดียวกันหลายประเทศต้องเผชิญกับผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอย (Recession) โดยค่าครองชีพสูงสวนทางกับค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้หลายครอบครัวเกิดข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ จึงเป็นปัจจัยที่บีบบังคับให้เด็กบางคนต้องออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับและเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labour Market) มาทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมในหมู่บ้านหรือพื้นที่ใกล้เคียง ในฐานะเป็นแรงงานทางเลือกหรือแรงงานทดแทน เพื่อหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนับว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าลูกจ้างทั่วไปในฐานะเป็นผู้ขับเคลื่อนหน่วยการผลิตขั้นพื้นฐานของงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีบทบาทมารองรับการดำเนินกิจกรรมในภาคส่วนอื่น ๆ

อย่างไรก็ดี โดยสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเป็นงานที่ต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน ซึ่งทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยได้ง่ายกว่างานทั่วไปที่ทำในสถานประกอบกิจการ หากปล่อยให้เด็กซึ่งมีข้อจำกัดทางร่างกายที่กำลังเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต้องตรากตรำทำงานหนัก ส่งผลให้ร่างกายของเด็กเติบโตไม่เต็มที่ รวมทั้งเด็กยังอยู่ในวัยที่ต้องศึกษาเล่า

---

[78] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 84.

[79] Simon Baker, *op. cit.*

เรียน จึงต้องได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาระดับความระมัดระวังในการทำงานของเด็กที่มีน้อยกว่าผู้ใหญ่ เนื่องจากอ่อนอายุ มีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานสูง โดยเฉพาะในงานเกษตรกรรมที่ต้องทำงานร่วมกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือทางการเกษตร[80]

จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กขึ้นมา อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กบางเรื่องไว้เป็นกรณีพิเศษ หรือนอกเหนือไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป กำหนดในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก โดยแยกไปจากหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานประเภทนี้ได้รับความคุ้มครองบางเรื่องเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป เพื่อให้เด็กได้รับการปฏิบัติในการจ้างที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ โดยไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักมากเกินไป[81] ซึ่งกำหนดในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป ดังนี้

1) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการจ้าง

จากข้อเท็จจริงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีการจ้างเด็กที่อยู่ในช่วงวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน แต่ต้องมาทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว หรือเป็นเด็กที่ติดตามบิดามารดาไปทำงานในสวนหรือไร่ของนายจ้าง ดังคำสัมภาษณ์กนก จงรักษ์ ลูกจ้างที่ทำงานในนาข้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ข้อมูลว่า “ในปัจจุบันยังมีการจ้างเด็กต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างในนาข้าว ซึ่งเป็นเด็กที่ไม่ได้เรียนหนังสือแล้ว”[82] จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองอายุขั้นต่ำของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กขึ้นมา เพื่อป้องกันมิให้เด็กเข้าสู่โลกแห่งการทำงานเร็วเกินไป เนื่องจากโดยธรรมชาติของเด็กที่มีความอ่อนเยาว์ มีข้อจำกัดด้านวุฒิภาวะหรือเป็นผู้เปราะบางไม่มีอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) กับนายจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถควบคุมหรือสั่งการลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กง่ายกว่าลูกจ้างทั่วไป รวมถึงเกิดช่องทางที่ทำให้ถูกนายจ้างเอารัด

---

[80] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 92.

[81] กมลเนตร มหายศนันท์, *เรื่องเดิม*, หน้า 54-55.

[82] กนก จงรักษ์, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 25 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

เอาเปรียบใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม หรือข่มเหงด้วยวิธีการต่าง ๆ และอาจถูกบุคคลทั่วไปหลอกลวงหรือชักจูงใจให้เด็กกระทำการบางอย่างที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากสภาวะทางจิตใจหรืออารมณ์ยังแปรปรวนไม่คงที่ และไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอ[83] ซึ่งง่ายต่อการปกครองหรือควบคุมของนายจ้าง ตลอดจนเด็กยังการขาดวิจารณญาณตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ และสภาพร่างกายยังเติบโตไม่เต็มที่ หากเด็กต้องทำงานหนักอาจส่งผลให้ร่างกายแคระแกร็นได้

2) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพัก

โดยสภาพร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่อยู่ในระหว่างการเจริญเติบโต ซึ่งต้องมีเวลาพักสำหรับรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารมาทดแทนพลังงานที่สูญเสียจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และให้มีเวลาพักอย่างอิสระ จากมูลเหตุเหล่านี้จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักขึ้นมา เพื่อให้เด็กได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับข้อจำกัดที่เกิดขึ้น

3) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานยามวิกาล

เด็กจำนวนไม่น้อยที่ทำงานเป็นลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่ายังอยู่ในวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียนซึ่งต้องได้รับการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อให้สมองและร่างกายได้รับการพักภายหลังจากทำงานให้แก่นายจ้าง นอกจากนั้น ในพื้นที่การจ้างที่อยู่ห่างไกลจากเขตชุมชน ซึ่งอาจเกิดอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ง่ายกว่าในเวลากลางคืน จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานยามวิกาล เพื่อเป็นหลักประกันให้เด็กได้รับการพักผ่อน โดยไม่ต้องทำงานหนักในเวลากลางคืน

4) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

จากปัจจัยเรื่องระดับความระมัดระวังในการทำงานของเด็กที่มีน้อยกว่าผู้ใหญ่ และสภาพร่างกายที่อยู่ในระหว่างการเจริญเติบโต หากให้อิสระแก่นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานได้ทุกประเภท อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน จนเด็กเสียชีวิต ได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือได้รับผลกระทบแก่จิตใจ รวมทั้งอาจทำให้ร่างกายพิการหรือทุพพลภาพได้ นอกจากนั้น การทำงานในบางขั้นตอน พบว่าลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องทำงานร่วมกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เช่น ในขั้นตอนการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือวัชพืช ซึ่งเกิดการปนเปื้อนสารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้ จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองงานที่อาจ

---

[83] เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม, **การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561), หน้า 71.

เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายซึ่งห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เพื่อเป็นหลักประกันให้เด็กได้รับความคุ้มครองสุขภาพหรือร่างกายที่เหมาะสม

5) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างและหลักประกัน

การที่เด็กเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไปเพื่อต้องการได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการที่ได้อุทิศกำลังแรงกายและสติปัญญาในการทำงานให้แก่นายจ้าง หากให้บุคคลอื่นเป็นผู้รับค่าจ้างของเด็กไปย่อมเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอย่างมาก อันไม่ต่างไปจากการที่เอาเด็กไปเป็นแรงงานทาส[84] จากมูลเหตุเหล่านี้จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างและหลักประกัน โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กเท่านั้น ซึ่งนายจ้างจะจ่ายให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้ เพื่อปกป้องสิทธิของเด็กในอันที่จะได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานด้วยตนเอง

2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

รูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายใต้รูปแบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการจ้างในระยะเริ่มแรกที่มนุษย์ปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตในสังคมเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ ทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน การที่ต้องตรากตรำทำงานหนักโดยไม่มีวันหยุดหรือวันลาที่แน่นอน การได้รับค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ หรือมีการใช้สารเคมีอันตรายในทางการเกษตร จนเกิดสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายและอนามัย ตลอดจนการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในปัจจุบันที่เป็นไปในทิศทางไม่เหมาะสม โดยต้องทำงานหนักที่ไม่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกาย สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างที่เหมาะสม ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ ซึ่งองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นับว่าเป็นสององค์กรหลักที่ดูแลในประเด็นด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก พบว่าได้ออกตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานที่เหมาะสม ดังนี้

2.2.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ

ภายหลังจากองค์กรระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามตราสารระหว่างประเทศ หรือประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ตรากฎหมายภายในออกมาใช้บังคับในประเทศนั้น

---

[84] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 404.

ๆ ในอันที่จะให้มีการคุ้มครองที่เหมาะสมและควรคู่กับหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สำหรับลูกจ้างในภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในเวลาต่อมาเมื่อสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้แรงงานเปลี่ยนแปลงไป จึงมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ ดังนี้

2.2.1.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ

จากแนวคิดพื้นฐานที่องค์การสหประชาชาติได้มีคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ค.ศ. 1944 ซึ่งเป็นจุดกำเนิดในการคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าภายหลังจากการประกาศคำประกาศฯ ฉบับดังกล่าว องค์การสหประชาชาติได้ประกาศกฎบัตรสหประชาชาติ ค.ศ. 1945 (Charter of the United Nations, 1945) หรือ (UN Charter) อันเป็นการคุ้มครองแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อันเป็นข้อตกลงขององค์การสหประชาชาติที่ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อส่งเสริม คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานแก่มนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีอย่างเสมอกันตามกฎหมาย ตลอดจนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองภายใต้หลักการที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

ในกรณีหลักการสำคัญที่องค์การสหประชาชาติจักส่งเสริม ซึ่งกำหนดในมาตรา 55 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ ค.ศ. 1945 อันได้แก่ 1) การมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ในแง่การมีงานทำโดยทั่วถึงและภาวการณ์แห่งความก้าวหน้าและพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยทุกคนมีงานทำและมีเงื่อนไขการทำงานที่มีมาตรฐาน 2) การแก้ไขปัญหาระหว่างประเทศในทางเศรษฐกิจ สังคม อนามัยและอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศทางวัฒนธรรมและการศึกษา 3) การเคารพโดยสากลและการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพอันเป็นหลักมูลฐานสำหรับทุกคน โดยปราศจากความแตกต่างในทางเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา นอกจากนั้น ในมาตรา 56 กำหนดให้ประเทศสมาชิกทั้งปวงแห่งองค์การสหประชาชาติให้คำมั่น (ปฏิญญาณตัวเอง) ว่าจะดำเนินการร่วมกัน และแยกกันในการร่วมมือกับองค์การเพื่อให้บรรลุผลแห่งความมุ่งหมายในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน จากหลักการที่กำหนดในกฎบัตรฯ ฉบับดังกล่าว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้มีงานทำและสภาพการทำงานที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น นับว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นในระยะเริ่มแรก

นอกจากการคุ้มครองแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน ซึ่งกำหนดในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อันเป็นพันธกรณีภายใต้จารีตประเพณีระหว่างประเทศ ซึ่งที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ได้รับรองไว้เมื่อ ค.ศ. 1948[85] พบว่าองค์การสหประชาชาติได้รับรองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศ (International Covenant) อันเป็นพันธกรณีภายใต้สนธิสัญญาระหว่างประเทศ และเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศอีก 3 ฉบับ อันได้แก่ ฉบับแรก อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965) เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศ (International agreements) ฉบับหนึ่งที่สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ได้รับรองเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม ค.ศ. 1965 ซึ่งประเทศไทยเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาดังกล่าวโดยการภาคยานุวัติ (Accession) เมื่อวันที่ 28 มกราคม ค.ศ. 2003 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2003 เป็นต้นมา ฉบับที่สอง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) องค์การสหประชาชาติให้การรับรองกติการะหว่างประเทศฉบับดังกล่าว เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2509 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2519 โดยประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีด้วยการภาคยานุวัติในวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2542 และมีผลบังคับประเทศไทยเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ฉบับที่สาม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966) กติการะหว่างประเทศฉบับนี้เป็นสนธิสัญญาพหุภาคีที่สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ได้รับรองเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2509 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2519 ซึ่งประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีด้วยการภาคยานุวัติในวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2539 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา

ในเวลาต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญแก่สิทธิแรงงานที่ครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบก็ตาม รวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน คือ การส่งเสริมการ

---

[85] The United Nations, **The Universal Declaration of Human Rights 1948**, Retrieved June 10, 2023 from https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

ทำงานของแรงงานที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่า” หรือ “งานที่เป็นธรรม (Decent Work)” เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2545 โดยใช้ชื่อว่า “ข้อมติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ” และประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2545 ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่สิทธิแรงงานที่ครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ หมายความว่า ในการจ้างหรือการทำงานทั้งปวง โดยเป็นหลักการที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก 4 ด้าน[86] ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจ้างที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันได้แก่[87] 1) สิทธิในการทำงาน (Rights at Work) ประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ ความหมายและรูปแบบของการเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาค แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิในการทำงาน 2) ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ (Productive Employment) ประกอบไปด้วย การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด และสินเชื่อ ฯลฯ 3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และ 4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน

การจ้างในศตวรรษปัจจุบันแนวคิดงานที่มีคุณค่าได้เพิ่มบทบาทความสำคัญอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากองค์การสหประชาชาติได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (The Sustainable Development Goals: SDGs) ในระยะเวลา 15 ปีข้างหน้าหรือ ค.ศ. 2030 โดยรับรองวาระเมื่อ ค.ศ. 2015 เพื่อให้โลกมีการพัฒนาที่ครอบคลุม 3 เสาหลัก อันได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายความรวมถึงโลกแห่งการทำงานโดยบัญญัติในเป้าหมายที่ 8 จาก 17 เป้าหมาย (Goals) คือ “การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีความครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างเต็มที่และมีผลิตภาพ และการให้เกิดงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน” สำหรับเป้าประสงค์

---

[86] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (20): รูปแบบการจ้างงานที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม**, ค้นวันที่ 5 มกราคม 2565 จาก https://aromfoundation.org/2019-19/

[87] International Labour Organization, **Decent Work**, Retrieved June 12, 2023 from https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

(Targets) 8.5 กำหนดว่า “ให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน”[88] จากแนวคิดเรื่องสิทธิแรงงานและแนวคิดงานที่มีคุณค่า สะท้อนเห็นได้ว่าองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญในการกำหนดหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงานทุกภาคส่วน จึงกำหนดหลักการที่สอดคล้องกันเพื่อให้รัฐภาคีต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ ดังนี้

1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป เพื่อให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม นับว่าองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญ ซึ่งสะท้อนได้จากการออกตราสารระหว่างประเทศในเวลาต่อมา ในรูปแบบกติการะหว่างประเทศ และอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เป็นการคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป โดยหลักการที่กำหนดขึ้นมามีความสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในเรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดและวันลา ค่าจ้าง สวัสดิการ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

(1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานหรือต้องตรากตรำทำงานหนักมากเกินไป ซึ่งปรากฏในข้อ 24 แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในเวลาถัดมาองค์การสหประชาชาติได้ออกอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965 โดยรับรองแนวคิดสิทธิแรงงานที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 และคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งรัฐภาคีจะห้ามและขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อ

---

[88] International Labour Organization, **Targets for Goal #8: Decent Work and Economic Growth**, Retrieved June 20, 2023 from https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/WCMS_403787/lang--en/index.htm

ชาติในทุกรูปแบบและจะประกันสิทธิของทุกคนให้มีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย อันไม่จำแนกตามเชื้อชาติ สีผิวหรือชาติหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและน่าพอใจดังที่กำหนดในข้อ 5(e)(i)

ในปีถัดมาองค์การสหประชาชาติได้ออกกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 กำหนดหลักการให้รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลเรื่องเวลาทำงาน ดังที่กำหนดในข้อ 7(d) จากหลักการที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศ 2 ฉบับข้างต้น ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 24 ให้มีการจำกัดเวลาการทำงานตามสมควร เพื่อเป็นหลักประกันให้ทุกคนได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงเวลาดังกล่าวองค์การสหประชาชาติต้องการคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจให้มีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ดี อันเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการควบคุมการใช้แรงงานให้อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้มีการถนอมคุณภาพชีวิตแรงงานและส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ เกิดความมั่งคงด้านแรงงาน โดยเฉพาะการควบคุมเวลาทำงานของทุกคนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยกำหนดหลักการในอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 เพียงแต่กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อให้สิทธิแรงงานที่รับรองไว้เกิดขึ้นจริง อันได้แก่ การมีสภาพการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม และการเจรจาทางสังคม

(2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

นอกจากองค์การสหประชาชาติจะกำหนดหลักการในตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ อันเป็นการคุ้มครองให้ทุกคนมีเวลาทำงานในระดับที่เหมาะสม ขณะเดียวกันหลักการที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ยังรับรองเรื่องเวลาพักของแรงงานโดยปรากฏในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 กำหนดในข้อ 7(d) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพักผ่อนและเวลาว่าง อันเป็นหลักการที่กำหนดออกมาภายหลังปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 แต่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักที่สอดคล้องกัน ซึ่งนับเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

(3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีวันหยุด เพื่อให้มีการพักผ่อนทางร่างกายภายหลังจากการทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งกำหนดหลักการในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในเวลาต่อมาองค์การสหประชาชาติได้รับรองกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 กำหนดหลักการให้รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน และการได้รับค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วยดังที่กำหนดในข้อ 7(d) อันเป็นหลักการที่สอดคล้องกับปฏิญญาฉบับดังกล่าว

(4) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างอาจเจ็บป่วยได้ง่ายจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพอากาศที่เกิดขึ้น หรือการมีกิจธุระอันจำเป็นที่ต้องจัดการด้วยตนเอง จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาขึ้นมา ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจนกระทั่งปัจจุบัน แม้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้ออกตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาเอาไว้โดยตรง แต่ประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิในวันลาป่วยได้ เพื่อให้ร่างกายได้พักผ่อนและหายจากการเจ็บป่วย จนสามารถกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างได้ตามปกติ อย่างไรก็ดี ในกรณีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองในรูปแบบอนุสัญญาเอาไว้โดยเฉพาะ คือ อนุสัญญาว่าด้วยการลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 140) อันเป็นการกำหนดหลักการให้ลูกจ้างทั่วไปหยุดงานเพื่อการศึกษาในขณะปฏิบัติงานตามปกติ โดยได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอในระยะเวลาที่ลา ซึ่งมีผลครอบคลุมลูกจ้างในงานเกษตรกรรม สะท้อนให้เห็นว่านับตั้งแต่มีการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จนกระทั่งในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญแก่การส่งเสริมการศึกษาของคนงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(5) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ออกอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965 ข้อ 5(e)(i) กำหนดให้รัฐภาคีจะห้ามและขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบและจะประกันสิทธิของทุกคนให้มีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย อันไม่จำแนกตามเชื้อชาติ

สีผิวหรือสัญชาติหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันกับงานที่ทำในระดับเดียวกัน การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและน่าพอใจดังที่กำหนดในข้อ 5(e)(i) ซึ่งเป็นหลักการที่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ข้อ 7(a)(1) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้ผู้ทำงานทุกคน ประกอบไปด้วย ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน อันปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะสตรีต้องได้รับหลักประกันในสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยไปกว่าบุรุษ และได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมในงานที่มีความเท่ากัน จากหลักการที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศ 2 ฉบับ สะท้อนให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานในข้อ 23(2)(3) แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ตระหนักให้ค่าจ้างเป็นสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

(6) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานแต่ละประเภทเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ในช่วงเวลาที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) อันเป็นตราสารระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องนำหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับนี้มาบัญญัติเป็นกฎหมายภายใน เพื่อให้มีการคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการแก่ลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการแม้จะมิได้กำหนดเอาไว้เหมือนกับการคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานการใช้แรงงานในเรื่องอื่น ๆ แต่ให้ประเทศต่าง ๆ มีอิสระที่จะให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวหรือไม่ก็ได้

(7) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

นอกจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการกำหนดมาตรการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง พบว่าองค์การสหประชาชาติได้ออกกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ข้อ 7(b) กำหนดให้รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งองค์การสหประชาชาติได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการ

พัฒนาอย่างยั่งยืนเหมือนกับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน โดยกำหนดในเป้าประสงค์ที่ 8.8 กำหนดว่า “การปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคนรวมถึงคนต่างด้าว โดยเฉพาะผู้หญิงต่างด้าว และผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย”[89] จากหลักการที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน สะท้อนให้เห็นว่าองค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว จึงกำหนดเป็นหลักการในการคุ้มครองคนทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกใน ค.ศ. 1966 จนกระทั่งปัจจุบัน อันเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องนี้ที่ผ่านมาหลายทศวรรษ

2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ภายหลังจากเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งกำหนดหลักการในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 โดยองค์การสหประชาชาติได้ตระหนักในการคุ้มครองมารดาและเด็กให้มีสิทธิเข้ารับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ในเวลาต่อมาได้ยืนยันหลักการที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ข้อ 7 กำหนดให้สตรีต้องได้รับหลักประกันในสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยไปกว่าบุรุษ อันมีความสอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิแรงงาน โดยให้มนุษย์ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ นอกจากนั้น ในข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา ใน ค.ศ. 2015 ประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติได้รับรองวาระการพัฒนาอย่างยั่งยืน ค.ศ. 2030 ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลา 15 ปี[90] การส่งเสริมให้มีการจ้างเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน นับเป็นสิ่งที่องค์การสหประชาชาติกำลังดำเนินการโดยกำหนดในเป้าประสงค์ที่ 8.5 เพื่อให้เกิดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เหมาะสม อันสะท้อนให้เห็นว่าวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเกิดขึ้นมายาวนานและยังดำเนินต่อไป เพื่อให้มีการคุ้มครองที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายและข้อเท็จจริงในการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

---

[89] The United Nations Thailand, **Goal 8 Targets**, Retrieved June 20, 2023 from https://thailand.un.org/en/sdgs/8

[90] The United Nations, **Do you know all 17 SDGs?**, Retrieved June 20, 2023 from https://sdgs.un.org/goals

3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กให้มีสภาพการจ้างที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของเด็กในด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงานในงานเกษตรกรรม (ฉบับที่ 10) ค.ศ. 1921 ในเวลาต่อมาองค์การสหประชาชาติได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 25(2) กำหนดให้เด็กมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ในทางกลับกัน หากไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเอาไว้โดยเฉพาะในบางเรื่อง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานหนักเกินสมควร หรือไม่มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามมา เมื่อพิจารณาการคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในช่วงเวลาปัจจุบัน พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนอกเหนือไปจากลูกจ้างทั่วไป เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองแนวคิดการจ้างในศตวรรษปัจจุบันในรูปแบบงานที่มีคุณค่า อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก 4 ด้าน ในด้านที่ 1 สิทธิแรงงาน โดยส่งเสริมให้มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งต้องทำงานท่ามกลางความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ซึ่งกำหนดหลักการในการคุ้มครองเกี่ยวกับเด็กไว้ก่อนหน้านี้

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่ามีวิวัฒนาการหลายยุคหลายสมัย โดยนอกจากกลไกทางกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาในรูปแบบกฎหมายระหว่างประเทศ ในปัจจุบันยังเกิดแนวคิดด้านมาตรฐานแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาระหว่างประเทศจะต้องขับเคลื่อนให้เกิดกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ และตรวจสอบการใช้แรงงานให้มีมาตรฐานโดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว มิเช่นนั้น จะนำไปสู่การถูกกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ โดยประเทศผู้ส่งออกสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรจะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแก่แรงงานให้สอดคล้องกับแนวคิดเหล่านั้น ซึ่งต้องดำเนินการให้มีสภาพการทำงานที่ดี การประกันสังคม การจ้างสตรี และการจ้างเด็กที่เหมาะสม เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นประเทศผู้นำเข้าสินค้าทางการเกษตรต่างได้

นำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า (Trade Barriers)[91] แก่ประเทศผู้ส่งออกสินค้าเกษตรหรือผลิตผลทางการเกษตร ขณะเดียวกันให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (Generalized System of Preferences: GSP) ขาเข้าในรูปแบบการลดหย่อนหรือยกเว้นอากรขาเข้า

ในกรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของแนวคิดด้านมาตรฐานแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกได้นำมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า หรือให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรที่เกิดขึ้นในบางประเทศ เช่น ใน พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ปรับลดอันดับการค้ามนุษย์ของประเทศไทยมาอยู่ในลำดับขั้นต่ำสุดในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) คือ ประเทศที่เกิดสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เลวร้ายที่สุดใน พ.ศ. 2557 จากเดิมที่อยู่ในบัญชีกลุ่ม 2 (Tier 2 Watch List) คือ ประเทศในกลุ่มที่ต้องจับตามอง ใน พ.ศ. 2553-2556 ระบุว่าประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทางของปัญหาการค้ามนุษย์ (Human Trafficking) และแรงงานบังคับ (Forced Labour) ไปยังประเทศต่าง ๆ ในงานประมงทะเลและต่อเนื่องประมงทะเล เกษตรกรรม และก่อสร้าง ซึ่งอาจทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียความช่วยเหลือจากรัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกาในด้านต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวกับความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการค้า[92] ยิ่งไปกว่านั้น ใน พ.ศ. 2558 สหภาพยุโรป (European Union: EU) ได้ประกาศเตือนประเทศไทยว่าจะระงับการนำเข้าสินค้า หรือผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารทะเลจากปัญหาดังกล่าว จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ความสำคัญไปถึงกระบวนการได้มาซึ่งสินค้าของประเทศผู้ส่งออกมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานหรือคุณภาพสินค้าที่ผลิตขึ้นมา

2.2.1.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ

แม้ว่ากฎหมายของแต่ละประเทศที่ตราออกมามีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ดี เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยนายจ้างบางรายฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทำให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เท่าทันปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ เพื่อเป็นกลไกในการคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญาฝ่ายที่ไม่มีอำนาจในการต่อรองให้

---

[91] บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด, **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร** (กรุงเทพฯ: แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส, 2547), หน้า 2-3.

[92] จำรัส อึ้งศรีวงษ์, “มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร,” **วารสารศิลปการจัดการ** 1, 1 (มกราคม-เมษายน 2560): 48.

ได้รับความเป็นธรรม ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ ดังนี้

1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการในด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้างนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องดำเนินการ เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งจัดเป็นประเภทงานหนักจึงกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ และต้องปรับปรุงให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างมีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ดังนี้

(1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเยอรมนี

ในกรณีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเยอรมนีนั้น พบว่าหลังจากการบังคับใช้รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 ในเวลาต่อมาจนกระทั่งในเวลาปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มอีกหลายครั้ง เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการใช้แรงงานทั่วไปที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา การแก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุดโดยมาตรา 6 ลงวันที่ 22 ธันวาคม ค.ศ. 2020 ที่ผ่านมา ขณะที่รัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อน พบว่าได้มีการแก้ไขเพิ่มหลายครั้ง ซึ่งการแก้ไขปรับปรุงครั้งล่าสุด คือ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พฤษภาคม ค.ศ. 2002 ในกรณีรัฐบัญญัติการจ่ายค่าตอบแทนต่อเนื่อง ค.ศ. 1994 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันลาป่วยและวันลาเพื่อทำหมัน พบว่าได้แก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุดโดยมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2023 อันเป็นการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องการพิสูจน์เกี่ยวกับการเจ็บป่วยที่ไม่สามารถทำงานได้ของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น[93] ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ เดิมทีสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้โดยเฉพาะ จนกระทั่งได้ประกาศใช้รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2014 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2015 เป็นต้นมา ภายหลังจากการประกาศใช้บังคับได้มีการแก้ไขปรับปรุงอัตราค่าจ้าง

---

[93] Hagen Köckeritz, **Changes to the German Continued Remuneration Act (EFZG) - More Work for Employers with Incapacitated Employees**, Retrieved January 5, 2023 from https://www.mayerbrown.com/en/perspectivesevents/publications /2023 /01/ger-changes-to-the-german-continued-remuneration-act

ขั้นต่ำ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น โดยค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 2022 เป็นต้นมา ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ผู้ได้รับการจ้างทุกคนไม่น้อยกว่า 12.00 ยูโรต่อชั่วโมง โดยนำมาใช้แก่คนงานตามฤดูกาลที่ได้รับความคุ้มครองค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนด[94]

(2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเกาหลีใต้

ในกรณีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายเกาหลีใต้ พบว่าภายหลังจากการบังคับใช้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 ได้แก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง ซึ่งเป็นวิวัฒนาการในอันที่จะปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างให้เกิดความครอบคลุมการใช้แรงงานทั่วไป โดยสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เช่น เรื่องเวลาทำงานปกติ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1953 กำหนดชั่วโมงทำงานปกติสูงสุด 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในเวลาต่อมาเกิดวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองชั่วโมงทำงานลดลงเหลือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปี ค.ศ. 1989 และลดชั่วโมงทำงานเหลือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ใน ค.ศ. 2004 จนกระทั่งในปัจจุบัน[95] อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเกาหลีใต้มีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างที่ดีขึ้น โดยมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในปัจจุบันที่มีผลใช้บังคับกำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 เลขที่ 18176 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2021 แก้ไขเพิ่มเติมบางส่วน [Labor Standards Act, 2021 (Act No.18176, 18. May, 2021., Partial Amendment)]

ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าหลังจากการบังคับใช้รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1986 ได้อนุญาตให้รัฐบาลกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงาน[96] และแก้ไขปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำเรื่อยมารวมทั้งสิ้น 13 ครั้ง ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับสำคัญของสาธารณรัฐเกาหลีอีกฉบับหนึ่งที่มีวิวัฒนาการหลายยุค โดยฉบับที่

---

[94] Federal Minister of Labour and Social Affairs, **The Minimum Wage Act in detail Objectives, Application, Implementation and Control** (Germany: Federal Minister of Labour and Social Affairs, n.d.), p. 38.

[95] Il SaKong and Koh Youngsun, **The Korean Economy Six Decades of Growth and Development** (Seoul: Korea Development Institute, 2010), p. 263.

[96] Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, Seoul, Korea, **General Knowledge about Labor Law at South Korea's Key**, Retrieved January 5, 2023 from https://korea.mol.go.th/en/info/legal-system

มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน คือ รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2018 ฉบับที่ 15666 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2018 แก้ไขเพิ่มเติมบางส่วน [Minimum Wage Act, 2018 (Act No. 15666, 12. Jun, 2018., Partial Amendment)] มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2019 เป็นต้นไป โดยมาตรา 4(1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้พิจารณาจากค่าครองชีพของคนงาน ค่าจ้างของคนงานที่ทำงานคล้ายคลึงกัน ผลิตภาพแรงงาน หรือการกระจายรายได้ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2023 เป็นต้นมากำหนดไว้ 9,620 วอนต่อชั่วโมง หรือ 76,960 วอนต่อวัน สำหรับการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน[97]

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและเกิดวิวัฒนาการมาหลายช่วงระยะเวลา สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเกาหลีใต้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างทุกคน จึงกำหนดให้ได้รับหลักประกันค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยประกันค่าจ้างขั้นต่ำในระดับที่จะดำรงชีวิตอย่างไม่ยากลำบาก ทำให้เป็นปัจจัยดึงดูดให้คนต่างด้าวหลั่งไหลเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างชั่วคราวและที่เป็นไปตามฤดูกาล นอกจากปัจจัยที่สาธารณรัฐเกาหลีประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในงานดังกล่าว ซึ่งเป็นผลกระทบจากคนเกาหลีใต้เกิดค่านิยมไม่ต้องการทำงานเหล่านั้น ตลอดจนอัตราการเกิดของประชากรในประเทศลดต่ำลงและการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรที่เป็นกำลังแรงงาน (Labour Force) ในประเทศลดลง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลที่มีการรายงานใน ค.ศ. 2018 มีคนต่างด้าวที่ทำงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างชั่วคราวและที่เป็นไปตามฤดูกาล 125,000 คน[98]

ในกรณีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการนั้น พบว่าหลังจากการประกาศใช้บังคับรัฐบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของลูกจ้าง ค.ศ. 1997 ฉบับที่ 5312 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 1997 ได้แก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง ซึ่งกฎหมายฉบับที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน คือ รัฐบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของลูกจ้าง ค.ศ. 2019 ฉบับที่ 16320 ลงวันที่ 16 เมษายน ค.ศ 2019 [Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation, 2019 (Act No. 16320, Apr. 16, 2019)] มาตรา 1 มีจุดประสงค์ที่ต้องการช่วยส่งเสริมสันติภาพในงานอุตสาหกรรมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

---

[97] Minimum Wage Commission Republic of Korea, **2023 Minimum Wage**, Retrieved January 5, 2023 from https://www.minimumwage.go.kr/english/main.do

[98] OECD iLibrary, **International Migration Outlook 2020**, Retrieved July 2, 2022 from https://www.oecd-ilibrary.org/sites/22b3b254-en/index.html?itemId=/content/component/22b3b254-en

เศรษฐกิจของประเทศ โดยการเพิ่มผลประโยชน์ร่วมกันของคนงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของคนงานและนายจ้าง

สำหรับวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าหลังจากการประกาศใช้บังคับรัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 ได้แก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง ซึ่งฉบับที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน คือ รัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020 เลขที่ 17433 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2020 แก้ไขเพิ่มเติมบางส่วน [The Occupational Safety and Health Act, 2020 (Act No.17433, 09. Jun, 2020., Partial Amendment)] มาตรา 1 มีวัตถุประสงค์ที่จะรักษาและส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพของบุคคลที่หางาน โดยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม จึงกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรม และกำหนดความรับผิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายญี่ปุ่น

การกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายญี่ปุ่น กำหนดหลักเกณฑ์กระจัดกระจายภายใต้กฎหมายในระดับพระราชบัญญัติหลายฉบับ ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับมีวิวัฒนาการหลายทศวรรษ ในกรณีพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 พบว่าหลังจากการประกาศใช้บังคับครั้งแรกได้แก้ไขปรับปรุงอีกหลายครั้ง สำหรับการแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ฉบับที่ 71 ค.ศ. 2018 (Act No. 71 of 2018) โดยขยายขอบเขตในการคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกรณีที่ประเทศญี่ปุ่นได้ลงนามให้สัตยาบันในตราสารระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น การลดชั่วโมงการทำงานของคนงานให้สั้นลงไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปัจจุบัน จากเดิมที่กำหนดไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และค่อย ๆ ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานให้น้อยลงนับตั้งแต่ ค.ศ. 1988 เป็นต้นมา[99] รวมทั้งการคุ้มครองให้คนงานมีวันหยุดและวันลาโดยเกิดจากเหตุผลที่ต้องการให้คนงานมีเวลาทำงานน้อยลง อันจะส่งผลให้ลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งในฤดูกาลเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร อันสืบเนื่องมาจากคนงานมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานติดต่อกัน[100]

---

[99] The Japan Institute for Labour Policy and Training, **Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016** (Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2016), p.66.

[100] Goh Ichihara and others, *op. cit.,* p. 634.

ในกรณีพระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1959 ภายหลังจากการประกาศใช้บังคับครั้งแรก พบว่าได้แก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้งเพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การแก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุด คือ ฉบับที่ 27 ค.ศ. 2012 (amended to Law No. 27 of 2012) สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันนับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 2022 เป็นต้นมา กำหนดไว้ที่เมืองโตเกียว 1,072 เยนต่อชั่วโมง[101] ในกรณีพระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 ภายหลังจากการประกาศใช้บังคับได้แก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง สำหรับการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุด คือ ฉบับที่ 71 ค.ศ. 2018 เพื่อให้บทบัญญัติครอบคลุมการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่แตกต่างกันในงานแต่ละประเภท ตลอดจนป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือมีกลไกการทำงานที่แตกต่างไปจากอดีต อันเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาเพื่อลดการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นแก่ชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของลูกจ้าง

2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ในระยะเริ่มแรกของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น พบว่าประเทศต่าง ๆ ต้องการที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงปฏิบัติแก่ลูกจ้างดังกล่าวที่พิเศษไปจากหลักเกณฑ์การใช้แรงงานทั่วไปในบางเรื่อง เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง อย่างไรก็ดี ในเวลาต่อมาเมื่อสภาพการจ้างในงานดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป จึงแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยมากขึ้น โดยเพิ่มบทบัญญัติที่เป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายและเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับจากนายจ้างมากขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลงไป ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายต่างประเทศ ดังนี้

(1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเยอรมนี

จากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่พิเศษไปจากการใช้แรงงานทั่วไปในบางเรื่อง ซึ่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ออกรัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอด

---

[101] Ministry of Health, Labour and Welfare, **The Adjustment Situation of Minimum Wage by Regions in 2022**, Retrieved October 25, 2022 from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html

บุตร ค.ศ. 1997 พบว่าหลังจากการบังคับใช้ได้แก้ไขเพิ่มเติมหลายฉบับ อันเป็นการขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ เช่น การเพิ่มระยะเวลาในการคลอดบุตรของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มากขึ้น หรือประโยชน์ทดแทนในกรณีการคลอดบุตรในรูปแบบตัวเงินที่เพิ่มสูงขึ้นตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นการแก้ไขกฎหมายให้มีความทันสมัยโดยสามารถคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้อย่างเหมาะสม

(2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายเกาหลีใต้

กฎหมายเกาหลีใต้เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง นอกจากกำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 พบว่าได้กำหนดในรัฐบัญญัติโอกาสการจ้างและเงินช่วยเหลือความสมดุลระหว่างงาน-ครอบครัว ค.ศ. 2021 อีกฉบับหนึ่ง ซึ่งมีวิวัฒนาการในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหลายครั้ง ในกรณีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญ อันเป็นการขยายขอบเขตความคุ้มครองให้มากขึ้น เช่น วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ได้เพิ่มค่าจ้างในวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแก่ผู้ปกครองคนใดคนหนึ่งหรือทั้งสองคนที่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงปีแรกที่คลอดบุตร ผู้ปกครองทั้งสองคนจะได้รับค่าจ้าง 100 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างต่อเดือน อันแตกต่างไปจากกฎหมายที่มีผลใช้บังคับก่อนหน้านั้นซึ่งผู้ปกครองเพียงคนเดียวที่ได้รับค่าจ้าง 100 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างต่อเดือน[102] โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2022 เป็นต้นไป นอกจากนี้ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถขอเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานได้ทุกช่วงของการตั้งครรภ์ โดยนายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงาน อันเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มากขึ้น จากเดิมที่กำหนดให้สามารถขอเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานได้ต่อเมื่อตั้งครรภ์มาแล้วไม่เกิน 12 สัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่า 36 สัปดาห์เท่านั้น โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน ค.ศ. 2021[103] ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเกาหลีใต้มีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เพิ่มขึ้น

(3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามกฎหมายญี่ปุ่น

กฎหมายญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง โดยทั่วไปกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ในหมวด 6-2 ตั้งแต่มาตรา 64-68 โดยหลังจากประกาศใช้ครั้งแรกได้แก้ไขปรับปรุงอีกหลายครั้ง เช่น การแก้ไขฉบับที่ 147 ค.ศ. 2004

---

[102] Papaya Global, **Payroll and Benefits Guide South Korea**, Retrieved October 27, 2022 from https://www.papayaglobal.com/countrypedia/country/south-korea/

[103] Areum Kim, **South Korea: Major Labor Law Issues Recently Revised In Korea**, Retrieved October 27, 2022 from https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1152346/major-labor-law-issues-recently-revised-in-korea

การแก้ไขฉบับที่ 42 ค.ศ. 2012 และการแก้ไขฉบับที่ 71 ค.ศ. 2018 ในกรณีการแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด คือ ฉบับที่ 71 ค.ศ. 2018 (Act No. 71 of 2018) พบว่าได้แก้ไขเพิ่มเติมหลายเรื่อง เช่น การเพิ่มบทลงโทษทางกฎหมายแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนให้สูงขึ้น อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีวิวัฒนาการในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างในแต่ละช่วงเวลา

3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ในเวลาต่อมาเมื่อเด็กเข้าสู่โลกแห่งการทำงานมากขึ้นจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ในทางข้อเท็จจริงมีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น การค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานบังคับ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ภายหลังจากการบัญญัติกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ ในทางข้อเท็จจริงได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มขอบเขตในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมากขึ้น โดยให้เกิดความสอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายและข้อเท็จจริงทางสังคมที่เกิดขึ้น จากสถานการณ์การจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ไม่เหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายเยอรมนี

ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกฎหมายเยอรมนีนั้น พบว่าหลังจากการใช้บังคับรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 ในเวลาต่อมาจนกระทั่งในเวลาปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มรัฐบัญญัติฉบับนี้อีกหลายครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายและความอ่อนเยาว์ของเด็ก ตลอดจนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่เกิดขึ้นในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เช่น การแก้ไขอายุของเด็กที่นายจ้างจะจ้างให้สูงขึ้น โดยห้ามนายจ้างจ้างบุคคลอายุไม่ถึง 15 ปีเข้าทำงาน ซึ่งเกิดจากพันธกรณีระหว่างประเทศที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน ค.ศ. 1976 เป็นต้นมา จากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมากขึ้น เพื่อให้เกิดหลักประกันในอายุขั้นต่ำที่นายจ้างสามารถจ้างให้เด็กทำงานได้

(2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายเกาหลีใต้

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กของสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 หมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์ โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้งหลังการประกาศใช้บังคับ เพื่อให้บทบัญญัติมีความสอดคล้องกับสถานการณ์การ

จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่เกิดขึ้น เช่น ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก การทำงานยามวิกาลหรือการทำงานในวันหยุด

(3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กตามกฎหมายญี่ปุ่น

ภายหลังจากพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 หมวดที่ 6 ว่าด้วยผู้เยาว์ ได้ประกาศใช้บังคับ ซึ่งตราขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 27 อันกำหนดหลักการให้มีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ในเวลาต่อมาได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวอีกหลายครั้ง เพื่อให้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้าง หรือการคุ้มครองงานบางประเภทที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำ อันเป็นการพัฒนาให้กฎหมายเกาหลีใต้มีความทันสมัยเท่าทันสถานการณ์การจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่เกิดขึ้นในประเทศ

2.2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย

จากความท้าทายที่ลูกจ้างต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จึงเป็นที่มาของการเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้บางเรื่องไว้เป็นพิเศษ หรือแตกต่างไปจากงานทั่วไป อย่างไรก็ดี เมื่อสภาพข้อเท็จจริงในการใช้แรงงานเกิดเปลี่ยนแปลงไป จึงมีการแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมลูกจ้างมากขึ้น อันเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายไทย ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

2.2.2.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอดีต พบว่าเกิดขึ้นในรูปแบบการช่วยเหลือของญาติพี่น้อง หรือการพึ่งพาอาศัยของคนในหมู่บ้านหรือชุมชนเดียวกัน และในเวลาต่อมาเกิดการจ้างในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน อันเป็นวิวัฒนาการของการจ้างในงานดังกล่าวของประเทศไทย พบว่าเกิดขึ้นมาหลายทศวรรษและมีการจ้างเพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ส่วนใหญ่ยังเป็นการทำการเกษตรแบบดั้งเดิมในลักษณะการพึ่งพาฝนฟ้าอากาศ จึงต้องอาศัยแรงงานมนุษย์ทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ โดยในระยะเริ่มแรก พบว่าการจ้างเกิดขึ้นในรูปแบบง่าย ๆ ในลักษณะไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่เกิดจากการแสดงเจตนาหรือการตกลงด้วยวาจาต่อกัน หรือในสังคมเกษตรกรรมของไทยมักเรียกรูปแบบการจ้างดังกล่าวว่า “สัญญาใจ” หรือ “ความไว้เนื้อเชื่อใจ” จากลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้าง จึงแสดงเจตนาขึ้นมาก่อนโดยการทำคำเสนอ (Offer) แก่นายจ้างว่าประสงค์ที่จะทำงานและต้องการค่าจ้างเป็นการตอบแทน หรืออาจเกิดจากนายจ้างเองที่เป็นผู้ทำคำ

เสนอขึ้นมาก่อน โดยต้องการจ้างแรงงานในพื้นที่มาทำงานเป็นลูกจ้างของตนและจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้

ในกรณีคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งประสงค์จะเข้าผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน ย่อมทำได้โดยการทำคำสนอง (Acceptance) แก่ฝ่ายที่ทำคำเสนอ ทำให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาทันที โดยคู่สัญญามีสถานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกันตามหลักการเกิดสัญญาทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่าการจ้างในงานประเภทนี้ในสังคมเกษตรกรรมไทยเกิดขึ้นได้ง่าย นอกจากนั้น การสิ้นสุดการจ้างก็เกิดขึ้นได้ง่ายดุจเดียวกัน โดยคู่สัญญาอาจตกลงจ้างเพียงบางขั้นตอนของงานเพาะปลูกพืชแต่ละชนิดก็ได้ อันเป็นไปตามข้อตกลงที่เข้าผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่อีกฝ่ายหนึ่ง อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันเกิดการจ้างหลายรูปแบบมากขึ้น โดยเฉพาะในสวนหรือไร่ที่นายจ้างดำเนินกิจการขนาดใหญ่มักทำสัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบลายลักษณ์อักษร ขณะที่การจ้างในสวนหรือไร่ขนาดเล็กพบว่ายังคงจ้างด้วยวาจาดังในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเกิดความสะดวกแก่ลูกจ้างและนายจ้างที่สามารถตกลงได้ทันที โดยไม่ต้องเกิดความยุ่งยากในการจัดเตรียมเอกสาร

เมื่อพิจารณาลักษณะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ว่างเว้นการทำงานในสวนหรือไร่ของตนเอง หรือเป็นผู้ที่รอการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จึงมาทำงานเป็นลูกจ้างในระหว่างรอการเพาะปลูกพืชในฤดูกาลถัดไปหรือระหว่างรอการทำงานประจำ ในลักษณะการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) โดยเดินทางไปทำงานเรื่อย ๆ ในพื้นที่ที่มีการจ้างจากนายจ้าง หรือที่เรียกว่า “อุปสงค์แรงงาน (Labour Demand)” ในทางข้อเท็จจริงพบว่านายจ้างมีความต้องการจ้างในรูปแบบนี้จำนวนมาก จากปรากฏการณ์การเกิดแรงงานส่วนเกิน (Labor Plus) ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานดังกล่าว เช่น ในจังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ปลูกผลไม้มากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ จึงเกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกินโดยเฉพาะในช่วงการนำต้นกล้าของผลไม้ลงปลูก ซึ่งนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างมากกว่าในขั้นตอนอื่น ๆ เพื่อให้ทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดด้านระยะเวลาในช่วงฤดูที่ฝนตก รวมทั้งในขั้นตอนการเก็บเกี่ยว การคัดแยกขนาดและการบรรจุผลผลิตทางการเกษตร ดังคำสัมภาษณ์อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “การจ้างลูกจ้างในขั้นตอนเก็บผลไม้เกิดขึ้นประมาณ 2-3 เดือนต่อปี ระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม”[104] จึงต้องการจ้างลูกจ้างจำนวนมากเพื่อทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการส่งมอบผลผลิตให้แก่ผู้รับซื้อ หรือพืชบางชนิดต้องรีบเร่งเก็บเกี่ยวให้เสร็จสิ้นก่อนผลผลิตจะเน่าเสีย หากเก็บผลผลิตไม่ทันทำให้ผลผลิตไม่มีคุณภาพหรือไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาด โดยเฉพาะผลไม้ที่ส่งออกไปจำหน่ายยังตลาดต่างประเทศ หากในปีใดมีลูกจ้างไม่เพียงพอต่ออุปสงค์แรงงาน ทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างโดยไม่สามารถส่งผลไม้ออกไปจำหน่ายยังตลาด

[104] อนุชา ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ต่างประเทศได้ หรือกระทบต่อราคาของผลผลิตที่ลดลง ถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางหรือเจ้าของล้งที่มารับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

การจ้างให้ลูกจ้างทำงานโดยตกลงจ่ายค่าจ้างรายวันภายใต้สัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูกนั้น พบว่ายังเกิดขึ้นในพืชชนิดอื่น ๆ นอกจากพืชตระกูลผลไม้ เช่น การทำนาข้าวในภาคกลางของประเทศไทย พบว่ามีการจ้างลูกจ้างในขั้นตอนการเกี่ยวรวงข้าวและการใส่ปุ๋ยในนาข้าวหลังจากขั้นตอนการดำนาได้เสร็จสิ้นลง เพื่อให้ต้นข้าวมีการเจริญเติบโตเต็มที่ รวมถึงการจ้างในขั้นตอนอื่น ๆ เช่น “การตัดต้นข้าวที่เสียออกก่อนขั้นตอนการเกี่ยวข้าว ในขั้นตอนนี้จะจ้างลูกจ้างรายวัน เนื่องจากไม่สามารถนำรถที่ใช้ในทางเกษตรมาทำงานแทนคนได้” ซึ่งเป็นคำสัมภาษณ์ลำดวน อ่วมศิริ ลูกจ้างทำงานในนาข้าวในจังหวัดสุพรรณบุรี[105] โดยสอดคล้องกับการจ้างในไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าการดายหญ้าที่เกิดขึ้นหลังจากการนำหน่อของอ้อยปักลงดิน หรือการนำต้นกล้าของผลไม้แต่ละชนิดลงปลูกในดิน ในขั้นตอนต่อมาจะมีการรดน้ำและใส่ปุ๋ยให้พืชที่ปลูกเจริญเติบโต ซึ่งจะมีวัชพืชเกิดขึ้นจำนวนมาก อันเกิดจากการได้รับสารอาหารและแร่ธาตุที่มีประโยชน์ ทำให้นายจ้างเจ้าของไร่อ้อยต้องจ้างให้ลูกจ้างมาดายหญ้า เพื่อให้ต้นอ้อยหรือผลไม้ที่ปลูกได้รับสารอาหารเต็มที่

1) การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศในยุคเกษตรดั้งเดิม

จากสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน (Labour Shortage) ในบางขั้นตอนของงานเพาะปลูกพืช ทำให้เกิดปรากฏการณ์การย้ายถิ่น (Migration) ในรูปแบบความสมัครใจ (Voluntary Migration) หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศในรูปแบบชั่วคราวของแรงงานที่เป็นคนไทย ซึ่งเดินทางมาทำงานกับนายจ้างในพื้นที่ที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน โดยเฉพาะแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เกิดปัจจัยผลักดันจากสภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศไม่เอื้ออำนวยในการปลูกพืชเศรษฐกิจ ทำให้เกิดภาวะการว่างงานของคนในพื้นที่สูง จึงย้ายถิ่นไปทำงานเป็นลูกจ้างในสวนผลไม้หรือทำนาข้าวในจังหวัดต่าง ๆ ที่เรียกว่า “การย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration)” ตามประเภทหรือชนิดของพืช ซึ่งในอดีตพบว่ามีการย้ายถิ่นจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “คนในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีสวนผลไม้เป็นของตนเองจึงไม่นิยมมาเป็นลูกจ้างในสวนของคนอื่น ทำให้ในพื้นที่ภาคตะวันออกขาดแคลนลูกจ้าง เจ้าของสวนผลไม้ต้องเดินทางไปรับลูกจ้างคนไทยจากภาคอีสานมาทำงานด้วยตนเอง หรือให้ลูกจ้างเหมารถเดินทางกันมาเอง โดยนายจ้างจ่ายค่าเดินทางคืนให้เมื่อ

[105] ลำดวน อ่วมศิริ, จังหวัดสุพรรณบุรี, 28 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

เดินทางถึงสวนผลไม้ของตน ซึ่งในระหว่างที่จ้างเก็บผลไม้จะเกิดขึ้นประมาณ 2-3 เดือนต่อปี โดยนายจ้างจะจัดเตรียมบ้านพัก น้ำและไฟฟ้าให้ลูกจ้างอยู่อาศัยในช่วงนั้น”[106]

ในปัจจุบันแม้ความต้องการจ้างลูกจ้างในช่วงเก็บผลไม้ในภาคตะวันออกยังคงสูงต่อเนื่องดังในอดีตที่ผ่านมา แต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานของคนจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มาทำงานเป็นลูกจ้างในภาคตะวันออกลดลง อันมีสาเหตุมาจากการมีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น และการเกิดค่านิยมที่ต้องการทำงานเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งจัดตั้งกระจัดกระจายในจังหวัดใหญ่ ๆ ที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภูมิภาค โดยมีความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างต่อเนื่องตลอดปีและได้รับรายได้สูงกว่าการทำงานเป็นลูกจ้างในสวนผลไม้ อันเป็นประเภทงานหนัก ได้รับค่าตอบแทนไม่แน่นอนและต้องย้ายถิ่นไปทำงานเรื่อย ๆ ตามอุปสงค์การจ้างจากนายจ้าง

เมื่อพิจารณาการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พบว่าในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างมักเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง ในลักษณะการจ้างเป็นครั้งคราว รวมทั้งไม่มีความแน่นอนว่านายจ้างจะจ้างในฤดูกาลเพาะปลูกถัดไปหรือไม่[107] กล่าวคือ นายจ้างอาจจ้างในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเพียงขั้นตอนเดียวของงานเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในฤดูกาลนั้น ๆ เช่น การจ้างในขั้นตอนเก็บผลลำไย แต่ไม่มีข้อผูกมัดนายจ้างว่าจะต้องจ้างลูกจ้างคนเดียวกันในขั้นตอนอื่น ๆ เช่น การดูแลและบำรุงรักษาต้นลำไย ตลอดจนไม่มีหลักประกันความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างในฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลลำไยในปีถัดไป

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในชีวิตของลูกจ้างที่ต้องย้ายถิ่นมาทำงานในรูปแบบดังกล่าว โดยต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ทำให้ในปัจจุบันคนไทยย้ายถิ่นมาทำงานในสวนผลไม้ในภาคตะวันออกลดลง แต่กลับเกิดปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของคนต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาแทนที่ อันเป็นรูปแบบการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) ที่มีปัจจัยผลักดันมาจากประเทศต้นทาง (Country of Origin) ซึ่งคนต่างด้าวที่มีสัญชาติของประเทศที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศไทย อันได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ตลอดจนปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศปลายทาง (Country of Destination) หรือประเทศผู้รับแรงงาน (Labour-Receiving Countries) ที่มาเร่งเร้า ทำให้คนต่างด้าวพยายามเสาะหาวิธีการเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในพื้นที่ที่เกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกินใน

---

[106] อนุชา ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[107] คำชี้แจงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

จังหวัดต่าง ๆ ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศที่ตนเป็นพลเมือง (Citizen) โดยผู้เขียนจะศึกษาในหัวข้อถัดไป

2) การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในยุคเกษตรสมัยใหม่

ในโลกปัจจุบันที่มนุษย์อยู่ในยุคแห่งการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน หรือเรียกว่า “โลกาภิวัฒน์ (Globalization)” ทำให้พรมแดนประเทศลดบทบาทความสำคัญลงจากในอดีตที่ผ่านมา จนนำไปสู่การย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศที่ตนมีสัญชาติไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งซึ่งมิใช่ประเทศที่ตนเป็นพลเมือง อันเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เรียกว่า “การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Migration)” ในทางข้อเท็จจริงพบว่าเกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นในปัจจุบันและยากที่จะหยุดยั้งในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยมีสาเหตุมาจากผู้ย้ายถิ่นเข้าถึงข้อมูลการจ้างจากนายจ้างและการเข้าถึงข้อมูลการเดินทางได้ง่ายกว่าในอดีตที่ผ่านมา อันมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาโอกาสในชีวิตที่ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศที่ตนมีสัญชาติ

นอกจากปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่ผู้เขียนศึกษาไปข้างต้น ในทางข้อเท็จจริงประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศปลายทาง พบว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนดังกล่าวอย่างหนัก[108] โดยเกิดจากโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น จากข้อมูลใน พ.ศ. 2566 พบว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็น “สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society)”[109] และเกิดค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยปฏิเสธการทำงานเกษตรกรรมซึ่งเป็นประเภทงานหนักที่ก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยทางร่างกาย เนื่องจากต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อวัน[110] แต่กลับได้รับค่าจ้างที่ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต จึงให้ความสำคัญกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมแทน ซึ่งเกิดความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างต่อเนื่องตลอดปี[111]

---

[108] สุภางค์ จันทวานิช, “แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติและทิศทางนโยบายของประเทศไทย,” ใน **หนังสือประเทศไทยในความคิดของเมธีวิจัยอาวุโส (เล่ม 2)** (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2562), หน้า 222.

[109] วิชช์ เกษมทรัพย์, **ไทยพร้อมหรือไม่ กับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์**, ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2566 จาก https://op.mahidol.ac.th/ga/posttoday-22-2/

[110] Benjamin Harkins, *op. cit.,* p. 63.

[111] กรวิทย์ ตันศรี, **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย**, ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2566 จาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf

ในทางข้อเท็จจริงค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในประเทศไทยนั้น พบว่าโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างที่คนต่างด้าวได้รับจากการทำงานในประเทศที่ตนมีสัญชาติ จึงเกิดแรงจูงใจให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ในกรณีตัวอย่างเหตุการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่เกิดขึ้น เช่น คนเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างรายวันในไร่อ้อยจังหวัดกาญจนบุรี หรือคนกัมพูชาเข้ามาทำงานดายหญ้าในสวนผลไม้จังหวัดจันทบุรี จากการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่าให้ข้อมูลที่ตรงกันทุกราย กล่าวคือ การจ้างคนต่างด้าวทำงานมีข้อดีมากกว่าการจ้างคนไทยในพื้นที่หรือคนไทยที่ย้ายถิ่นมาจากภูมิภาคอื่น เช่น อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “คนกัมพูชาขยันทำงาน และทำงานได้มากกว่าคนไทย โดยทำงานทุกวันไม่หยุด เพราะต้องการได้เงินเพื่อส่งกลับไปประเทศกัมพูชา โดยเฉพาะในช่วงเก็บผลลำไยต้องจ้างคนต่างด้าวทำงานมาก”[112]

จากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Factors) ที่เกิดขึ้นข้างต้น จึงเกิดรูปแบบการอนุญาตให้คนต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกในประเทศไทย อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อลดผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก โดยเฉพาะในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรหรือในขั้นตอนการนำต้นกล้าของพืชลงปลูก ในทางข้อเท็จจริงพบว่าจุดเริ่มต้นของการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในรูปแบบนี้เกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา โดยอนุญาตให้เข้ามาทำงานประเภทงานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกร ซึ่งงานเพาะปลูกจัดเป็นกิจการเกษตรอันเป็น 1 ใน 24 กิจการของประเภทงานกรรมกร โดยให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนที่ตำแหน่งงานที่ว่างลง อันเป็นการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปีในลักษณะไป-กลับหรือที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งจัดเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ไม่เกิน 3 เดือน[113] โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อนุญาตให้คนต่างด้าวที่มีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย 3 ประเทศ อันได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลา หรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

---

[112] อนุชา ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[113] บัญชีท้ายประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง การใช้บังคับมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

การอนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยข้างต้น นับว่าเป็นจุดพลิกผันของนโยบายด้านแรงงานที่รัฐบาลในขณะนั้นได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และความจำเป็นที่เกิดขึ้น โดยอนุญาตและอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เพื่อจูงใจให้มีการเดินทางเข้ามาทำงานถูกกฎหมาย ในอันที่จะแทนที่การเดินทางเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยผ่านนายหน้าแรงงาน ซึ่งเกิดการลักลอบนำคนต่างด้าวผ่านช่องทางธรรมชาติ ด่านถาวร หรือจุดผ่อนปรนทางการค้าให้น้อยลง โดยเดิมทีคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานด้วยวิธีการนี้ตกเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (Undocumented Workers) ทำให้มีการเรียกรับผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ของรัฐบางรายและนายหน้าแรงงานในจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีต และส่งผลกระทบสำคัญต่อความมั่นคงแห่งรัฐ การควบคุมโรคติดต่อ รวมทั้งหลักประกันการคุ้มครองชีวิตของคนต่างด้าว ด้วยมูลเหตุดังกล่าวจึงอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานและเข้าสู่ระบบการจ้างถูกกฎหมายและตรวจสอบได้ อันเป็นการแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพิ่มการจ้างและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่ประชาชน ตลอดจนลดจำนวนคนต่างด้าวเดินทางเข้าพื้นที่ชั้นในของประเทศไทย และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการในภาคเกษตรกรรม ในพื้นที่ชายแดนไทยที่มีอุปสงค์ในการจ้างคนต่างด้าวทำงานถูกกฎหมายจำนวนมาก[114]

ในเวลาต่อมาได้ประกาศใช้บังคับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 แต่มิได้อนุญาตให้คนต่างด้าวมาทำงานในรูปแบบการจ้างในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล จนกระทั่งถัดมาอีก 1 ปีผ่านมา คือ ใน พ.ศ. 2560 ได้มีการยกเลิกการบังคับใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559[115] โดยประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 อันเป็นกฎหมายฉบับที่มีผลใช้บังคับกระทั่งในปัจจุบัน ซึ่งในบทเฉพาะกาลมาตรา 145 บัญญัติว่า “บรรดากฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระ

---

[114] กรมการจัดหางาน, **องค์ความรู้ เรื่อง การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551** (กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน, 2559), หน้า 1-2.

[115] มาตรา 3 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ”

โดยผลทางกฎหมายของบทเฉพาะกาลทำให้คนต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานโดยวิธีการดังกล่าวได้จนกระทั่งในปัจจุบัน ซึ่งได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในพื้นที่ชายแดนไทยเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลในท้องที่ที่กำหนด[116] ในประเภทงานและท้องที่จังหวัดที่มีพรมแดนติดต่อ หรือมีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา จำนวน 2 ท้องที่ อันได้แก่ ท้องที่แรก พื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา ซึ่งอาศัยความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศทั้งสอง ขณะที่การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานอีกท้องที่หนึ่ง คือ พื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ซึ่งอาศัยความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศ ทั้งสอง ในทางข้อเท็จจริงสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่ายังอยู่ระหว่างการพิจารณาความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนกับประเทศไทยเกี่ยวกับการทำงานตามฤดูกาล ทำให้ใน พ.ศ. 2566 คนต่างด้าวสัญชาติลาวยังไม่สามารถใช้บัตรผ่านแดนเข้ามาทำงานในรูปแบบการจ้างตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาวได้[117]

เมื่อพิจารณาวิวัฒนาการในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าใช้ระยะเวลาในการดำเนินการหลายปี เนื่องจากเกิดปัญหาและอุปสรรคเรื่องเอกสารของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและกัมพูชา กระนั้นก็ตาม ภายหลังจากคนต่างด้าวของประเทศข้างต้นได้เข้ามาทำงานพบว่าเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยอย่างมาก เช่น คนกัมพูชาเข้ามาทำงานในจังหวัดสระแก้วช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรและทำงานจนกระทั่งเสร็จงาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูกาลตัดอ้อยซึ่งมักเกิดขึ้นในระหว่างเดือนตุลาคม-เมษายนของทุกปี[118] อันสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “คนกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในสวนผลไม้ในภาคตะวันออกตาม

---

[116] มาตรา 14 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

[117] กรมการจัดหางาน, *เรื่องเดิม,* หน้า 4.

[118] ชัชวาล ภู่ทอง, จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, และลือชัย วงษ์ทอง, “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พุทธศักราช 2560,” **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น** 6, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2563): 230.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 64 มีประโยชน์มาก เพราะคนไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือย้ายถิ่นเข้ามาทำงานน้อยลง คนงานในพื้นที่ก็ทำสวนของตนเองและทำงานในโรงงาน หากไม่มีคนกัมพูชานายจ้างไม่สามารถทำสวนผลไม้ได้ ในปัจจุบันสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรีมีคนกัมพูชาประมาณ 90 เปอร์เซ็นต์ และคนไทยในพื้นที่และคนไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์"[119] จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในรูปแบบนี้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนให้งานเกษตรกรรมในพื้นที่ชายแดนไทยสามารถดำเนินต่อไปได้ และลดจำนวนการลักลอบเข้าเมือง (Smuggling) ของคนต่างด้าวได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในรูปแบบดังกล่าวอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ จากการศึกษารูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แม้จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการสร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ผู้คนในสังคมชนบทไทยมายาวนาน รวมถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างในฐานะมีลูกจ้างเข้ามาทำงานขับเคลื่อนให้ภาคเกษตรกรรมดำเนินต่อไปได้ และประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ประเทศในฐานะเป็นแหล่งผลิตอาหารตลอดจนเป็นหน่วยการผลิตขั้นพื้นฐานที่มารองรับการดำเนินกิจกรรมในภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจในแง่การส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรไปจำหน่ายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก อย่างไรก็ดี ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่าลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการทำงาน จึงก่อให้เกิดแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม โดยผู้เขียนจะศึกษาในหัวข้อถัดไป

2.2.2.2 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

จากสภาพปัญหาที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์บางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปได้ จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างเหล่านี้ขึ้นมา ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่ได้แยกการคุ้มครองลูกจ้างออกมาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อย่างไรก็ดี ในเวลาต่อมามีการยกเว้นไม่คุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลฉบับแรกขึ้นมา ซึ่งปรากฏครั้งแรกในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยนายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทุกเรื่อง อันได้แก่[120] การใช้

---

[119] อนุชา ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[120] ข้อ 2 และข้อ 14 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง และให้นายจ้างจัดทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน ยกเว้นการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป[121]

เมื่อมีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องต่าง ๆ ในงานทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงได้ คือ กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 วรรคสอง และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำงานที่บ้าน ทำให้ในเวลาต่อมามีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 โดยยกเลิก (1) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2548 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป อันเป็นกฎหมายพิเศษที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงได้ อันเป็นกฎหมายลำดับรองเพื่อบังคับใช้กับงานเกษตรกรรม นอกจากงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา[122] เพื่อคุ้มครองบางเรื่องแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมีความแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปบางเรื่อง ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในเวลาต่อมาภายหลังจากการประกาศใช้บังคับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 มาได้ระยะเวลาหนึ่ง กฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ถูกยกเลิกโดยข้อ 1

---

[121] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, *เรื่องเดิม*, หน้า 14.

[122] โปรดดู พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เนื่องจากความไม่เหมาะสมในเรื่องอายุการจ้างเด็กที่กำหนดให้นายจ้างอาจจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้ ในงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืองานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก โดยได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มุ่งให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ (ฉบับที่ 138) ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ฉบับที่ 182) ค.ศ. 1999 [Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)] ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานทั่วไปตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป

ในทางข้อเท็จจริงประกอบกับได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีดังกล่าวแล้ว จึงสมควรปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งเป็นเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลในขณะนั้น[123] จึงยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 และประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2557 อันมีผลใช้บังคับเรื่อยมาจนกระทั่งในปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในประเทศไทยมีวิวัฒนาการมายาวนาน ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจะศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย ดังนี้

1) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 7 กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานทั่วไปเป็นรายสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้ในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป โดยหมายความรวมถึงเวลาทำงานปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับ

---

[123] หมายเหตุท้าย กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 กำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้ แต่ไม่รวมมาตรา 23 โดยสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งไม่คุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา แม้จะเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ แต่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไป โดยไม่มีผลบังคับใช้ที่ให้ความคุ้มครองครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทุกกลุ่ม

2) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 9 กำหนดให้มีเวลาพักผ่อนแก่ลูกจ้างในระหว่างการทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง เวลาพักผ่อนนี้ให้กำหนดภายหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง อันมีขอบเขตการใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แต่ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังกล่าวในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป โดยหมายความรวมถึงเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาเมื่อได้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 กำหนดให้วันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ตราออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ และที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้ แต่ไม่รวมมาตรา 27 โดยสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งไม่คุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานแก่ลูกจ้างประเภทนี้เช่นเดียวกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา แม้จะเกิดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครอง

เวลาพักระหว่างการทำงาน แต่ลูกจ้างบางกลุ่มที่มีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานแตกต่างไปจากงานทั่วไปยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานได้

3) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 10 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง มาตรา 11 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปีในวันกรรมกรแห่งชาติ คือวันที่ 1 พฤษภาคม และในวันอื่นตามประเพณีนิยม ซึ่งรวมกับวันกรรมกรแห่งชาติแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน และลูกจ้างซึ่งได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นายจ้างต้องอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน โดยไม่นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดงานประจำปี ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แต่ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้ในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป โดยหมายความรวมถึงวันหยุด อันเป็นไปตามข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

ในเวลาต่อมาเมื่อประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน และมาตรา 29 กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้ แต่ไม่รวมมาตรา 28 และมาตรา 29

อย่างไรก็ดี ในข้อ 5 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งไม่คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี แต่คุ้มครองวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เหมือนกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมาการคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณียังไม่ครอบคลุมลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งมีเพียงวันหยุดพักผ่อนที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้

โดยไม่จำต้องทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี อันเกิดจากมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ตามกฎหมายพิเศษเอาไว้

4) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 12 กำหนดให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวไม่น้อยกว่าปีละ 30 วัน โดยในมาตรา 25 กำหนดให้ลูกจ้างที่หยุดงานเพราะพักรักษาตัวมีสิทธิได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับวันทำงานตลอดเวลาที่หยุดนั้น ในระยะเริ่มแรกกฎหมายไทยเพียงแต่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันลาประเภทเดียว ในเวลาต่อมาเมื่อประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั่วไป พบว่ากำหนดวันลาไว้หลายประเภทนอกจากวันลาป่วยที่กำหนดในมาตรา 32 อันได้แก่ วันลาเพื่อทำหมันกำหนดในมาตรา 33 วันลากิจกำหนดในมาตรา 34 วันลาเพื่อรับราชการทหารกำหนดในมาตรา 35 และวันลาเพื่อการฝึกอบรมกำหนดในมาตรา 36

อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ อันได้แก่ วันลาป่วยโดยลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน ซึ่งกำหนดในข้อ 7 แต่ในกรณีวันลาประเภทอื่น ๆ มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันลาเอาไว้โดยเฉพาะในกฎกระทรวงนี้ ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันสะท้อนให้เห็นว่าในระยะเวลาที่ผ่านมากฎหมายไทยยังกำหนดวันลาให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยที่ไม่ครอบคลุมเหมือนกับลูกจ้างทั่วไปซึ่งมีสิทธิในวันลาได้ตามกฎหมายทั่วไป

5) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปเมื่อแรกเข้าทำงาน 1 คน โดยให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของ

ธุรกิจในท้องถิ่นนั้น[124] จึงประกาศค่าจ้างขั้นต่ำใช้ครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2516 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515[125] กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 12 บาทต่อวัน โดยบังคับใช้เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานีและนนทบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีลูกจ้างทำงานและมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น โรงงานอุตสาหกรรม[126]

แม้ว่าในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอัตราที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน จากสิ่งที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าแม้จะมีการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยมากกว่า 50 ปี แต่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไปเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างในงานเกษตรกรรมงานเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยส่วนใหญ่มักมีฐานะยากจนในลักษณะหาเช้ากินค่ำ และมีสมาชิกในครอบครัวจำนวนมากยังไม่ได้รับความคุ้มครองค่าจ้างที่สามารถดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างไม่ยากลำบากตามเจตนารมณ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

6) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 6 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างหลายประการ เช่น จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมและเครื่องใช้อันจำเป็น ตลอดจนแพทย์พยาบาลหรือปัจจัยในการปฐมพยาบาลโดยให้นายจ้างเป็นคนออกค่าใช้จ่าย ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ข้อ 2 กำหนดให้กฎกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร

---

[124] ข้อ 1 คำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

[125] วิภาวี ศรเพียร, **การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย**, ค้นวันที่ 26 เมษายน 2564 จาก https://madlab.cpe.ku.ac.th/TR2/?itemID=472625

[126] จินตนา พรพิไลพรรณ, **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ 1** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551), หน้า 109.

นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดในหมวด 7 สวัสดิการ โดยให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทั่วไป ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอันที่จะได้รับสวัสดิการที่จำเป็นและเป็นความต้องการขั้นมูลฐาน จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกับการทำงานและจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์[127] อันได้แก่ ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันที่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไว้โดยตรง ในข้อ 8 อันเป็นการคุ้มครองให้ได้รับสวัสดิการที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน โดยสะท้อนให้เห็นว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนกระทั่งในปัจจุบันกฎหมายไทยมีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อให้งานที่ทำเกิดความราบรื่นและนายจ้างได้ประโยชน์ไปด้วยในตัวเอง จึงกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้โดยตรงในกฎหมายพิเศษ

7) วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเกิดจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลที่เป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งลูกจ้างจะต้องเผชิญกับปัญหาการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรือมลภาวะในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นวิวัฒนาการของกฎหมายไทยครั้งแรกในหมวด 8 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในอันที่จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว จึงกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 100-107 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป

---

[127] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, *เรื่องเดิม*, หน้า 42.

ในเวลาต่อมาเมื่อการจ้างในประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ยังขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในเรื่องดังกล่าว และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับพระราชบัญญัติฉบับนี้มีหลักการส่วนใหญ่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด โดยไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ[128] จึงแยกการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวออกมาเป็นการเฉพาะในกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง อันได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยยกเลิกการใช้บังคับหมวด 8 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดขอบเขตในการคุ้มครองที่ครอบคลุมลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล และในเวลาต่อมาเมื่อประกาศใช้บังคับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 100-107 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากมีการแยกการคุ้มครองลูกจ้างไว้ในกฎหมายอีกฉบับแล้ว อันสะท้อนให้เห็นว่านับตั้งแต่เริ่มมีการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครั้งแรกจนกระทั่งในปัจจุบัน กฎหมายของไทยมีความพยายามที่จะกำหนดมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2.2.3 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิง

จากจุดเริ่มต้นของการคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 2 ส่วนที่ 2 การใช้แรงงานหญิง ซึ่งเป็นการคุ้มครองในบางเรื่องที่พิเศษไปกว่าลูกจ้างเพศชาย หรือเป็นการคุ้มครองที่นอกเหนือไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องทั่วไป อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ การคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย การคุ้มครองเกี่ยวกับสถานที่ห้ามทำงาน การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานยามวิกาล การคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปี การคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิในการหยุดงานของหญิงมีครรภ์ที่ยังไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย ในเวลาต่อมาเกิดวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงให้ได้รับความคุ้มครองมากขึ้น ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม

---

[128] หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พ.ศ. 2501 ข้อ 2 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้แรงงานหญิง นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในงานทั่วไปไว้เป็นการเฉพาะในหมวด 3 โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานยามวิกาล การคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาเพื่อคลอดบุตร การคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว และการคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามเลิกจ้าง

อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทุกเรื่อง อันสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวทุกเรื่อง ยกเว้นไม่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ดังที่กำหนดในมาตรา 39/1 ซึ่งเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จากจุดเริ่มต้นในการคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์จนกระทั่งในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงาน มีเพียงเรื่องเดียวที่ไม่กำหนดความคุ้มครองเอาไว้ในกฎหมายทั่วไปและกฎหมายพิเศษ

2.2.2.4 วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก

วิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย พบว่าเกิดขึ้นครั้งแรกในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 2 ส่วนที่ 3 การใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นการคุ้มครองในบางเรื่องที่พิเศษหรือเพิ่มเติมไปกว่าลูกจ้างทั่วไป อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้าง การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงาน การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาล และการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ข้อ 2 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้แรงงานเด็ก นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาเมื่อใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในงานทั่วไปไว้เป็นการเฉพาะในหมวด 4 กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการจ้าง การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพัก การคุ้มครองเกี่ยวกับการ

ทำงานยามวิกาล การคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างและหลักประกัน

อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวทุกเรื่อง โดยสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวทุกเรื่อง ยกเว้นไม่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน การห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงานและสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยมีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมายาวนาน แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกเรื่องแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและไทย สะท้อนให้เห็นว่าทุกประเทศล้วนมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมการทำงานทุกเรื่อง ซึ่งเกิดจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และเงื่อนไขการจ้างที่กำหนดระยะเวลาเอาไว้สั้น ๆ โดยเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกิดข้อจำกัดสิทธิที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิบางประการได้ นอกจากนั้น ในเวลาต่อมาได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยเพิ่มความคุ้มครองให้มากขึ้น โดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ได้ลงนามให้สัตยาบันในตราสารระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนการนำแนวคิดงานที่มีคุณค่า หรือสิทธิแรงงานมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในของประเทศนั้น ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม มีสวัสดิการในการทำงานที่เกิดความสะดวกสบาย และได้รับความคุ้มครองสุขภาพอนามัย จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายแต่ละประเทศมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา อันเป็นวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในบทถัดไปผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศต่อไป

บทที่ 3

การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ

นอกจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามหลักสากล ในรูปแบบแนวคิดงานที่มีคุณค่าหรืองานที่เป็นธรรม และแนวคิดสิทธิแรงงาน อันเป็นบ่อเกิดของการคุ้มครองลูกจ้างตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้รับรองภายใต้ตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบปฏิญญา อนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศ ดังที่ผู้เขียนได้ศึกษาในบทที่ 2 ที่ผ่านมา อย่างไรก็ดี การจะเกิดความเข้าใจเหตุผลเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้อย่างครอบคลุมนั้น ผู้เขียนเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะควบคู่ไปด้วยกัน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบจากข้อเท็จจริงในสังคมเกษตรกรรมที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาสภาพการจ้าง หรือสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม โดยต้องทำงานหนักติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อวัน และไม่มีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับสุขภาพอนามัย รวมทั้งได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตลอดจนต้องเผชิญกับปัญหาความท้าทายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยต้องสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร

กฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญานับว่าเป็นเครื่องมือที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นมา เพื่อเป็นกฎเกณฑ์พื้นฐานและเกิดพันธกรณี (Obligations) แก่รัฐสมาชิกที่เข้าร่วมเป็นภาคี (Party) โดยต้องพิจารณาว่ากฎหมายภายในเป็นไปตามข้อกำหนดในอนุสัญญาหรือไม่ หากปรากฏว่ากฎหมายภายในมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญา ในทางกฎหมายระหว่างประเทศรัฐสมาชิกไม่จำต้องดำเนินการในเรื่องใด ๆ เพิ่มเติม ซึ่งเกิดจากกฎหมายจารีตประเพณีและหลักสุจริต (Principle of Good Faith) ที่ว่า “สัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda)”[129] ดังที่กำหนดในข้อ 26 แห่งอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยกฎหมายสนธิสัญญา ค.ศ. 1969 (Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969)

---

[129] ประสิทธิ์ เอกบุตร, **กฎหมายระหว่างประเทศ เล่ม 1 สนธิสัญญา**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2551), หน้า 193.

ในทางตรงกันข้าม กรณีกฎหมายภายในไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาที่รัฐสมาชิกนั้น ๆ ได้เข้าร่วมเป็นภาคี ในทางกฎหมายระหว่างประเทศย่อมเกิดพันธกรณีที่จะต้องตรากฎหมายข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญา และต้องขจัดอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติตามอนุสัญญาอีกทางหนึ่ง ซึ่งอาจกระทำโดยการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในของรัฐสมาชิกที่ขัดต่ออนุสัญญานั้น ๆ โดยผ่านกระบวนการรับเอา (Reception) ในรูปแบบของการแปรรูป (Transpose) กฎหมายระหว่างประเทศให้เป็นตามกฎหมายภายในประเทศ หรือการออกกฎหมายอนุวัติการ (Implementing Legislation) ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายรองรับหรืออาจกระทำโดยการประกาศใช้ก็ได้[130] อันเป็นการกระทำของรัฐสมาชิกที่เข้าร่วมเป็นภาคีว่าจะต้องดำเนินการกับกฎหมายภายในอย่างไร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญานั้น[131] สำหรับแนวปฏิบัติในการนำข้อกำหนดในอนุสัญญามาใช้บังคับเป็นกฎหมายภายใน โดยทั่วไปกระทำโดยการแปลอนุสัญญานั้น ๆ เป็นภาษาของรัฐสมาชิกและผ่านกระบวนการนิติบัญญัติ รวมถึงการยกร่างพระราชบัญญัติเพื่ออนุวัติการ (Implementation) ตามข้อกำหนดในอนุสัญญา และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่มีผลใช้บังคับให้เกิดความสอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญา[132] โดยผ่านองค์กรที่ทำหน้าที่ในการนำกฎหมายระหว่างประเทศมาใช้เป็นกฎหมายภายใน คือ รัฐสภา[133]

นอกจากนั้น ผู้เขียนยังศึกษาข้อแนะอันเป็นตราสารระหว่างประเทศอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองขึ้นมา ในอันที่จะเสริมอนุสัญญาอีกชั้นหนึ่งหรือกล่าวถึงรายละเอียดในอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ[134] อันเป็นกลไกที่จะใช้เป็นเครื่องมือให้หลักการที่กำหนดในอนุสัญญาเกิดขึ้นเป็นรูปธรรม[135] โดยให้รัฐสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันทาง

---

[130] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์, **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายระหว่างประเทศ หน่วยที่ 1-8**, พิมพ์ครั้งที่ 17 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558), หน้า 4-5, 4-11.

[131] ประสิทธิ์ เอกบุตร, *เรื่องเดิม*, หน้า 196-197.

[132] จุมพต สายสุนทร, **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์เรื่อง หนังสือสัญญาระหว่างประเทศที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2553), หน้า 169.

[133] นิคม จันทรวิทุร, **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ** (กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2531), หน้า 116.

[134] *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 39.

[135] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, **การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาวิเคราะห์ร่างกฎหมายและกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่** (กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2566), หน้า 44.

กฎหมาย[136] หรือข้อแนะอาจเกิดขึ้นโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะประกอบอนุสัญญาฉบับใด ๆ เลยก็ได้[137] ในทางข้อเท็จจริงจากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองข้อแนะจำนวนทั้งสิ้น 208 ฉบับ[138] โดยผู้เขียนจะศึกษาตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนี้

3.1 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานที่มีประวัติศาสตร์การก่อตั้งที่ยาวนาน ซึ่งถือกำเนิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) ใน ค.ศ. 1919 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม สนับสนุนสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานให้ได้รับการยอมรับในวงกว้าง จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไปและในเวลาต่อมามีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติใน ค.ศ. 1946 ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การชำนัญพิเศษ (Specialized Agency) เพียงหนึ่งเดียวแห่งองค์การสหประชาชาติที่มีภารกิจดูแลประเด็นด้านแรงงานของรัฐสมาชิก (Member States)[139] นับตั้งแต่ก่อตั้งได้ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการกำหนดและรับรองมาตรฐานการจ้างแรงงาน พัฒนานโยบาย และจัดทำโครงการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานผู้หญิงและชายทุกคน เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ได้รับความเป็นธรรมและมีสภาพการทำงานที่ดี[140] จากข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 องค์การแรงงาน

---

[136] นิคม จันทรวิทุร, *เรื่องเดิม,* หน้า 25.

[137] International Labour Organization, **Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization**, 4 th ed. (Geneva: International Labour Office, 2019), p. 18.

[138] International Labour Organization, **Recommendations**, Retrieved September 1, 2023 from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010

[139] อังคณา เตชะโกเมนท์, *เรื่องเดิม.*

[140] นิคม จันทรวิทุร, *เรื่องเดิม*, หน้า 17.

ระหว่างประเทศมีรัฐสมาชิก 187 ประเทศ[141] ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ร่วมก่อตั้งนับตั้งแต่ พ.ศ. 2462 เป็นต้นมา

การเข้าร่วมเป็นภาคีในอนุสัญญาของประเทศไทยนั้น จากข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่าจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่ให้สัตยาบัน (Ratified) ค่อนข้างน้อยเพียง 19 ฉบับ[142] อย่างไรก็ดี องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้บังคับให้รัฐสมาชิกต้องปฏิบัติตามหลักการในอนุสัญญาทุกฉบับ เพียงแต่ขอให้อนุวัติการกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาหลัก (Core Conventions) ซึ่งเป็นอนุสัญญามาตรฐานแรงงาน (Fundamental Conventions) ที่มีความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่า 8 ฉบับ ภายใต้ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)[143] โดยครอบคลุมหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ในเรื่องขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างและการประกอบอาชีพ การห้ามแรงงานบังคับ รวมทั้งการมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบการถูกขูดรีดหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ[144]

อนุสัญญาที่เกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกาศรับรองนับตั้งแต่ก่อตั้งจนกระทั่งปัจจุบัน พบว่าข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 190 ฉบับ ในทางเนื้อหาพบว่ากำหนดหลักการที่ครอบคลุมการจ้างแรงงานทุกสาขาอาชีพ ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมนั้นได้รับรองในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะแก่ผู้ที่ทำงานประเภทนี้ไว้โดยตรง ซึ่งมีเหตุผลมาจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานทั่วไป จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ อย่างไรก็ดี ตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม พบว่าไม่มีการแยกสาขาของงานเกษตรกรรมเอาไว้ ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมง

---

[141] International Labour Organization, **About the ILO**, Retrieved April 1, 2023 from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

[142] International Labour Organization, **Ratifications for Thailand**, Retrieved April 1 , 2023 from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200 :0::NO::P11200 _COUNTRY _ID:102843

[143] อังคณา เตชะโกเมนท์, *เรื่องเดิม.*

[144] International Labour Organization, **Fundamental Conventions**, Retrieved June 25, 2022 from https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international -labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm

ทะเลจะได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานภายใต้ตราสารระหว่างประเทศในงานเกษตรกรรมฉบับเดียวกัน

กระนั้นก็ตาม มีเพียงงานประมงทะเลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้จัดให้เป็นประเภทงานเกษตรกรรม จึงรับรองอนุสัญญาและข้อแนะที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในภาคส่วนดังกล่าวไว้ต่างหาก ซึ่งมีเหตุผลมาจากการมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานประมงที่มิใช่ประมงทะเล โดยไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน และไม่อาจกำหนดเวลาพักหรือวันหยุดได้ชัดเจน โดยขึ้นอยู่กับปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ อันสอดคล้องกับประเทศไทยที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ตามกฎหมายพิเศษ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานในงานเกษตรกรรมยังได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในเรื่องอื่น ๆ ภายใต้ตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปในทุกสาขาเศรษฐกิจ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาตราสารระหว่างประเทศ ดังนี้

3.1.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างได้ออกตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง สำหรับลูกจ้างในงานทั่วไปและลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งกระจัดกระจายในอนุสัญญาและข้อแนะหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในแต่ละด้าน ดังนี้

1) เวลาทำงานปกติ

การคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติหรือชั่วโมงทำงาน (Hours of Work) ที่เหมาะสมนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการคุ้มครองเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องอื่น ๆ เนื่องจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนควรได้รับการคุ้มครอง โดยไม่ต้องทำงานหนักเกินไป เพื่อคุ้มครองให้มีเวลาพักผ่อนหลังการทำงานในแต่ละวัน อันเป็นการถนอมสุขภาพร่างกายและอนามัยมิให้เสื่อมโทรมก่อนวัยอันควร อย่างไรก็ดี แม้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมในอนุสัญญาฉบับใดฉบับหนึ่งไว้โดยเฉพาะ แต่ให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจของรัฐสมาชิกเป็นผู้กำหนดเวลาทำงานปกติที่เหมาะสมภายหลังได้ปรึกษาหารือกับองค์กรแรงงานและนายจ้างแห่งชาติ โดยตรวจสอบกฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงร่วมใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในประเทศ

ซึ่งดำเนินการตามหลักปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกษตรกรรม[145]

ในกรณีหลักปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกษตรกรรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้รัฐสมาชิกที่เข้าเป็นภาคีต้องจำกัดเวลาทำงานปกติในรูปแบบชั่วโมงทำงานรายวัน รายสัปดาห์และการทำงานกลางคืน สำหรับคนงานที่ทำงานประจำในงานเกษตรกรรม โดยหมายความรวมถึงคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาล ดังที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) [The Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)] ข้อ 17 โดยกำหนดเวลาทำงานปกติที่ไม่เคร่งครัด แต่ปล่อยให้เป็นกลไกของรัฐสมาชิกที่สามารถกำหนดเวลาทำงานปกติได้ ในรูปแบบกฎหมายและระเบียบข้อบังคับภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างอิสระดังที่กำหนดในข้อ 20 ภายใต้ข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เพียงแต่ต้องมีช่วงเวลาที่จะให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ผู้เขียนเห็นด้วยกับการกำหนดหลักการข้างต้นที่มีความยืดหยุ่น โดยให้รัฐสมาชิกสามารถกำหนดเวลาทำงานปกติที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากในทางข้อเท็จจริงสภาพการทำงานเพาะปลูกมีการเริ่มต้นการทำงานและสิ้นสุดการทำงานที่ไม่แน่นอน โดยเกิดจากทำเลหรือที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของรัฐสมาชิกที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางสภาพภูมิอากาศอันเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานประเภทนี้ โดยเฉพาะในประเทศที่ยังพึ่งพาฝนฟ้าอากาศในการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม อนุสัญญาฉบับนี้จึงกำหนดหลักการเรื่องเวลาทำงานปกติโดยให้รัฐสมาชิกนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม เมื่อนับรวมเวลาทำงานปกติเข้าด้วยกันทุกช่วงต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานดังกล่าวที่ถูกจัดเป็นประเภทงานหนักซึ่งลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน

หากพิจารณาเปรียบเทียบเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมกับงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมนั้น พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดเวลาทำงานปกติรายวันและรายสัปดาห์ไว้ชัดเจน คือ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงาน (พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 30) [Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)] ข้อ 3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น อย่างไรก็ดี ชั่วโมงทำงานที่กำหนดไว้มีความยืดหยุ่นในลักษณะที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยเพิ่มชั่วโมงทำงานบางวันที่มากกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติ แต่ต้อง

---

[145] International Labour Organization, **Q&As on Business and Working Time**, Retrieved June 25, 2022 from https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q15

ไม่เกินชั่วโมงทำงานรายสัปดาห์ที่กำหนดไว้ ผู้เขียนเห็นว่าเหตุผลที่กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ชัดเจนภายใต้ตราสารระหว่างประเทศ 2 ฉบับที่มีความสอดคล้องกัน อันได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (ฉบับที่ 1) [The Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)] กำหนดในข้อ 2 และอนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงาน (พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 30) กำหนดในข้อ 3 เนื่องจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม โดยทั่วไปเป็นการทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน จึงกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอนได้ เพื่อให้รัฐสมาชิกที่เข้าเป็นภาคีต้องอนุวัติการกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2) เวลาพักระหว่างการทำงาน

แม้องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองการพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างไร ภายหลังจากการทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วไม่เกินกี่ชั่วโมง[146] ซึ่งมีเหตุผลมาจากข้อจำกัดของสภาพการทำงานเพาะปลูกที่มิใช่การทำงานในสถานประกอบกิจการ ทำให้นายจ้างไม่อาจกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานได้ชัดเจน อย่างไรก็ดี หากพิจารณาตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีเพียงอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 20 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในลักษณะกว้าง ๆ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกัน กล่าวคือ จัดให้มีการพักระยะสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานที่ซ้ำซาก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและมีเวลารับประทานอาหารที่เหมาะสม[147] ซึ่งสภาพการทำงานเพาะปลูกนับว่าเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกาย เนื่องจากในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างต้องควบคุมยานพาหนะที่ใช้ในทางการเกษตร เช่น รถไถหรือรถเกี่ยวข้าว ตลอดจนต้องทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงานจนเกิดเหตุการณ์ที่มิอาจคาดหมายได้ การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสมจึงช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างได้

ในกรณีคำนิยามของคำว่า “เวลาพัก (Rest Periods)” องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดคำนิยามในงานเกษตรกรรมเอาไว้ มีเพียงอนุสัญญาว่าด้วยชั่วโมงทำงาน

---

[146] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์, **ประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 1-8**, หน้า 5-7.

[147] International Labour Organization, **Q&As on Business and Working Time**.

(งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (ฉบับที่ 1) ข้อ 8(1)(b) กำหนดให้นายจ้างทุกรายต้องแจ้งช่วงเวลาพักที่กำหนดไว้ในระยะเวลาทำงานในลักษณะเดียวกับที่มิได้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน จากบทบัญญัติข้างต้นผู้เขียนจึงอนุมานคำนิยามของคำว่า “เวลาพัก” หมายความว่า “เวลาพักมิให้นับเป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงาน ซึ่งลูกจ้างมีอิสระที่ไม่จะอยู่ในความควบคุมของนายจ้าง” จากคำนิยามข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างอิสระ เพื่อให้มีเวลารับประทานอาหาร นอนหลับพักผ่อนหรือกระทำการใด ๆ ตามความประสงค์ก่อนเริ่มทำงานในเวลาที่เหลือของวัน โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง อันเป็นการมุ่งให้เกิดการแบ่งเวลาพักระหว่างการทำงานออกจากเวลาทำงานตามปกติไว้ชัดเจน

3) วันหยุด

การกำหนดหลักประกันให้ลูกจ้างมีวันหยุดที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างมีเวลาผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน อันเป็นการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ในกรณีตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับวันหยุดในงานเกษตรกรรม ผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ในงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ เพียงแต่อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921 (ฉบับที่ 14) [Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)] กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ แต่ไม่มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมีวันหยุดประจำสัปดาห์นั้น มีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน จึงเป็นเหตุผลที่ไม่กำหนดตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ในงานเกษตรกรรม เพียงแต่กำหนดหลักการไว้กว้าง ๆ โดยให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนภายหลังจากการทำงานในแต่ละวัน

(2) วันหยุดตามประเพณี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีหรือธรรมเนียมของประเทศ หรือท้องถิ่นในงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ ผู้เขียนเห็นว่าเกิดจากประเทศต่าง ๆ มีขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุผลที่ไม่อาจกำหนดวันหยุดตามประเพณีที่ชัดเจนได้ โดยปล่อยให้เป็นกลไกของรัฐสมาชิกที่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีหรือธรรมเนียมของประเทศหรือไม่ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางสังคม

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

การจัดสรรเวลาพักผ่อนทางร่างกายและจิตใจที่มีความเหมาะสมหลังจากลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ลูกจ้างเกิดการผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานนับว่ามีความจำเป็นอย่างมาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงออกอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) [Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)] ข้อ 16 ให้อนุสัญญานี้แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 101) [Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101)] ข้อ 2(1) กำหนดหลักการคุ้มครองผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานทุกคน หมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เพียงแต่ยกเว้นไม่มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างประจำเรือ ในข้อ 3 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาขั้นต่ำ โดยวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงานสำหรับเวลาการทำงาน 1 ปี อย่างไรก็ดี ข้อ 5 อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำสำหรับผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานไม่ครบ 1 ปีโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของปีนั้น ในกรณีช่วงเวลาอาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในแต่ละประเทศ แต่ต้องไม่เกิน 6 เดือน

จากหลักการเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้นั้น สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในภาคส่วนอื่น อันเป็นการคุ้มครองที่ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกภาคส่วนในระบบเศรษฐกิจ อย่างไรก็ดี อนุสัญญาฉบับนี้เพียงกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องทำงานมาแล้ว 1 ปี จึงจะเกิดสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี กระนั้นก็ตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังเล็งเห็นความสำคัญของงานบางประเภท ซึ่งมีลักษณะพิเศษในแง่ระยะเวลาการจ้างที่นายจ้างอาจจ้างให้ลูกจ้างทำงานเพียงบางส่วนของปี หรือกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ตลอดปีก็ตาม แต่ลูกจ้างยังทำงานไม่ครบปีตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ อนุสัญญาฉบับนี้จึงให้ความคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างตามส่วนของระยะเวลาที่ทำงานมาแล้วเช่นเดียวกัน ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการกำหนดหลักการในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ซึ่งไม่ว่าลูกจ้างคนนั้น ๆ จะได้รับการจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด หากทำงานให้แก่นายจ้างคนเดียวกันมาแล้วครบตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนด ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

4) วันลา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดหลักการในเรื่องวันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมันหรือวันลากิจสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมภายใต้ตราสารระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งเอาไว้ เพียงแต่ได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 140)

คำว่า “การลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง” กำหนดในข้อ 1 หมายความว่า “การอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อการศึกษาในขณะปฏิบัติงานตามปกติโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอในระยะเวลาที่ลานั้น” ในข้อ 2 รัฐสมาชิกต้องกำหนดและใช้นโยบายที่ออกมา เพื่อส่งเสริมโดยวิธีการที่เหมาะสมกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติของประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการอบรมในระดับต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในเรื่องทั่วไป สังคมและพลเมือง ตลอดจนการศึกษาเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และข้อ 6 ในกรณีที่จำเป็นควรมีบทบัญญัติพิเศษแก่ลูกจ้างที่ทำงานลักษณะพิเศษ เช่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กในชนบท หรือลูกจ้างในสถานประกอบกิจการพิเศษ เช่น สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่ตั้งตามฤดูกาล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของคนงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญในประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนายจ้างพึงต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างได้อุทิศแรงกายและสติปัญญาทำงานให้แก่ตน จึงกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างที่มีความเหมาะสม โดยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักในด้านที่ 1 คือ สิทธิในการทำงานที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สำหรับตราสารระหว่างประเทศเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมนั้น ในทางเนื้อหาพบว่าเป็นการวางมาตรฐานกลางในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้รัฐสมาชิกนำไปเป็นแนวทางในการตรากฎหมายภายในที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะตัว แต่มิใช่การบังคับให้ต้องนำไปใช้อย่างเคร่งครัด ในลักษณะการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ตายตัวว่าค่าจ้างขั้นต่ำควรกำหนดเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง[148] และมิได้กำหนดบทลงโทษแก่รัฐสมาชิกที่ฝ่าฝืนเอาไว้[149] เพียงแต่กำหนดเงื่อนไขให้ค่าจ้างขั้นต่ำต้องอยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตของลูกจ้างอย่างไม่ยากลำบากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

ในกรณีตราสารระหว่างประเทศฉบับสำคัญที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมและอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง คือ อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 99) [Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)] ข้อ 1 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดหรือรักษากลไกค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมและอาชีพอื่นที่

---

[148] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, **กฎหมายแรงงาน**, หน้า 146.

[149] วีระยุทธ ลาสงยาง, พินิจ ทิพย์มณี และวิจิตรา วิเชียรชม, “มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพัฒนาแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน,” **วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น** 4, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 69.

เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมีความเป็นอิสระที่จะตัดสินใจว่ากำหนดให้อาชีพหรือลูกจ้างประเภทใดได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อได้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้างแล้ว อย่างไรก็ดี อาจกำหนดข้อยกเว้นไม่มีผลใช้บังคับทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่บุคคลที่มีเงื่อนไขการจ้างสมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรที่ทำงานด้วยตนเอง สำหรับขอบเขตในการกำหนดหรือการรักษากลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอนุสัญญาฉบับนี้ ข้อ 4 กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดมาตรการในการควบคุม ตรวจสอบ และลงโทษตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อเงื่อนไขงานเกษตรกรรมในประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่อยู่ในบังคับแห่งค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดเรียกร้องของจำนวนค่าจ้างที่ไม่ได้รับการชำระจากกระบวนการกฎหมายหรือกระบวนการอื่นที่เหมาะสม โดยอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ

นอกจากตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมดังที่ผู้เขียนศึกษาไปข้างต้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังให้คำแนะนำการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในข้อแนะควบคู่ไปด้วยกัน คือ ข้อแนะว่าด้วยกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 89) ค.ศ. 1951 [Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951) (No. 89)] ข้อ 1 มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ โดยให้รัฐสมาชิกพิจารณาปัจจัยค่าครองชีพ ค่าบริการที่ยุติธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิต รวมทั้งค่าจ้างในงานที่คล้ายคลึงกันในงานเกษตรกรรมและงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในพื้นที่ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีทักษะอย่างเดียวกับงานเกษตรกรรม ข้อ 8 เพื่อให้การคุ้มครองค่าจ้างของคนงานมีประสิทธิภาพ แนะนำให้ดำเนินการแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับในรูปแบบที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ของประเทศมากที่สุด และกำกับดูแลหรือติดตามค่าจ้างที่จ่ายจริงว่าจำนวนเท่าใด ตลอดจนกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนและมาตรการป้องกันการฝ่าฝืนข้อกำหนดเหล่านั้น จากตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรม สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยไปกว่าการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งมีเหตุผลมาจากความแตกต่างของสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมที่ถูกจัดเป็นประเภทงานหนัก ตลอดจนลูกจ้างส่วนใหญ่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจหรือมีฐานะยากจนในลักษณะหาเช้ากินค่ำ และมีสมาชิกในครอบครัวจำนวนมาก จึงกำหนดหลักการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมไว้โดยตรง เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรมและรักษามาตรฐานการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพ

หากพิจารณาอนุสัญญาฉบับอื่น ๆ ที่กำหนดหลักการในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับที่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้หารายได้ที่ด้อยโอกาสในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา หมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมและลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน คือ อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 131) [Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)] ข้อ 1 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องดำเนินการจัดทำระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่ครอบคลุมผู้หารายได้ทุกกลุ่มที่ด้อยโอกาสในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เพื่อให้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำเกินไปและคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ เมื่อแรกเข้าทำงานที่ไม่มีโอกาสต่อรองค่าจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับเงื่อนไขการจ้าง

6) สวัสดิการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้ออกอนุสัญญาที่กำหนดหลักการให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไว้โดยตรง แต่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยอยู่ภายใต้การคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 19 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องตรากฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ หรือหน่วยงานผู้มีอำนาจต้องจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย ภายหลังจากการปรึกษากับองค์กรผู้แทนนายจ้างและองค์กรผู้แทนคนงาน อันได้แก่ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสวัสดิการอย่างเพียงพอให้แก่คนงานในงานเกษตรกรรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และจัดมาตรฐานขั้นต่ำที่พักอาศัยให้แก่คนงานที่มีเหตุจำเป็นจากลักษณะงานให้ต้องพักอาศัยชั่วคราว หรือพักอาศัยถาวรในสถานประกอบกิจการ อันเป็นการมุ่งให้คนงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากที่อื่นมีที่พักอาศัยในระหว่างการทำงาน

ในปีเดียวกันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศอีกฉบับหนึ่งในรูปแบบคำแนะนำ คือ ข้อแนะว่าด้วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 192) [Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)] ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าให้ความสำคัญแก่การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและที่พัก ข้อ 10 แนะนำให้รัฐสมาชิกกำหนดให้นายจ้างควรจัดเตรียมสวัสดิการให้แก่คนงานในงานเกษตรกรรมตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ อันเป็นกลไกที่ทำให้ข้อ 19 แห่งอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง อันเป็นการกำหนดหลักการให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นในรูปแบบสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับในระหว่างการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ สถานที่เก็บและซักล้างเครื่องแต่งกาย สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่เลี้ยงดูบุตรในที่ทำงานในกรณีดำเนินการได้ รวมทั้งสุขาและห้องน้ำที่แบ่งแยกระหว่าง

ลูกจ้างชายและหญิง ตลอดจนการรับส่งลูกจ้างในการทำงาน อย่างไรก็ดี หากนายจ้างรายใดมีความพร้อมที่จะจัดสวัสดิการนอกเหนือไปจากข้อแนะที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลใด ๆ ต้องการเข้าทำงานกับตนย่อมสามารถทำได้

หากพิจารณาอนุสัญญาฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมนั้น พบว่ามีอนุสัญญาว่าด้วยงานในไร่ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 110) [Plantations Convention, 1958) (No. 110)] กำหนดขอบเขตให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่คนงานในงานเกษตรกรรมที่แคบกว่าอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่คนงานประจำในฟาร์มเพาะปลูกขนาดใหญ่ และส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเพาะปลูกหรือการผลิตในเชิงพาณิชย์ และหมายความรวมถึงการทำงานที่เป็นลักษณะต่อเนื่องในงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร แต่ไม่รวมถึงการจัดสวัสดิการให้แก่เกษตรกรรายย่อยที่ผลิตเพื่อการบริโภคในพื้นที่และไม่ได้จ้างคนงานประจำ ขณะที่อนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 2 มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างกว่าโดยครอบคลุมลูกจ้างในงานเกษตรกรรมทุกประเภท ซึ่งไม่คำนึงว่าจะได้รับการจ้างรูปแบบใด อันได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามฤดูกาล หรือลูกจ้างประจำในงานเกษตรกรรม แต่ไม่รวมถึงการทำงานเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ การแปรรูปทางอุตสาหกรรมที่ใช้ผลผลิตทางการเกษตรเป็นวัตถุดิบและบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และไม่รวมการแสวงหาประโยชน์เชิงอุตสาหกรรมจากป่าไม้

ในกรณีสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่คนงานภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยงานในไร่ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 110) ข้อ 85 กำหนดหลักการให้เจ้าหน้าที่ต้องหารือกับผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง (หากมี) โดยสนับสนุนให้จัดที่พักอาศัยอย่างเพียงพอแก่คนงานในไร่ ข้อ 86 กำหนดหลักการเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำและข้อกำหนดของที่พักอาศัยถูกกำหนดโดยหน่วยงานสาธารณะที่เหมาะสม นอกจากนี้ กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการทางการแพทย์ในข้อ 89 เจ้าหน้าที่ต้องหารือกับผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง (หากมี) โดยสนับสนุนให้จัดหาบริการทางการแพทย์ที่เพียงพอให้แก่คนงานที่ทำงานในไร่และสมาชิกในครอบครัวของพวกเขา ในข้อ 90 กำหนดหลักการให้บริการทางการแพทย์ต้องมีมาตรฐานที่รับรองโดยหน่วยงานของรัฐ โดยคำนึงจำนวนผู้ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการโดยบุคลากรที่มีคุณภาพ อันเป็นการกำหนดให้จัดสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากที่อนุสัญญาฉบับดังกล่าวกำหนดหลักการไว้ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับคนงานในงานเกษตรกรรม ในแง่ความสะดวกสบายในระหว่างการทำงานเท่านั้น โดยไม่รวมถึงการจัดหาที่พักอาศัยหรือบริการทางการแพทย์

7) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากเงื่อนไขสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งลูกจ้างจะต้องทำงานกลางแจ้ง และต้องเผชิญกับมลภาวะหรือสารเคมีอันตรายทางการเกษตร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือเกิดโรคต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งเกิดจากการสัมผัสหรือสูดดมสารเคมีอันตรายจนเกิดการสะสมในร่างกาย นอกจากนั้น มีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต อันเกิดจากการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจำนวนมากในแต่ละปี ดังปรากฏจากข้อมูลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้คาดการณ์ว่ามีแรงงานในภาคเกษตรกรรมเสียชีวิตทั่วโลก 170,000 คน และได้รับบาดเจ็บที่เกิดจากการใช้เครื่องจักรทางการเกษตร หรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากสารเคมีอันตรายในการปราบวัชพืช 1,000,000 คน[150] จากข้อเท็จจริงที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายในโลกแห่งการทำงาน ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศกลับมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการทำงานและการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วน รวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพื่อให้ได้รับความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยมาตรการที่กำหนดขึ้นมา คือ การออกอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 17 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจว่าคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาล (Temporary and Seasonal Workers) ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเทียบเท่าคนงานประจำในงานเกษตรกรรม นอกจากนั้น ในข้อ 5 กำหนดให้รัฐสมาชิกต้องทำให้มั่นใจได้ว่ามีกระบวนการตรวจสถานที่ทำงานเกษตรกรรมที่เหมาะสม และมีเครื่องมือในการตรวจสอบที่เพียงพอ

ในปีเดียวกันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อแนะว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 192) โดยแนะนำให้รัฐสมาชิกควรรักษาความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในงานเกษตรกรรม 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านที่ 1 บทบัญญัติทั่วไป ด้านที่ 2 การติดตามผลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เช่น หน่วยงานที่มีอำนาจของรัฐสมาชิกซึ่งได้ปรึกษากับองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างและองค์กรผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้มีการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันและควบคุมอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในภาคเกษตร การตรวจติดตามสุขภาพของแรงงานเด็ก สตรีมีครรภ์ สตรีที่ให้นมบุตรและคนทำงานที่สูงอายุ ด้านที่ 3 มาตรการคุ้มครองและป้องกัน อันได้แก่ การประเมินและจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องจักรและการยศาสตร์ การจัดการสารเคมีอย่างถูกวิธี การควบคุมสัตว์และป้องกันความเสี่ยงทางชีวภาพ การติดสิ่งติดตั้งทางการเกษตร สิ่งอำนวยความ

---

[150] Benjamin Harkins, *op. cit.,* p. 63.

สะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการและที่พัก เพื่อให้มีผลในการบังคับใช้ตามข้อ 19 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ซึ่งแนะนำให้นายจ้างควรจัดเตรียมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัยให้แก่คนงานในงานเกษตรกรรมตามความเหมาะสม โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ อันได้แก่ การจัดน้ำสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอ สถานที่ในการจัดเก็บและซักเสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สถานที่ดูแลเด็กในสถานที่ทำงานของคนงาน จัดให้มีห้องส้วมและห้องน้ำแยกชายและหญิง และการรับส่งคนงานในการทำงาน และด้านที่ 4 บทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคนงานหญิงและเกษตรกรที่ประกอบอาชีพอิสระ

ทั้งนี้ จากมาตรการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้นมาภายใต้ตราสารระหว่างประเทศ ในรูปแบบอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ซึ่งรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันเกิดพันธกรณีตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศที่จะต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าวไว้โดยตรง และให้คำแนะนำแก่รัฐสมาชิกควรดำเนินการในรูปแบบข้อแนะควบคู่ไปด้วยกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้คนงานในงานเกษตรกรรมได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

3.1.2 ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม จึงรับรองตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญาและข้อแนะ เพื่อกำหนดหลักการหรือคำแนะนำแก่รัฐสมาชิกเกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ เอาไว้ โดยผู้เขียนจะศึกษา 2 หัวข้อ ดังนี้

1) ลูกจ้างหญิง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบข้อแนะซึ่งให้คำแนะนำแก่รัฐสมาชิกในการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ คือ ข้อแนะว่าด้วยการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 13) ค.ศ. 1921 [Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 13)] ได้แนะนำให้รัฐสมาชิกควรควบคุมให้สตรีที่ทำงานกลางคืนในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงและควรเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้

2) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศ ซึ่งกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมไว้โดยตรง ในลักษณะ

กว้าง ๆ โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศ อันเป็นการคุ้มครองที่นอกเหนือไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมที่มิได้มีครรภ์ ซึ่งรัฐสมาชิกต้องให้ความคุ้มครองที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายหรือสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานในภาคส่วนดังกล่าว โดยกำหนดในอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 18 ต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่ามีการคำนึงถึงความจำเป็นเฉพาะด้านของคนงานหญิงในงานเกษตรกรรมในเรื่องการตั้งครรภ์ การให้นมบุตรและอนามัยเจริญพันธุ์ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) วันลาเพื่อคลอดบุตร

ในกรณีอนุสัญญาที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) [Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)] ข้อ 1 กำหนดคำนิยามของคำว่า “ผู้หญิง” หมายความว่า “บุคคลใดก็ตามที่เป็นเพศหญิง โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าประการใดก็ตาม” ในข้อ 2 ให้อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับผู้หญิงทุกคนที่ได้รับการจ้าง รวมทั้งผู้หญิงที่ทำงานให้กับผู้อื่นโดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จากคำนิยามและขอบเขตการใช้บังคับของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ากำหนดหลักการในการคุ้มครองสุขภาพอนามัย สภาพการทำงานและการได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติแก่สตรีทุกคน สตรีที่ทำงานนอกระบบและการคุ้มครองสุขภาพมารดาและบุตร ซึ่งหมายความรวมถึงสตรีในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องอนุวัตการกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะวันลาเพื่อคลอดบุตร ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ข้อ 4 กำหนดว่าหากมีใบรับรองแพทย์หรือหลักฐานอื่นใดที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติของประเทศตนระบุวันที่คาดว่าจะคลอดบุตร โดยสตรีที่อยู่ในขอบเขตการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้พึงได้รับสิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ จากเดิมที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ ในอันที่จะคุ้มครองสุขภาพของมารดาและเด็กให้มากขึ้น ซึ่งระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรควรรวมเวลาหลังคลอดบุตรอีก 6 สัปดาห์ หากเห็นพ้องในระดับประเทศโดยผู้แทนสูงสุดขององค์กรนายจ้างและผู้แทนสูงสุดขององค์กรลูกจ้าง รวมถึงในข้อ 5 เมื่อมีใบรับรองแพทย์แสดงถึงการเจ็บป่วย การเกิดโรคแทรกซ้อน หรือความเสี่ยงต่อการเกิดโรค แทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรแล้ว ต้องจัดให้มีวันลาก่อนหรือหลังลาคลอดบุตร ทั้งนี้ รูปแบบ และช่วงระยะเวลาสูงสุดของวันลาสามารถกำหนดได้ตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ จากหลักการที่กำหนดไว้ข้างต้นจะเห็นว่ามีการเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรมากขึ้น โดยเป็นไปตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นของผู้หญิงแต่ละคน อันเป็น

การมุ่งให้ความคุ้มครองวันลาเพื่อคลอดบุตรแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ ในข้อ 11 เพื่อให้การคุ้มครองผู้หญิงมีครรภ์เกิดความสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้รัฐสมาชิกหมั่นตรวจสอบเป็นระยะสำหรับความเหมาะสมในการขยายระยะเวลาของวันลาเพื่อคลอดบุตร และการเพิ่มจำนวนหรืออัตราสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ภายหลังจากได้ปรึกษาหารือกับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรคนงาน

นอกจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาเพื่อคลอดบุตร พบว่ายังได้ออกตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบข้อแนะอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งให้คำแนะนำแก่รัฐสมาชิกในเรื่องดังกล่าวเอาไว้ คือ ข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 191) [Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)] ข้อ 1 แนะนำให้รัฐสมาชิกควรมีความพยายามในการขยายระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้มากขึ้นจากหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) ข้อ 4 ให้สตรีพึงได้รับสิทธิวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ โดยขยายระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรอย่างน้อย 18 สัปดาห์ และแนะนำให้ขยายระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรสำหรับการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน หรือการคลอดบุตรแฝด ซึ่งผู้หญิงต้องเกิดภาระในการเลี้ยงดูบุตรหนักกว่าการคลอดบุตรคราวละหนึ่งคน ในแง่ช่วงเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้ผู้หญิงมีสิทธิที่จะเลือกช่วงเวลาในการลาเพื่อคลอดบุตรก่อนหรือหลังการคลอดบุตรก็ได้ รวมทั้งในข้อ 10 แนะนำให้กำหนดวันลาที่เกี่ยวข้อง เช่น ในกรณีมารดาเสียชีวิตก่อนครบกำหนดระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตร ให้บิดาที่ทำงานของเด็กที่คลอดออกมาควรมีสิทธิลาพักได้เท่ากับส่วนของระยะเวลาของการลาเพื่อคลอดบุตรที่ยังไม่สิ้นอายุ ตลอดจนควรให้มารดาและบิดาของเด็กที่ทำงานมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงระยะเวลาหนึ่งหลังจากวันลาเพื่อคลอดบุตรได้สิ้นสุดลง นอกจากนั้น รัฐสมาชิกใดที่มีกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศให้มีการรับบุตรบุญธรรม บิดาและมารดาบุญธรรมควรเข้าถึงระบบการคุ้มครองดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองการจ้างงาน

อย่างไรก็ดี เพื่อยืนยันหลักการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองวันลาเพื่อคลอดบุตร จึงได้ออกข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (ฉบับที่ 12) [Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 12)] ซึ่งแนะนำให้รัฐสมาชิกควรกำหนดมาตรการเพื่อประกันว่าสตรีที่ได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างเท่าเทียมกับสตรีที่ทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และรัฐควรพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ในช่วงหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตรจากกองทุนของรัฐหรือโดยระบบประกันก็ได้ รวมทั้งได้ออกข้อแนะว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง: คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 165) (Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No.

165)) อันเป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวอีกฉบับหนึ่ง โดยใช้บังคับกับกิจการทางเศรษฐกิจทุกสาขาและกับคนทำงานทุกประเภทที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ข้อ 18 แนะนำว่าควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับมาตรการโดยทั่วไป ซึ่งจะช่วยปรับปรุงสภาพการจ้างและคุณภาพชีวิตของคนทำงานทุกประเภทในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ อันมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีจุดหมายให้ลดการเพิ่มชั่วโมงทำงานประจำวัน และการทำงานล่วงเวลา ตลอดจนข้อกำหนดเกี่ยวกับตารางทำงาน ระยะเวลาในการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้

ในกรณีสิทธิประโยชน์ของผู้หญิงที่ใช้สิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรและวันลากรณีเกิดความเจ็บป่วย โรคแทรกซ้อนหรือมีความเสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อนที่เกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรนั้น อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) ข้อ 6 กำหนดให้ต้องได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ หรือในรูปแบบอื่นใดที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ แต่กำหนดเงื่อนไขให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินต้องอยู่ในระดับที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผู้หญิงสามารถเลี้ยงดูตัวเองและบุตรให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม โดยให้ใช้รายได้ก่อนวันลาเป็นฐานในการจ่าย สิทธิประโยชน์ดังกล่าวต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนการลาของผู้หญิง หรือต้องคำนึงถึงรายได้ดังกล่าวในการคำนวณหาสิทธิประโยชน์ด้วย อย่างไรก็ดี ในกรณีผู้หญิงคนใดที่ไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติแห่งชาติ หรือสิทธิประโยชน์ในรูปแบบอื่นใดตามแนวปฏิบัติภายในประเทศแล้ว ผู้หญิงคนนั้น ๆ ต้องได้รับสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอจากกองทุนความช่วยเหลือทางสังคม โดยผ่านการทดสอบเรื่องรายได้ตามที่กำหนดสำหรับความช่วยเหลือนั้น

(2) เวลาหยุดพักเพื่อให้นมบุตร

การคุ้มครองเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์ พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศในเรื่องการพักเพื่อให้นมบุตร ซึ่งกำหนดหลักการภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) ข้อ 10 กำหนดให้ผู้หญิงที่คลอดบุตรต้องมีสิทธิพักเพื่อให้นมบุตรวันละหนึ่งครั้งหรือมากกว่านั้น หรือลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันลง เพื่อให้บุตรที่คลอดออกมาได้รับนมมารดาต่อไป แม้วันลาเพื่อคลอดบุตรได้สิ้นสุดลง ในกรณีเวลาพักหรือการลดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร และจำนวนครั้งหรือระยะเวลาในการพักเพื่อให้นมบุตร รวมทั้งวิธีปฏิบัติการลดชั่วโมงทำงานต้องกำหนดโดยกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในของรัฐสมาชิก ซึ่งเวลาหยุดพักเพื่อให้นมบุตรหรือการลดชั่วโมงทำงานให้นับเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าตอบแทนในระหว่างนั้น นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อแนะในเรื่องการพักเพื่อให้นมบุตรอีกฉบับหนึ่ง ในข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 191) ให้คำแนะนำที่จะทำให้การให้นมบุตรเป็นไปโดยเหมาะสม กล่าวคือ ข้อ 8 หากปฏิบัติได้และเป็นไปตามข้อตกลงของนายจ้างและ

ผู้หญิงที่เกี่ยวข้อง ควรรวมเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการพักเพื่อให้นมบุตรประจำวัน เพื่อลดชั่วโมงการทำงานในตอนเริ่มต้นหรือตอนท้ายของวันทำงาน และข้อ 9 ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ควรจัดให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตรภายใต้สภาวะถูกสุขอนามัยที่เพียงพอหรือใกล้กับสถานที่ทำงาน

(3) สุขภาพและความปลอดภัย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ให้คำแนะนำแก่รัฐสมาชิกในเรื่องการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย จึงออกข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 191) ข้อ 6 แนะนำให้รัฐสมาชิกควรใช้มาตรการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้หญิงซึ่งมีครรภ์ หรือผู้หญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตร และควรแจ้งผลการประเมินให้กับผู้หญิงที่เกี่ยวข้องทราบ รวมไปถึงในสถานการณ์ใด ๆ ที่อ้างถึงในข้อ 3 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) หรือเมื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน แนะนำให้กำหนดมาตรการที่เป็นทางเลือกอื่นของงานดังกล่าวดังคำรับรองของแพทย์ที่ระบุตามความเหมาะสมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การย้ายไปทำงานหน้าที่อื่นที่ไม่เกิดการเสียรายได้ หากการย้ายสถานที่ทำงานไม่อาจเกิดขึ้นได้ หรือให้มีการลาการทำงานโดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติของประเทศ หากการย้ายสถานที่ทำงานไม่อาจกระทำได้ กลไกที่รัฐสมาชิกควรนำมาใช้ในการคุ้มครองสุขภาพของผู้หญิง เช่น งานที่ผู้หญิงทำต้องเกี่ยวกับการสัมผัสกับสารชีวภาพเคมีหรือกายภาพ ซึ่งแสดงถึงอันตรายต่ออนามัยการเจริญพันธุ์ และงานที่ผู้หญิงต้องทำที่เกิดความตึงเครียด จากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานานท่ามกลางอุณหภูมิที่สูงเกินไปหรืองานที่เกิดการสั่นสะเทือน ตลอดจนผู้หญิงซึ่งมีครรภ์หรือผู้หญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตรไม่ควรให้ทำงานในเวลากลางคืน หากมีการรับรองจากแพทย์ว่าการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการมีครรภ์หรือการเลี้ยงดูบุตร และควรมีสิทธิในการกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งหรืองานที่เทียบเท่ากับงานเดิมที่เกิดความปลอดภัย

ทั้งนี้ จากการศึกษาเนื้อหาของอนุสัญญาและข้อแนะฉบับข้างต้น อาจสรุปได้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองสตรีทุกคน โดยรวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จึงกำหนดหลักการหรือคำแนะนำเกี่ยวกับการให้ผู้หญิงที่คลอดบุตรมีเวลาพักเพื่อให้นมบุตร เพื่อให้เด็กทารกหลังคลอดควรได้รับนมมารดาในระยะเวลาที่เหมาะสม อันเป็นสารอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมากที่สุด ส่งผลให้เด็กที่คลอดออกมาจากผู้หญิงมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ในอันที่จะเป็นกำลังแรงงานเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาในอนาคต ตลอดจนคุ้มครองให้หญิงมีครรภ์เกิดความปลอดภัยในสุขภาพอนามัย

3.1.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากข้อจำกัดทางสภาพร่างกายของเด็กที่ยังเติบโตไม่เต็มที่ รวมทั้งมีสภาพจิตใจและความแปรปรวนทางอารมณ์ที่ไม่คงที่เทียบเท่าผู้ใหญ่ เมื่อต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยเฉพาะการทำงานตามอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง และการทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดเวลาโดยต้องรีบเร่งทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เพื่อให้งานเสร็จสิ้นในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ยิ่งไปกว่านั้น ในทางข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา พบว่าหลายประเทศเกิดปัญหาการใช้แรงงานซึ่งเป็นเด็กในลักษณะบังคับหรือเด็กถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองเด็กที่ทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเด็กเข้ามาทำงานแทนที่ลูกจ้างทั่วไปที่มีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับอุปสงค์แรงงาน จึงออกอนุสัญญาและข้อแนะฉบับต่าง ๆ อันกำหนดหลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของเด็กไว้หลายฉบับ โดยมีสารัตถะที่สอดคล้องกับแนวคิดงานที่มีคุณค่าหรืองานที่เป็นธรรม อันสะท้อนให้เห็นว่าให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิแรงงานที่ครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบก็ตาม โดยสอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ซึ่งต้องการให้เด็กมีสิทธิทำงานภายใต้การส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก และสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the Rights of the Child, 1989) อันเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ในปี ค.ศ. 1989 ตามหลักการของกฎบัตรสหประชาชาติที่ว่าด้วยศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน อันมีหลักการที่สำคัญในการไม่เลือกปฏิบัติและการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก ซึ่งคำว่า “เด็ก” กำหนดคำนิยามในข้อ 1 หมายความว่า “บุคคลทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่จะมีการบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้นตามกฎหมาย”

ในกรณีหลักการสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของเด็กในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 เป็นมาตรฐานสิทธิมนุษยชนของเด็ก เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกให้ความคุ้มครองดูแลเด็กที่เหมาะสม ซึ่งกำหนดไว้ 4 ประการ อันได้แก่[151] สิทธิในการอยู่รอด (The Right to Survival) สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง (The Right to Protection) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา (The Right to Development) และสิทธิในการมีส่วนร่วม (The Right to Participation) โดยประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคีใน

---

[151] สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ, **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก** (กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.), หน้า 3.

อนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 สำหรับอนุสัญญาและข้อแนะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกมานั้น ในทางเนื้อหาพบว่ากำหนดหลักการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กบางประการที่แตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไป โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอายุ ซึ่งมีเหตุผลเรื่องข้อจำกัดทางสภาพร่างกาย สภาพจิตใจและความอ่อนเยาว์ของเด็ก สำหรับตราสารระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกมา เพื่อให้รัฐสมาชิกนำหลักการที่กำหนดไว้หรือคำแนะนำในแต่ละเรื่องไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายในประเทศนั้น ๆ ผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

1) อายุขั้นต่ำในการจ้าง

การอนุญาตให้จ้างเด็กในงานเกษตรกรรมซึ่งมีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างเอาไว้ โดยผู้เยาว์ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งกำหนดหลักการภายใต้อนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 16 กำหนดอายุขั้นต่ำที่มีความยืดหยุ่น โดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือหน่วยงานผู้ทรงอำนาจอาจอนุญาตให้จ้างเด็กที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไปทำงานดังกล่าวได้ เพียงแต่กำหนดเงื่อนไขให้คนงานผู้เยาว์ต้องได้รับการอบรมที่เหมาะสมก่อนการทำงาน โดยได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว

หากพิจารณาอายุขั้นต่ำในการจ้างผู้เยาว์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีขอบเขตการจ้างหรือการทำงานในอาชีพใด ๆ โดยหมายความรวมถึงงานเกษตรกรรมเพาะปลูกนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) ข้อ 2 ให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดอายุไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใด ๆ ต้องไม่จ้างหรืออนุญาตให้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน อันเป็นการกำหนดหลักประกันเรื่องอายุขั้นต่ำไว้น้อยกว่าที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 16 กำหนดอายุขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 18 ปี ในงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของเด็กนั้น ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่แตกต่างกันมีที่มาจากเหตุผลความแตกต่างในลักษณะหรือสภาพของงานที่จ้าง ซึ่งงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่อาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กไว้น้อยกว่า ดังที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) อย่างไรก็ดี ในกรณีงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดอายุขั้นต่ำ

ในการจ้างเด็กไว้มากกว่า ซึ่งกำหนดในอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184)

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานนั้น ๆ เมื่อผู้เยาว์ทำอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเยาวชน พบว่าอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) ข้อ 3 กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างผู้เยาว์ได้ต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี เหมือนกับอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม (ฉบับที่ 184) ค.ศ. 2001 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กที่มีข้อจำกัดด้านสภาพร่างกายนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้เด็กได้รับการจ้างที่สอดคล้องกับช่วงวัยแห่งการเจริญเติบโตทางร่างกายและจิตใจ จึงกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองอายุขั้นต่ำภายใต้อนุสัญญาที่แตกต่างกัน เพื่อให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องอนุวัติการกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ในภาคการเกษตร) ค.ศ. 1969 (ฉบับที่ 129) [Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)] ข้อ 3 ให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดให้มีระบบการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม ในข้อ 6 หน้าที่ของระบบตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรมจะต้องดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะการประกันการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองคนทำงานในขณะทำงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน การจ่ายค่าจ้าง วันหยุดและวันหยุดประจำสัปดาห์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ การใช้แรงงานผู้หญิง เด็กและเยาวชน และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และในข้อ 16 กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานเอาไว้ เช่น การเข้าไปตรวจแรงงานในสถานที่ทำงานได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในเวลาใด ๆ ในเวลากลางวันหรือกลางคืน เพื่อให้การใช้แรงงานที่เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน ทั้งนี้ จากตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอย่างมาก จึงกำหนดหลักประกันอายุขั้นต่ำในการจ้างและจัดให้มีระบบการตรวจแรงงานควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองการทำงานที่เหมาะสม อันเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางสรีระร่างกาย สภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมที่เป็นประเภทงานหนัก และลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีอำนาจต่อรองที่น้อยกว่านายจ้าง

2) เวลาพักผ่อนและสุขภาพอนามัย

จากข้อแตกต่างทางสภาพร่างกายของเด็กที่ยังเจริญเติบโตไม่เต็มที่ รวมทั้งสภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจที่ยังไม่มีความมั่นคงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใหญ่ และมีข้อจำกัดทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน แต่ต้องมาทำงานก่อนวัยอันควรจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจของ

ครอบครัว อันเข้ามาทำงานแทนที่แรงงานผู้ใหญ่ที่จะถูกเลิกจ้างในอนาคตจากอายุที่เพิ่มสูงขึ้นและสภาพร่างกายที่เกิดโรคภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามวัย ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นความสำคัญแก่การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก จึงออกตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ อันได้แก่ ข้อแนะว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชน (งานเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 14) ค.ศ. 1921 [Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 14)] ข้อ 1 แนะนำแก่รัฐสมาชิกไปปรับใช้ตามความเหมาะสม โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานในงานเกษตรกรรมให้ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอตามสภาพร่างกาย และส่งเสริมให้เด็กมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง กล่าวคือ แนะนำให้ควบคุมการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ในงานเกษตรกรรมที่ทำงานในเวลากลางคืน โดยกำหนดให้เด็กมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางสภาพร่างกาย แต่ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมทั้งในข้อ 2 แนะนำให้ควบคุมการจ้างเยาวชนอายุระหว่าง 14-18 ปี ในงานเกษตรกรรมในเวลากลางคืน โดยกำหนดให้เด็กมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางสภาพร่างกาย แต่ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน

นอกจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองเวลาพักผ่อนและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยกำหนดในข้อแนะว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 146) [Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)] ซึ่งตราออกมาเพื่อเสริมอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138) ข้อ 13 แนะนำให้รัฐสมาชิกจำกัดชั่วโมงทำงานรายวันและรายสัปดาห์ที่เหมาะสมและห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้เด็กมีเวลาศึกษาและฝึกอบรมที่เพียงพอ (รวมถึงเวลาที่จำเป็นในการทำการบ้าน) การพักผ่อนในช่วงกลางวันและกิจกรรมยามว่าง จากข้อแนะ 2 ฉบับข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้เด็กได้รับความคุ้มครองเวลาพักผ่อนตามความจำเป็นของร่างกาย โดยนำเงื่อนไขด้านอายุของเด็กหรือเยาวชนมากำหนดระยะเวลาในการพักผ่อน ซึ่งเด็กจะได้รับหลักประกันช่วงระยะเวลาในการพักผ่อนที่มากกว่าเยาวชน อันเป็นการให้คำแนะนำ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การใช้แรงงานเด็กที่แตกต่างไปจากสภาพการจ้างของลูกจ้างทั่วไปบางประการ โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอายุ

กล่าวโดยสรุป องค์การแรงงานระหว่างประเทศในฐานะที่เป็นองค์การชำนัญพิเศษแห่งองค์การสหประชาชาติที่รับผิดชอบประเด็นการใช้แรงงานนั้น ผู้เขียนเห็นว่าให้ความสำคัญในการรักษามาตรฐานแรงงานทุกด้าน โดยหนึ่งในกลไกที่ดำเนินการนับตั้งแต่ก่อตั้งจนกระทั่งปัจจุบัน คือ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานในรูปแบบตราสารระหว่างประเทศ โดยควบคุมให้มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานในงานเกษตรกรรม เพื่อให้ได้รับสภาพการทำงานที่ดี มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ได้รับค่าจ้างและได้รับความปลอดภัยในการทำงานที่

เป็นธรรม ซึ่งรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับใด ๆ จะต้องผูกพันตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ในอันที่จะนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นหลักประกันขั้นต่ำแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป

อย่างไรก็ดี ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ก่อตั้งและเป็นรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หากพิจารณาการให้สัตยาบันพบว่ามีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาเพียง 19 ฉบับ[152] อันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคบางประการที่ทำให้รัฐบาลไทยยังไม่สามารถให้การจ้างงานในประเทศเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้ทุกเรื่อง[153] โดยอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ลงนามในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่อนุสัญญาพื้นฐานหรืออนุสัญญาหลัก 1 ใน 8 ฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน[154] ซึ่งเป็นการคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป ในขณะที่อนุสัญญาเกี่ยวกับงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ พบว่าประเทศไทยยังมิได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว แต่ในทางข้อเท็จจริงได้นำหลักการบางส่วนที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศบางฉบับมาเป็นแนวทางในการตรากฎหมายภายในประเทศ เพื่อให้แรงงานที่ทำงานในภาคส่วนดังกล่าวที่มีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไปให้ได้รับความคุ้มครองในบางเรื่องที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ นอกจากการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในงานเกษตรกรรมในฐานะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการในตราสารระหว่างประเทศรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงหลักการและสาระสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมอย่างรอบด้าน ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจึงศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในมิติกฎหมาย

---

[152] ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบัน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม,” **วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์** 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 14.

[153] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **การคุ้มครองแรงงานสตรีตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)** (กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), หน้า 304.

[154] International Labour Organization, **Conventions and Recommendations**, Retrieved October 22, 2021 from https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm

ต่างประเทศควบคู่ไปด้วยกัน โดยเลือกศึกษากฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล อันเกิดขึ้นในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดเงื่อนไขการจ้างระยะสั้น ๆ ตามฤดูกาลของผลผลิต รวมถึงอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในรูปแบบดังกล่าวเหมือนกับประเทศไทย การศึกษากฎหมายต่างประเทศทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมาย (Legal Measure) ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ว่ามีข้อที่เหมือนกันหรือมีข้อที่แตกต่างกับกฎหมายไทยอย่างไร ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ผู้เขียนในการนำมาใช้วิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบ การสังเคราะห์ผลของการศึกษากับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนจัดทำบทสรุปและกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทยต่อไป

3.2 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเป็นหนึ่งในสมาชิกแห่งสหภาพยุโรปที่อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานระยะสั้น ๆ เป็นครั้งคราวในงานเกษตรกรรมได้ไม่เกิน 3 เดือน หรือไม่เกิน 70 วันทำงาน[155] เพื่อแก้ไขปัญหาและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรตั้งแต่เดือนมีนาคม-ตุลาคม[156] ซึ่งรัฐบาลสหพันธรัฐหรือรัฐบาลกลาง (The Federal Government) กำหนดคำนิยามของคำว่า “คนงานตามฤดูกาล (Seasonal Workers) ผู้เขียนสรุปได้ว่า “ลูกจ้างที่นายจ้างได้จ้างให้ทำงานชั่วคราว ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากเหตุการณ์ตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นซ้ำซาก โดยเชื่อมโยงกับงานใดงานหนึ่งที่มีความต้องการแรงงานสูง เพื่อรองรับกิจกรรมที่ดำเนินการตามปกติอย่างมีนัยสำคัญ อันได้แก่ งานเกษตรกรรม (ผู้ช่วยเกี่ยวข้าวในฟาร์มเพาะปลูก การปลูกผัก ผลไม้ หรือองุ่น) หรืองานท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร หรือธุรกิจอื่นที่ไม่มีการจ้างตลอดปี” ในกรณีคนงานจากประเทศในสหภาพยุโรปเข้ามาทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ โดยไม่จำต้องมีใบอนุญาตทำงาน อย่างไรก็ดี หากเป็นคนงานจากประเทศที่สามต้องทำความตกลงในการจ้าง

---

[155] Arbeitsrechte.de, **Saisonarbeit: Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**, Retrieved October 1, 2023 from https://www.arbeitsrechte.de/saisonarbeit/

[156] InfoMigrants, **Germany: How to Apply for A Seasonal Work Visa**, Retrieved July 1, 2023 from https://www.infomigrants.net/fr/post/49829/germany-how-to-apply-for-a-seasonal-work-visa

ระหว่างสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลกลาง (Federal Employment Agency) และกระทรวงแรงงานหรือสถาบันที่เหมาะสมในประเทศต้นทาง[157]

ในกรณีกลไกลทางกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลนั้น พบว่ากำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ซึ่งกระจัดกระจายภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ อย่างไรก็ดี ในบางเรื่องมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองเอาไว้ อันเกิดเป็นช่องว่างที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายเยอรมนี ดังนี้

3.2.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

กฎหมายแรงงานและการจ้างงานเยอรมนีไม่ได้รวบรวมในประมวลกฎหมายแรงงานฉบับเดียวกัน แต่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในแต่ละเรื่อง โดยกระจัดกระจายภายใต้รัฐบัญญัติหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง[158] ซึ่งตราขึ้นโดยรัฐบาลระดับสหพันธรัฐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือจากแนวคำวินิจฉัยของศาล ในกรณีความสัมพันธ์ของคู่สัญญานายจ้างและลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) พบว่ากฎหมายเยอรมนีกำหนดในหมวดสัญญาจ้างแรงงาน (Service Contract) ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) อย่างไรก็ดี นอกจากการออกกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างในรัฐบัญญัติแต่ละฉบับ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนียังออกกฎหมายลำดับรองฉบับต่าง ๆ สำหรับประกอบการบังคับใช้รัฐบัญญัติฉบับอื่น ๆ อีกด้วย[159] ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนี้

---

[157] Claudia Lechner, **Attracting and Protecting Seasonal Workers from Third Countries. Study by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN)** (Nürnberg: bundesamt für migration und flüchtlinge, 2020), p. 12.

[158] Pusch Wahlig Workplace Law, **Germany: Employment Law Overview 2019-2020** (Berlin: Pusch Wahlig Workplace Law, 2020), p. 1.

[159] International Labour Organization, **National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany**, Retrieved May 1, 2023 from https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm

1) เวลาทำงานปกติ

รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 2(1) กำหนดคำนิยามของคำว่า “เวลาทำงาน” หมายความว่า “เวลาตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานโดยไม่รวมเวลาพัก ในกรณีที่มีการทำงานกับนายจ้างมากกว่าหนึ่งรายให้นับรวมเวลาทำงานเข้าด้วยกัน เว้นแต่เป็นการทำงานในเมืองใต้ดินให้นับเวลาพักเป็นเวลาทำงานด้วย” และมาตรา 2(2) กำหนดขอบเขตการใช้บังคับแก่คนทำงานทุกคน ลูกจ้างและผู้ฝึกงาน จากบทบัญญัติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีให้ความคุ้มครองเวลาทำงานปกติแก่คนงานไว้กว้าง ซึ่งลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเวลาทำงานปกติภายใต้รัฐบัญญัติฉบับนี้เช่นเดียวกัน[160]

ในกรณีเวลาทำงานปกติกำหนดในรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 3 ให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในวันทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (ชั่วโมงทำงานสูงสุดไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) อันเป็นการกำหนดชั่วโมงทำงานรายวันระบบเดียว ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายของบางประเทศที่กำหนดชั่วโมงทำงานเฉลี่ยรายสัปดาห์ อย่างไรก็ดี เวลาทำงานปกติในรัฐบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ในลักษณะยืดหยุ่น โดยให้ขยายชั่วโมงทำงานได้สูงสุดไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน หากภายในระยะเวลา 6 เดือนปฏิทินหรือภายใน 24 สัปดาห์มีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนั้น มาตรา 5 ให้ลูกจ้างมีเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปอย่างน้อย 11 ชั่วโมงหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน แต่อาจลดเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปในงานเกษตรกรรมและงานเลี้ยงสัตว์ 1 ชั่วโมง โดยให้เหลือเวลาพัก 10 ชั่วโมง หากระยะเวลาที่ลดลงภายใน 4 สัปดาห์มีการทดแทน โดยให้ขยายเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปอย่างน้อย 12 ชั่วโมง

2) เวลาพักระหว่างการทำงาน

รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 4 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 30 นาที หากมีชั่วโมงทำงาน 6-9 ชั่วโมง และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 45 นาที หากมีชั่วโมงทำงานเกินกว่า 9 ชั่วโมง โดยเวลาหยุดพักแบ่งเป็นช่วงได้ แต่กำหนดให้การหยุดพักแต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่า 15 นาที นอกจากนั้น กำหนดให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานเกิน 6 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่หยุดพัก จากบทบัญญัติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีให้ความคุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เพียงแต่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่ค่อนข้างน้อย โดยขึ้นอยู่กับชั่วโมงทำงานของลูกจ้าง

---

[160] Bundesagentur für Arbeit, **Seasonal Work in Germany**, Retrieved May 1, 2023 from https://www.arbeitsagentur.de/datei/seasonal-work-in-germany_ba036400.pdf

3) วันหยุด

กฎหมายเยอรมนีกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองวันหยุดที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างได้ตามปกติ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยได้รับความคุ้มครองภายใต้เงื่อนไขเวลาในการจ้าง ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 1(2) เพื่อคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่รัฐยอมรับให้เป็นวันพักผ่อนจากการทำงานและพักผ่อนหย่อนใจของคนงาน มาตรา 9(1) ห้ามลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเที่ยงคืน อย่างไรก็ดี มาตรา 10(12) หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ลูกจ้างอาจทำงานในวันอาทิตย์และวันตามประเพณีได้ ซึ่งยกเว้นงานบางประเภทที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าวได้ รวมถึงงานเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการบำบัดและดูแลสัตว์ มาตรา 11 ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์อย่างน้อย 15 วันต่อปี หากลูกจ้างต้องทำงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดชดเชยภายใน 2 สัปดาห์จากวันอาทิตย์ที่ลูกจ้างทำงานและภายใน 8 สัปดาห์นับจากวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างทำงาน

(2) วันหยุดพักผ่อน

รัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 มาตรา 2 ให้ลูกจ้างตามรัฐบัญญัติฉบับนี้ อันหมายถึงคนงานและลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือน ตลอดจนผู้ได้รับการฝึกงาน ซึ่งคนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล โดยได้รับการจ้างให้ทำงาน 6 เดือนมีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนได้บางส่วน คือ 10 วัน แม้ว่าโดยปกติจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้สูงสุด 2 วันต่อเดือนก็ตาม[161] ดังที่กำหนดในมาตรา 5 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ 1 ใน 12 ในแต่ละเดือนที่มีความสัมพันธ์ในการจ้าง คือ ทำงานตามฤดูกาล 1 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ 2 วัน ทำงานตามฤดูกาล 2 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ 3 วัน หรือทำงานตามฤดูกาล 3 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ 5 วัน นอกจากนี้ รัฐบัญญัติฉบับนี้ยังให้ความคุ้มครองแก่คนงานตามฤดูกาลให้ได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน โดยนายจ้างต้องจ่ายก่อนที่ลูกจ้างจะหยุดพักผ่อนดังที่กำหนดในมาตรา 11

4) วันลา

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองวันลาตามกฎหมายเยอรมนีกำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันลาโดยไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างตามปกติ พบว่ากำหนดไว้

---

[161] Arbeitsrechte.de, **Gesetzlicher Urlaubsanspruch bei Saisonarbeit**, Retrieved September 25, 2023 from https://www.arbeitsrechte.de/urlaubsanspruch-saisonarbeit/?fbclid=IwAR0j5IlhNfX4te8QW6cJwnI_VaNDCklmoUqrYzgeAaeuAhq_iLrWPiKaEPM

หลายประเภท โดยกำหนดหลักเกณฑ์กระจัดกระจายในรัฐบัญญัติที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ อันเป็นไปตามประเภทของวันลา ซึ่งนายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนี้

(1) วันลาป่วย

รัฐบัญญัติการจ่ายค่าตอบแทนต่อเนื่อง ค.ศ. 1994 มาตรา 1 กำหนดขอบเขตการใช้บังคับแก่คนงานและลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่ได้รับการจ้างให้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำเช่นเดียวกัน ในกรณีวันลาป่วยกำหนดหลักเกณฑ์ในการขาดงานจากการลาป่วยเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งมาตรา 3 กำหนดให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากป่วยหรือได้รับบาดเจ็บในที่ทำงานโดยมิใช่ความผิดของตน มีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเต็มจำนวนจากนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย ทั้งนี้ ไม่เกินระยะเวลา 6 สัปดาห์สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้เป็นรายสาเหตุไปภายในระยะเวลา 1 ปี[162] แต่กำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างที่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ และไม่เคยถูกกล่าวหาว่าไม่มีความสามารถในการทำงาน ในกรณีลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานไม่เกิน 3 เดือนหรือไม่เกิน 70 วันทำงาน ในทางกฎหมายมีสิทธิในวันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น ในทางตรงกันข้ามหากทำงานเพียง 3 สัปดาห์จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย[163] นอกจากนั้น รัฐบัญญัติฉบับนี้ยังขยายความคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ โดยเกิดขึ้นจากโรคเดิมหรือสาเหตุเดิมซ้ำอีกภายใน 6 เดือนนับตั้งแต่สิ้นสุดการลาในครั้งก่อน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในการลาครั้งหลังอาจไม่ถึง 6 สัปดาห์

(2) วันลาเพื่อทำหมัน

รัฐบัญญัติการจ่ายค่าตอบแทนต่อเนื่อง ค.ศ. 1994 มาตรา 3(2) กำหนดให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของตนตามมาตรา 3(1) โดยหมายความรวมถึงการไม่สามารถทำงานได้ที่เป็นผลมาจากการทำหมันโดยไม่ผิดกฎหมาย หรือการยุติการตั้งครรภ์โดยไม่ผิดกฎหมาย เช่นเดียวกับการทำแท้งหากแพทย์ยุติการตั้งครรภ์ภายใน 12 สัปดาห์นับจากตั้งครรภ์ อันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ร้องขอและแสดงใบรับรองแพทย์ว่ามีการรักษาอย่างน้อย 3 วัน โดยได้รับคำแนะนำจากศูนย์ให้คำปรึกษาที่ได้รับการยอมรับ

---

[162] Schiemann Harald, **Das Arbietsrecht im BGB: Kommentar**, 2nd ed. (Berlin: De Gruyter, 2002), p. 438.

[163] Bundesagentur für Arbeit, *op. cit.*

5) ค่าจ้างขั้นต่ำ

รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2014 มาตรา 20 กำหนดให้นายจ้างที่มีสำนักงานจดทะเบียนในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือต่างประเทศต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ได้รับการจ้างทุกคนที่ทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในมาตรา 1(2) ทั้งที่เป็นคนสัญชาติเยอรมนีและลูกจ้างคนต่างด้าว ลูกจ้างทำงานบางส่วนเวลา ผู้ฝึกงาน (ภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ) และลูกจ้างที่ทำงานในระยะทดลองงานจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราขั้นต่ำ ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำนำมาใช้บังคับแก่นายจ้างที่จ้างคนงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยได้รับความคุ้มครองค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ[164] อย่างไรก็ดี ในระหว่างการจ้างให้ลูกจ้างทำงานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร นายจ้างมักระบุจำนวนผักหรือผลไม้ที่คนงานต้องเก็บเกี่ยวและค่าจ้างเอาไว้ ซึ่งอนุญาตให้กำหนดค่าจ้างให้แก่คนงานตามชิ้นงานที่เก็บเกี่ยวได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ หากคนงานเก็บเกี่ยวได้มากกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง[165] จากบทบัญญัติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ารัฐบัญญัติฉบับนี้มีขอบเขตการใช้บังคับที่ค่อนข้างกว้าง โดยให้ความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนงานทุกคนที่จะได้รับจากนายจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำดังที่กำหนดในมาตรา 1(1) อันเป็นการคุ้มครองคนงานไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบโดยจ่ายค่าจ้างน้อยเกินไป การกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่สมเหตุสมผล มีการแข่งขันที่ยุติธรรมและเหมาะสม ในขณะเดียวกันส่งผลให้ระบบสวัสดิการสังคมเกิดความเสถียรภาพ[166]

6) สวัสดิการ

กฎหมายว่าด้วยสถานที่ทำงาน ค.ศ. 2014 กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น เรื่องที่พักโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการที่พักให้แก่ลูกจ้างตามฤดูกาลอยู่อาศัยในระหว่างทำงาน หรือให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างมีที่พักตลอดระยะเวลาการทำงาน ซึ่งมาตรฐานของที่พักให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายฉบับนี้ และกฎเทคนิคด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยมีการระบุขนาดขั้นต่ำของที่พัก[167] ซึ่งลูกจ้างต้องทราบล่วงหน้าว่าต้องรับผิดชอบค่าที่พักเองหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าที่พักให้หรือไม่ ค่าที่พักต้อง

---

[164] Federal Minister of Labour and Social Affairs, **The Minimum Wage Act in detail Objectives, Application, Implementation and Control**, p. 38.

[165] Bundesagentur für Arbeit, *op. cit.*

[166] The Federal Government, **Minimum Wage to Rise**, Retrieved May 10, 2022 from https://www.bundesregierung.de/breg-en/news/mindestlohn-faq-1765550

[167] Claudia Lechner, *op. cit.,* pp. 19-20.

กำหนดให้มีความเหมาะสมในสัญญาเช่าและลูกจ้างต้องทราบค่าใช้จ่ายล่วงหน้า ซึ่งไม่สามารถหักค่าเช่าจากค่าจ้างได้ อย่างไรก็ดี หากนายจ้างไม่สามารถจัดหาที่พักให้แก่ลูกจ้างตามฤดูกาลได้จะต้องมั่นใจว่าลูกจ้างมีที่พักที่เหมาะสม และให้มีการตรวจสอบการจัดหาที่พักให้แก่ลูกจ้างที่เหมาะสม นอกจากนี้ ให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำดื่มที่เพียงพอเมื่อทำงานในสภาพอากาศที่ร้อน ห้องน้ำ ห้องสุขา จะต้องจัดแยกสำหรับชายและหญิง สถานที่รับประทานอาหารและการปฐมพยาบาล

7) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รัฐบัญญัติการดำเนินมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคนงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 1 รัฐบัญญัติฉบับนี้ทำหน้าที่ในการปกป้องและปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพแก่คนงานในที่ทำงานโดยผ่านมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับแก่ทุกธุรกิจ กิจกรรม และทุกระบบเศรษฐกิจ เว้นแต่กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ยกเว้นไว้โดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาขอบเขตการบังคับใช้พบว่าคนงานในภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาลในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน ในกรณีหน้าที่นายจ้างที่ต้องจัดให้คนงานได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น รัฐบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้หลายประการโดยไม่อาจเรียกร้องค่าใช้จ่ายจากคนงานได้ดังที่กำหนดในมาตรา 3 โดยให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่คนงาน เพื่อให้ได้รับปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน[168] มาตรา 11 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการดูแลสุขภาพอาชีวอนามัยเชิงป้องกัน โดยให้คนงานตรวจสุขภาพเป็นประจำตามคำร้องขอ นอกจากนั้น มาตรา 12 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้คนงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการทำงาน ซึ่งคนงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะทำงาน หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือนำอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจะต้องอบรมคนงานให้ทราบถึงสิ่งเหล่านั้น

3.2.2 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองภายใต้รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่คนทำงาน ลูกจ้างและผู้ฝึกงานทุกคน อย่างไรก็ดี ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตร พบว่ากฎหมายเยอรมนีกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องที่พิเศษไปกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มี

---

[168] Bundesagentur für Arbeit, *op. cit.*

ครรภ์ โดยกำหนดในรัฐบัญญัติอีกฉบับหนึ่ง คือ รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 ซึ่งจะศึกษา ดังนี้

1) การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในยามวิกาล

รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรให้มีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกาย จึงกำหนดหลักประกันให้มีเวลาพักผ่อนในมาตรา 8(1) ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานล่วงเวลาหรือทำงานยามวิกาล ในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี

2) วันลาเพื่อคลอดบุตร

รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาไว้โดยตรง ซึ่งตามหลักการทั่วไปลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองวันลาเพื่อคลอดบุตร มาตรา 1 กำหนดขอบเขตการใช้บังคับของรัฐบัญญัติฉบับนี้แก่ลูกจ้าง หมายความรวมถึงผู้ฝึกหัดงานและคนที่รับงานไปทำงานที่บ้าน มาตรา 3(2) ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตั้งแต่ 6 สัปดาห์ก่อนถึงกำหนดการคลอดบุตร และมาตรา 6(1) กำหนดวันลาหลังคลอดบุตรได้ 8 สัปดาห์ แต่ระยะเวลาของวันลาหลังคลอดบุตรอาจขยายเป็น 12 สัปดาห์ ในกรณีเป็นการผ่าคลอดก่อนกำหนดและการคลอดบุตรมากกว่าหนึ่งคนในคราวเดียวกัน รัฐบัญญัติฉบับนี้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว จะเห็นว่ากฎหมายเยอรมนีกำหนดระยะเวลาในวันลาเพื่อคลอดบุตรในกรณีปกติ 14 สัปดาห์ ซึ่งแบ่งออกเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดบุตรไว้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดระยะเวลาในวันคลอดบุตรที่มีความยืดหยุ่นโดยเพิ่มระยะเวลาให้มากขึ้น ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องได้รับการดูแลพิเศษในการคลอดบุตร ในกรณีค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้เป็นผู้ประกันตนในกฎหมายประกันสังคม แต่จะได้รับประโยชน์ในการคลอดบุตรเป็นเงินอุดหนุนจากนายจ้าง หากมีรายได้มากกว่า 390 ยูโรต่อเดือน

3) เวลาหยุดพักเพื่อให้นมบุตร

รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 มาตรา 7 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตร เมื่อมีการร้องขอ มีสิทธิพักระหว่างวันเพื่อให้นมบุตร 2 ครั้งต่อวัน ครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที หรือ 1 ครั้งต่อวัน ครั้งละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน มีสิทธิหยุดพัก 2 ครั้งต่อวัน ครั้งละไม่น้อยกว่า 45 นาที เมื่อมีการร้องขอ นอกจากนี้ หากไม่มีการจัดสถานที่ให้นมบุตรที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตร 1 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 90 นาที การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงพักเพื่อให้นม

บุตรให้เป็นเวลาทำงานและไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิในการพักระหว่างการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นเหตุให้ไม่ได้รับค่าจ้าง

4) การทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในมาตรา 2 ให้ผู้ที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรต้องใช้ความระมัดระวังและกำหนดมาตรการในการคุ้มครองสุขภาพแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตร การตรวจสอบสถานที่ทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนผู้ที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานที่ต้องยืนตลอดเวลา โดยต้องจัดให้มีที่นั่งพักผ่อนระยะสั้น ๆ และผู้ที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานต้องนั่งตลอดเวลา โดยต้องให้หยุดงานระยะสั้น ๆ มาตรา 3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานตราบเท่าที่ได้รับการรับรองแพทย์ว่าชีวิตหรือสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือบุตรจะตกอยู่ในอันตรายหากให้ทำงานต่อไป และห้ามจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในช่วง 6 สัปดาห์ที่ผ่านมาก่อนคลอดบุตร เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ประสงค์ที่จะทำงาน

นอกจากนั้น รัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยในกรณีอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งกำหนดในมาตรา 4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยกของหนัก หรืองานที่ต้องสัมผัสอันตรายจากสารพิษ รังสีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ฝุ่น แก๊ส หรือควัน ความร้อน ความเย็น หรือความชื้น งานที่สั่นสะเทือนหรือเสียงดังที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ยกของที่มีน้ำหนักมากกว่า 5 กิโลกรัมด้วยมือเป็นประจำ การเคลื่อนย้ายหรือการขนส่งของที่มีน้ำหนักเกินกว่า 10 กิโลกรัมด้วยมือเป็นครั้งคราว ซึ่งปราศจากการใช้เครื่องจักรในการช่วยเหลือ ในกรณีที่เป็นการยก การเคลื่อนย้าย หรือการขนส่งของที่มีน้ำหนักด้วยมือโดยใช้เครื่องมือในการช่วยเหลือ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องใช้แรงกายภาพในการยก การเคลื่อนย้าย หรือการขนส่งของที่มีน้ำหนักที่มากกว่าการยก การเคลื่อนย้าย หรือการขนส่งของที่มีน้ำหนักโดยไม่มีเครื่องมือในการช่วยเหลือ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตั้งแต่ 5 เดือนทำงานที่ต้องยืนทำงานมากกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน ห้ามมิให้ทำงานที่ต้องยืดตัวหรือก้มตัวในการทำงานบ่อย ๆ หรือทำงานในท่าโน้มตัวหรือการนั่งขัดสมาธินาน ๆ ห้ามมิให้ทำงานที่ต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรชนิดที่ขับเคลื่อนด้วยเท้า การปอกเปลือกไม้จากท่อนไม้ งานที่มีลักษณะอันตรายต่อการตั้งครรภ์โดยตรง หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน หรืองานที่เสี่ยงต่อการเกิดการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอันตรายร้ายแรงสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือทารกที่อยู่ในครรภ์ ห้ามมิให้

ทำงานที่เกี่ยวกับการขนส่งหลังจากตั้งครรภ์ได้ 3 เดือนไปแล้ว และงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอันตรายจากการลื่นไถล ตกจากที่สูงหรือการหกล้ม

3.2.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎหมายเยอรมนีกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในรัฐบัญญัติคนละฉบับกับการใช้แรงงานทั่วไป ในทางเนื้อหากำหนดสารัตถะแห่งการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้เป็นพิเศษ อันสอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายของเด็กที่ยังเติบโตไม่เต็มที่ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและอนามัย โดยกำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 ดังนี้

1) อายุขั้นต่ำในการจ้าง

รัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 ลงวันที่ 12 เมษายน ค.ศ. 1976 แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ 16 กรกฎาคม ค.ศ. 2021 มาตรา 1 กำหนดขอบเขตการใช้บังคับแก่การจ้างบุคคลในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และในเขตเศรษฐกิจจำเพาะที่มีอายุไม่ถึง 18 ปี ในการฝึกอาชีพในฐานะลูกจ้างหรือคนที่ทำงานบ้าน งานบริการอื่นที่คล้ายคลึงกับงานที่ทำโดยลูกจ้างหรือคนที่ทำงานบ้าน และในความสัมพันธ์ที่คล้ายคลึงกับการฝึกอาชีพ เมื่อพิจารณาขอบเขตการบังคับใช้สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบัญญัติฉบับนี้ให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล โดยในมาตรา 2 กำหนดคำนิยามของคำว่า “เด็ก” หมายความว่า “บุคคลที่มีอายุยังไม่ถึง 15 ปี” และคำว่า “เยาวชน” หมายความว่า “บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีแต่ไม่ยังไม่ครบ 18 ปี” เมื่อพิจารณาอายุขั้นต่ำในการจ้างพบว่ากำหนดในมาตรา 5 โดยทั่วไปห้ามมิให้จ้างเด็กอายุไม่ถึง 15 ปีเข้าทำงาน

2) เวลาทำงานปกติ

รัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 มาตรา 8 กำหนดเวลาทำงานปกติของเยาวชนในการทำงานทั่วไปเอาไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากชั่วโมงทำงานลดลงน้อยกว่า 8 ชั่วโมง เยาวชนทำงานได้ 8 ชั่วโมงครึ่งต่อวันในวันทำงานที่เหลือของสัปดาห์เดียวกัน ในงานเกษตรกรรมเยาวชนที่มีอายุมากกว่า 16 ปี ไม่อาจทำงานเกิน 9 ชั่วโมงต่อวันในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวและไม่เกิน 85 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มาตรา 4 หากเด็กหรือเยาวชนได้รับการจ้างจากนายจ้างหลายคนให้นับรวมเวลาทำงาน ช่วงเวลาทำงานและวันทำงานเข้าด้วยกัน เพื่อมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานเกินไป นอกจากนี้ มาตรา 4 กำหนดคำนิยามของคำว่า “เวลาทำงานรายวัน” หมายความว่า “เวลาตั้งแต่เริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันโดยไม่รวมเวลาพัก” ซึ่งในมาตรา 11 ให้เยาวชนต้องได้รับการหยุดพักในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 30 นาทีสำหรับการทำงานตั้งแต่ 4 ชั่วโมงครึ่งถึง 6 ชั่วโมงครึ่ง หรือได้รับการหยุดพัก 60 นาทีหากทำงานเกิน 6 ชั่วโมง โดยห้ามมิให้เยาวชนทำงานเกิน

กว่า 4 ชั่วโมงครึ่งติดต่อกันโดยมิได้หยุดพัก และในมาตรา 12 เมื่อจ้างเยาวชนเวลาทำงานจะต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงในการขุดใต้ดิน 8 ชั่วโมงในอุตสาหกรรมการจัดเลี้ยง การเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ งานก่อสร้างและการชุมนุม 11 ชั่วโมง

3) การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

รัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 มาตรา 13 กำหนดให้เยาวชนมีเวลาว่างต่อเนื่องติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมงหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก่อนที่จะจ้างในวันถัดไป มาตรา 14 ห้ามมิให้นายจ้างให้เยาวชนทำงานยามวิกาลในระหว่าง 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา แต่ยกเว้นในกรณีเยาวชนอายุเกินกว่า 16 ปีที่ทำงานในงานเกษตรกรรม ห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 21.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา มาตรา 15 กำหนดให้เยาวชนทำงานได้เพียง 5 วันต่อสัปดาห์เท่านั้น หากเป็นไปได้ควรให้พัก 2 สัปดาห์ต่อเนื่องกันไป มาตรา 16 กำหนดให้เยาวชนจะไม่ถูกจ้างในวันเสาร์ แต่กำหนดข้อยกเว้นให้จ้างในวันเสาร์ได้ในงานบางประเภท ซึ่งรวมถึงงานเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ มาตรา 17 กำหนดให้เยาวชนจะไม่ได้รับการจ้างในวันอาทิตย์ แต่กำหนดข้อยกเว้นให้จ้างเยาวชนในวันอาทิตย์ในงานบางประเภทได้ ตลอดจนงานเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ที่ต้องทำในวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ มาตรา 18 กำหนดให้เยาวชนต้องไม่ทำงานในวันที่ 24 และ 31 ธันวาคมหลังเวลา 14.00 นาฬิกาหรือในวันหยุดตามประเพณี แต่อนุญาตให้จ้างเยาวชนในวันหยุดตามประเพณีได้ในงานเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ยกเว้นวันที่ 25 ธันวาคม วันที่ 1 มกราคม วันอีสเตอร์ และวันที่ 1 พฤษภาคม

3.3 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายสาธารณรัฐเกาหลี

แม้ในช่วงที่ผ่านมาจะเกิดปรากฏการณ์การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) ของแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เป็นคนเกาหลีใต้ โดยเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะสั้น ๆ ซึ่งเกิดจากสภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรมในบางพื้นที่ อย่างไรก็ดี จากนโยบายการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จนทำให้สาธารณรัฐเกาหลีสามารถยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจมาเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (Developed Country) จึงเกิดค่านิยมแก่คนเกาหลีใต้ที่ต้องการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ มีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง มีความมั่นคงในการทำงานและได้รับค่าจ้างสูง ขณะเดียวกันปฏิเสธการทำงานในภาคเกษตรกรรมที่ถูกจัดเป็นงานประเภท 3D อันได้แก่ งานสกปรก (Dirty Job) งานหนัก (Difficult

Job) และงานอันตราย (Dangerous Job)[169] จนเกิดปัญหาอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน หรือเกิดปัญหาตำแหน่งงานที่ว่างลงเป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะในช่วงเพาะปลูกและการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่เกิดขึ้นในระหว่างเดือนเมษายน-ตุลาคมของทุกปี

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เป็นคนเกาหลีใต้ในภาคเกษตรกรรมที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปี ทำให้รัฐบาลปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงานโดยอนุญาตให้คนต่างด้าวไร้ทักษะฝีมือ (Unskilled Labor) เข้ามาทำงานเพาะปลูกและงานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรในระยะสั้น ๆ ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งอาศัยวีซ่าการทำงานระยะสั้น (Short-Term Employment) หรือ C-4 visa ดังที่กำหนดในมาตรา 10-2 แห่งรัฐบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 2021 อันเป็นรูปแบบการอนุญาตให้ทำงานภายใต้ระบบการจ้างลูกจ้างตามฤดูกาล (Seasonal Workers Employment System) โดยกฤษฎีกาประกาศบังคับใช้รัฐบัญญัติว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมือง ค.ศ. 2022 (The Enforcement Decree of the Immigration Act, 2022) ในตารางที่ 1-2 กำหนดคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาล (Seasonal Workers หรือ Seasonal Labors)” หมายความว่า “ผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมพิจารณาว่ามีคุณสมบัติเป็นผู้ปฏิบัติงานในงานตามฤดูกาล ซึ่งเกี่ยวกับการเพาะปลูก การเก็บเกี่ยว และการแปรรูปพืชผลทางการเกษตร และการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลครั้งแรก”

การอนุญาตให้คนต่างด้าวไร้ทักษะฝีมือเข้ามาทำงานเพาะปลูกและงานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรในระยะสั้น ๆ ในสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าเกิดขึ้นในเดือนกันยายน ค.ศ. 2015[170] ในพื้นที่ชนบท ณ เมืองคเวซัน (Goesan-gun) และขยายการดำเนินงานไปยังรัฐบาลท้องถิ่นทั่วประเทศในปี ค.ศ. 2017[171] อย่างไรก็ดี จากอุปสงค์ของนายจ้างที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวในงานเกษตรกรรมเกิดขึ้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร ทำให้ใน ค.ศ. 2020 ที่ผ่านมา[172] สาธารณรัฐเกาหลีได้ขยายเวลาการทำงานให้แก่คนต่างด้าวมากขึ้น โดยอนุญาตให้ทำงานได้ไม่

---

[169] กระทรวงแรงงาน, **รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาสที่ 3/2564** (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2564), หน้า 18.

[170] Kim Yeonhong and Ahn, *op. cit.,* p. 127.

[171] Kim Hak-sil, “ A Comparative Study on the Foreign Seasonal Worker Program among Countries,” **Korean Journal of Local Government & Administration Studies** 34, 2 (2020): 35.

[172] Yonhap News Agency, **New Visa to Allow Seasonal Migrant Workers to Stay Here for Five Months**, Retrieved June 30, 2022 from https://en.yna.co.kr/view/AEN20191218008900315

เกิน 5 เดือน[173] อาศัยวีซ่างานตามฤดูกาล (Seasonal Workers หรือ Seasonal Labors) หรือ E-8 visa ซึ่งอยู่ภายใต้โครงการลูกจ้างตามฤดูกาล (The Seasonal Worker Program: SWP) โดยรัฐบาลท้องถิ่น (Local Governments) เชิญชวนคนต่างด้าวมาทำงานเกษตรกรรมและงานประมงในพื้นที่ชนบทที่ขาดแคลนแรงงาน[174] อย่างไรก็ดี จากเงื่อนไขการจ้างที่กำหนดระยะเวลาไว้สั้น ๆ โดยเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้กลไกทางกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางหมวดหรือบางมาตราไปใช้บังคับกับลูกจ้างดังกล่าวในบางเรื่อง ในกรณีที่กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้โดยเฉพาะ ดังนี้

3.3.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง

สาธารณรัฐเกาหลีให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ โดยหมายรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรม จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องต่าง ๆ เอาไว้ ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและผู้เยาว์ไว้อีกหมวดหนึ่ง โดยมีความพิเศษในบางเรื่องไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป ดังนี้

1) มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

กฎหมายเกาหลีใต้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไป ซึ่งกฎหมายฉบับที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน คือ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 11 กำหนดขอบเขตการใช้บังคับที่ครอบคลุมการจ้างลูกจ้างประจำไม่น้อยกว่า 5 คนขึ้นไป ในระบบเอกชนทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม โดยหมายความรวมถึงการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวพืชผล ซึ่งเกิดขึ้น 2 ลักษณะ อันได้แก่ ลักษณะแรก การจ้างคนสัญชาติเกาหลีใต้ที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรือต่อเนื่องตลอดปี ลักษณะที่สอง การจ้างคนสัญชาติเกาหลีใต้และคนต่างด้าว ซึ่งเกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปีโดยอาศัยวีซ่างานตามฤดูกาล อย่างไรก็ดี รัฐบัญญัติฉบับนี้ไม่มีผลใช้บังคับแก่ธุรกิจหรือสถานประกอบกิจการที่จ้างเครือญาติโดยพักอาศัยร่วมกับนายจ้าง และการจ้างคนรับใช้ในบ้าน นอกจากนั้น การจ้างลูกจ้างประจำไม่เกิน 4 คนอาจได้รับความคุ้มครองในบางเรื่องตามที่กำหนดในกฤษฎีกาประกาศบังคับใช้ อันได้แก่

---

[173] Korea Immigration Service, **New Visa (E-8) for Seasonal Migrant Workers**, Retrieved June 30, 2022 from https://peoplefirstrelo.com/southkorea/wp-

[174] Embassy of the Republic of Korea in the Republic of the Philippines, **Notice for Seasonal Worker Program (SWP)**, Retrieved June 30, 2022 from https:// overseas.mofa.go.kr/ph-en/brd/m_3275/view.do?seq=760874

วันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาพักระหว่างการทำงาน ค่าจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ โดยให้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางการเงินและความสามารถในการทำงาน[175]

จากขอบเขตการใช้บังคับของรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 สะท้อนให้เห็นว่าให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมคนทำงานทุกคนดังที่กำหนดในมาตรา 6 หากมีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยคำว่า “ลูกจ้าง (Employee)” กำหนดคำนิยามในมาตรา 2(1) หมายความว่า “บุคคลที่ผูกพันตนที่จะเสนอเข้าทำงานให้แก่ธุรกิจหนึ่งหรือสถานประกอบกิจการหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงประเภทอาชีพ” ในทางกลับกัน รัฐบัญญัติฉบับนี้ไม่คุ้มครองเกษตรกรที่เป็นเจ้าของไร่หรือสวนและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานด้วยตนเอง อย่างไรก็ดี นอกจากสาธารณรัฐเกาหลีจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในรัฐบัญญัติฉบับนี้ พบว่ายังมีการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเฉพาะซึ่งกระจัดกระจายในกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ค่าจ้างขั้นต่ำ

รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2018 มาตรา 3(1) กำหนดขอบเขตการใช้บังคับกับธุรกิจหรือสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่จ้างลูกจ้างให้ทำงานกับนายจ้าง มาตรา 6(1) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงสัญชาติหรือสถานะและไม่ว่าจะทำงานในจังหวัดหรือภูมิภาคใดก็ตาม ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยคำว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ” กำหนดคำนิยามในมาตรา 5(1) หมายความว่า “ค่าจ้างที่น้อยที่สุดที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งอาจกำหนดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ในกรณีดังกล่าวหากค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน โดยจำนวนเงินดังกล่าวต้องแสดงเป็นรายชั่วโมงด้วย”

(2) สวัสดิการ

รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 หมวด 2 สิทธิและเสรีภาพของพลเมือง มาตรา 34 กำหนดหลักการให้พลเมืองทุกคนมีสิทธิที่จะมีชีวิตควรคู่แก่ความเป็นมนุษย์ โดยรัฐต้องพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพและสิทธิสตรี ตลอดจนต้องดำเนินนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของผู้สูงอายุและเยาวชน อย่างไรก็ดี สวัสดิการเหล่านี้เป็นการกำหนดหน้าที่ให้แก่รัฐที่จะต้องจัดสวัสดิการในการดำรงชีวิตที่ดีแก่บุคคลในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศเท่านั้น ขณะที่การคุ้มครองสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างฉบับปัจจุบัน พบว่ากำหนดในรัฐบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของลูกจ้าง ค.ศ. 2019 มาตรา 1 กำหนดให้ต้องช่วยส่งเสริมสันติภาพในอุตสาหกรรมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเพิ่ม

---

[175] Ministry of Employment and Labor, **Labor Standards**, Retrieved June 28, 2022 https://www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do

ผลประโยชน์ร่วมกันของคนงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของคนงานและนายจ้าง

(3) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปัจจุบันสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้รัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020 ซึ่งมาตรา 3 กำหนดขอบเขตการใช้บังคับแก่ธุรกิจทุกประเภท แต่ไม่มีผลใช้บังคับกับธุรกิจหรือสถานประกอบธุรกิจที่กำหนดโดยกฤษฎีกาประธานาธิบดีทั้งหมดหรือบางส่วน โดยคำนึงถึงระดับอันตรายและความเสี่ยงประเภทของกิจการ จำนวนลูกจ้างประจำ ณ สถานประกอบกิจการ (กรณีงานก่อสร้างให้อ้างอิงตามมูลค่าของงานก่อสร้าง ซึ่งต่อไปจะใช้บังคับเช่นเดียวกัน) และอื่น ๆ ในกรณีคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” กำหนดในมาตรา 2 หมายถึง ลูกจ้างที่กำหนดไว้ในมาตรา 2(1)1 แห่งรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 หมายถึง “บุคคลที่ผูกพันตนเสนอเข้าทำงานให้แก่ธุรกิจหนึ่งหรือสถานประกอบกิจการหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงประเภทของอาชีพ”

รัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020 กำหนดหน้าที่นายจ้างที่จะต้องจัดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานไว้หลายประการ เช่น มาตรา 5(1) กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานการป้องกันอุบัติภัยในโรงงานอุตสาหกรรมที่กำหนดหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามรัฐบัญญัติฉบับนี้ ตลอดจนปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อลดความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ความเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพแก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงาน มาตรา 38 กำหนดให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย คือ นายจ้างต้องดำเนินการที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมที่เกิดจากอันตรายใด ๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และดำเนินการที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม อันเกิดจากอันตรายจากวิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสม มาตรา 39 กำหนดให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพโดยการป้องกันสุขภาพของลูกจ้าง มาตรา 125 กำหนดให้นายจ้างตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการจ้างในงานอันตรายต่อร่างกายของลูกจ้าง เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น และมาตรา 129 กำหนดให้นายจ้างตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้าง

3.3.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

แม้ว่าลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกาหลีใต้ในบางเรื่องเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานบางเรื่อง พบว่ารัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองอย่างไรนั้น

ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง โดยสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ได้อิสระตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา[176] ดังนี้

1) มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

กฎหมายเกาหลีใต้ไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลในบางเรื่อง ดังนี้

(1) เวลาทำงานปกติ

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหลักเกณฑ์ชั่วโมงทำงานมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างกลุ่มนี้จะมีชั่วโมงทำงานปกติอย่างไรให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง สำหรับคำนิยามของคำว่า “ชั่วโมงทำงานตามสัญญา (Contractual Work Hours)” กำหนดในมาตรา 2 หมายความว่า “ชั่วโมงทำงานที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ตกลงกันไว้ภายในระยะเวลาทำงานตามมาตรา 50 หรือมาตรา 69 แห่งกฎหมายฉบับนี้ หรือตามมาตรา 139(1) แห่งรัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020” ในกรณีเวลาทำงานปกติในงานทั่วไปกำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันโดยไม่รวมเวลาพัก เมื่อรวมเวลาทำงานปกติตลอดสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง และเมื่อคำนวณชั่วโมงทำงานต่อวันและสัปดาห์แล้ว เวลารอการทำงานใด ๆ ที่ใช้ไปโดยลูกจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างให้ถือเป็นชั่วโมงทำงาน

(2) เวลาพักระหว่างการทำงาน

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหลักเกณฑ์เวลาพักระหว่างการทำงานมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนั้น ลูกจ้างประเภทนี้จะมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างไรให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง ในกรณีเวลาพักระหว่างการทำงานในงานทั่วไปกำหนดใน มาตรา 54 ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน (Recess) ไม่น้อยกว่า 30 นาที หรือไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับการทำงานทุก ๆ 4 ชั่วโมงหรือ 8 ชั่วโมงตามลำดับ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง

(3) วันหยุด

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหลักเกณฑ์วันหยุดมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล อย่างไรก็ดี ในกรณีวันหยุดในงานทั่วไปที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น พบว่ารัฐ

---

[176] บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด, *เรื่องเดิม*, หน้า 7-71.

บัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ประเภท อันได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ดังนี้

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 55 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้นตามที่กำหนดในกฤษฎีกาประกาศบังคับใช้ โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างได้ทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับตัวแทนแรงงาน

ข. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 60 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป และทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 15 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีขึ้นไป ต้องเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 1 วัน จาก 15 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ในกรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุก ๆ 2 ปี ต้องเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้อีก 1 วัน โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น เมื่อรวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วไม่เกิน 25 วัน อย่างไรก็ดี ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วน้อยกว่า 1 ปี หรือทำงานมาแล้วน้อยกว่าร้อยละ 80 ของปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง 1 วันในแต่ละเดือนระหว่างที่ลูกจ้างได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่หักจากวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีถัดไป ในปีแรกนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสูงสุดไม่เกิน 11 วัน และปีที่ 2 จำนวน 15 วัน ทั้งนี้ ใช้บังคับกับลูกจ้างที่เริ่มต้นทำงานตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ. 2017 เป็นต้นไป[177]

ค. วันหยุดตามประเพณี

ระเบียบว่าด้วยวันหยุดตามประเพณี ค.ศ. 2021 (Regulations on Public Holidays of Government Offices, 2021)[178] กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดวันแรงงานแห่งชาติในวันที่ 1 พฤษภาคม และวันหยุดตามประเพณีอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศของราชการ[179]

---

[177] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, **คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ** (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2563), หน้า 17.

[178] โปรดดูระเบียบว่าด้วยวันหยุดตามประเพณี ค.ศ. 2021 ข้อ 2 กำหนดวันหยุดตามประเพณีอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศของราชการ นอกเหนือไปจากวันแรงงานแห่งชาติ อันได้แก่ 1) วันอาทิตย์ 2) วันสุดท้ายของเดือนธันวาคม วันแรกและวันที่สองของเดือนมกราคมตามปฏิทินจันทรคติ ซึ่งเป็นวันปีใหม่ (Seollal Day) คือ วันที่ 31 ธันวาคม วันที่ 1 มกราคม และวันที่ 2 มกราคม 3) วันประกาศอิสรภาพ วันประกาศอิสรภาพ วันสถาปนาแห่งชาติของเกาหลี และวันอังกูล

2) ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์มาใช้บังคับแก่การจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานเพาะปลูกหรือถมดิน หว่านเมล็ดพันธุ์ เพาะเมล็ด หรือเก็บเกี่ยวพืชหรืออาชีพอื่นเกี่ยวกับงานเกษตรกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไม่ได้รับความคุ้มครองในบางเรื่อง ดังนี้

(1) ลูกจ้างหญิง

การไม่คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยเป็นไปตามข้อยกเว้นที่กำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

ก. การทำงานยามวิกาล

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 70(1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอายุ 18 ปีขึ้นไปทำงานในยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา โดยต้องการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางช่วงเวลาที่เกิดความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมในทางเพศได้ง่ายกว่าในเวลากลางวัน และห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในวันหยุด เพื่อคุ้มครองให้มีเวลาพักผ่อนโดยไม่ต้องทำงานหนักเกินไป อย่างไรก็ดี รัฐบัญญัติฉบับนี้กำหนดข้อยกเว้นแก่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาลและทำงานในวันหยุดได้ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของนายจ้างดำเนินต่อไปได้ ในบางสถานการณ์ที่มีความจำเป็น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงรายบุคคล ซึ่งประสงค์ที่จะทำงานยามวิกาลและทำงานในวันหยุด

(Hangul Day) คือ วันที่ 1 มีนาคม 4) วันที่ 8 เมษายนตามปฏิทินจันทรคติ คือ วันประสูติของพระพุทธเจ้า 5) วันเด็ก คือ วันที่ 5 พฤษภาคม 6) วันรำลึกสงคราม คือ วันที่ 6 มิถุนายน 7) วันก่อนวันขอบคุณพระเจ้า (Chuseok Day) วันขอบคุณพระเจ้าและวันถัดจากวันขอบคุณพระเจ้า คือ 14 วันที่ 15 และวันที่ 16 ของเดือนสิงหาคมตามปฏิทินจันทรคติ 8) วันคริสต์มาส คือ วันที่ 25 ธันวาคม 9) วันเลือกตั้งสำหรับการเลือกตั้งเมื่อสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งที่อ้างถึงในมาตรา 34 แห่งรัฐบัญญัติการเลือกตั้งอย่างเป็นทางการของรัฐ 10) วันอื่น ๆ ที่รัฐบาลกำหนดเป็นครั้งคราว

[179] สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล และบริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน** (กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล; เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, 2557), หน้า 5-25.

ข. งานที่อาจเป็นอันตราย

จากข้อจำกัดทางสรีระร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ไม่แข็งแรงเทียบเท่าลูกจ้างเพศชาย รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 72 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภทที่เป็นงานหนัก โดยเกิดอันตรายหรือไม่สอดคล้องกับสรีระร่างกาย อันได้แก่ การทำงานในหลุมหรือบ่อ เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นชั่วคราวเพื่อดำเนินกิจการตามที่กำหนดโดยกฤษฎีกาประกาศบังคับใช้

ค. วันลาปวดประจำเดือน

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 73 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ยื่นคำร้องลาปวดประจำเดือน (Monthly Menstrual Leave) โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ 1 วัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเกาหลีใต้เล็งเห็นความสำคัญของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ต้องเจ็บปวดทรมานในช่วงที่มีประจำเดือน จึงให้สิทธิในการพักผ่อนโดยไม่ต้องมาทำงานให้แก่นายจ้างตามปกติ อันเป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นมาโดยสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงของร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีประจำเดือนในทุกเดือน

(2) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่แตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปในบางประการอันกำหนดในหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์ ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง มาตรา 32 รับรองให้พลเมืองทุกคนมีสิทธิในการทำงาน โดยให้ความคุ้มครองพิเศษแก่สตรีวัยทำงาน อันไม่อยู่ภายใต้การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการจ้าง ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไว้เป็นกรณีพิเศษ อย่างไรก็ดี มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์มาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยผู้เขียนจะศึกษาในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

ก. การทำงานยามวิกาล

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไว้โดยเฉพาะ มาตรา 70(2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และห้ามมิให้ทำงานในวันหยุด แต่ไม่ใช้บังคับในกรณีที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน คือ เมื่อได้รับความยินยอมจากหญิงที่คลอดบุตรมาแล้วไม่ครบ 1 ปี หรือเมื่อหญิงมีครรภ์ยื่นคำร้องอย่างชัดเจนโดยไม่กระทบต่อสุขภาพ

ข. การทำงานล่วงเวลา

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 71 กำหนดการคุ้มครองการทำงานล่วงเวลา เพื่อมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องทำงานหลายชั่วโมงต่อวัน อันเป็นการทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและบุตรที่อยู่ในครรภ์ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่คลอดบุตรไม่ครบ 1 ปีทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 150 ชั่วโมงต่อปี แม้มีข้อตกลงสภาพการจ้างให้ทำได้ก็ตาม

ค. การลดชั่วโมงทำงาน

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 74(7) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไม่เกิน 12 สัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่า 36 สัปดาห์ร้องขอให้ลดชั่วโมงทำงานวันละ 2 ชั่วโมงได้ ซึ่งนายจ้างอาจยินยอมโดยมีเงื่อนไขว่าการอนุญาตให้ลดชั่วโมงทำงานลงเหลือ 6 ชั่วโมง หากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ดี มาตรา 74(8) ห้ามมิให้ลดค่าจ้างที่เกิดจากการลดชั่วโมงทำงาน จากหลักเกณฑ์ที่กำหนดในรัฐบัญญัติฉบับนี้สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเกาหลีใต้ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองการพักผ่อนของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จึงกำหนดหลักประกันห้ามทำงานยามวิกาล ห้ามทำงานล่วงเวลาและลดชั่วโมงทำงาน อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่พิเศษกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์

ง. วันลาเพื่อคลอดบุตร

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 74(1) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง 90 วัน (120 วัน หากมีบุตรพร้อมกันอย่างน้อย 2 คน) โดยอาจลาก่อนและหลังคลอดบุตร แต่ต้องเป็นการลาหลังคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 45 วัน (60 วัน หากมีบุตรพร้อมกันอย่างน้อย 2 คน) และมาตรา 74(4) กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสนับสนุนการลาคลอดบุตร 60 วันแรก (75 วันแรก หากมีบุตรพร้อมกันอย่างน้อย 2 คน) นอกจากนั้น รัฐบัญญัติโอกาสการจ้างงานและเงินช่วยเหลือความสมดุลระหว่างงาน-ครอบครัว ค.ศ. 2021 มาตรา 18(3) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อาจได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐหรือประกันสังคมตามรัฐบัญญัติประกันสังคม ค.ศ. 2021 (Framework Act on Social Security, 2021)

จ. เวลาพักเพื่อให้นมบุตร

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 75 ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองเด็กที่เกิดจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพื่อให้ได้รับนมมารดาเป็นเวลาที่เหมาะสม ส่งผลให้เด็กมีการเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี ตามคำขอมีเวลาหยุดพักเพื่อให้นมบุตรครั้งละ 30 นาทีหรือมากกว่านั้น จำนวน 2 ครั้งต่อวัน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น

3) ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

จากหลักการที่รับรองในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 มาตรา 32(5) ให้อำนาจแก่รัฐในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่แตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไป โดยไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอายุ ซึ่งมีเหตุผลมาจากสรีระทางร่างกาย วุฒิภาวะและความละเอียดรอบคอบในการทำงานของเด็กที่มีน้อยกว่าผู้ใหญ่ โดยกำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 หมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์ อย่างไรก็ดี มาตรา 63 มิให้นำหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์มาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนี้

(1) การห้ามมิให้ผู้อื่นทำสัญญาจ้างแทนเด็ก

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 67 ห้ามมิให้ผู้มีอำนาจปกครองหรือผู้ปกครองทำสัญญาจ้างแรงงานในนามของเด็ก รวมถึงผู้มีอำนาจปกครอง หรือผู้ปกครองของเด็ก หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labor : MOEL) อาจยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเด็กได้ ถ้าเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานทำให้เด็กเสียเปรียบ และนายจ้างที่ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ระบุสภาพการทำงานตามมาตรา 17 เป็นลายลักษณ์อักษร มาตรา 66 กำหนดให้เก็บหลักฐานเกี่ยวกับอายุของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแต่ละคน ณ สถานที่ทำงานของตน รวมทั้งบันทึกความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวที่รับรองอายุของเด็กและความยินยอมที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้มีอำนาจปกครองหรือผู้ปกครอง และมาตรา 68 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองสัญญาจ้างแรงงานเด็กไว้ครอบคลุม โดยต้องเกิดจากความสมัครใจและเจตนาที่จะผูกนิติสัมพันธ์จากเด็กด้วยตนเอง ตลอดจนให้สิทธิแก่เด็กที่จะเรียกร้องค่าจ้างด้วยตนเอง หากปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่น

(2) อายุขั้นต่ำในการจ้าง

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 64 กำหนดเงื่อนไขอายุขั้นต่ำในการจ้างเอาไว้ โดยต้องการคุ้มครองมิให้จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำเกินไปเข้าทำงาน เนื่องจากมีโอกาสที่จะทำให้ร่างกายเกิดการแคระแกร็นหรือหยุดการเจริญเติบโตก่อนวัยอันควร จึงห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง และห้ามมิให้จ้างบุคคลที่ต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นภายใต้กฎหมายประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ค.ศ. 2021 (Elementary and Secondary Education Act, 2021) แต่กำหนดข้อยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีหนังสือรับรองการอนุญาตให้จ้างที่ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฤษฎีกาประกาศบังคับใช้ ซึ่งใบรับรองการจ้างอาจกำหนดประเภทงานตามคำร้องขอของเด็กที่เกี่ยวข้องและเท่าที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาภาคบังคับ

(3) เวลาทำงานปกติและการทำงานยามวิกาล

นอกจากการกำหนดข้อห้ามเรื่องอายุขั้นต่ำในการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 กำหนดเวลาทำงานปกติรายวันและรายสัปดาห์ของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักผ่อนหรือสามารถทำกิจกรรมใด ๆ ที่สอดคล้องกับช่วงวัยที่อยู่ระหว่างการศึกษาเล่าเรียน เช่น การทำการบ้าน การทำงานอดิเรกที่สนใจ หรือกิจกรรมที่สถาบันการศึกษาจัดขึ้น กำหนดในมาตรา 69 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุ 15-18 ปีทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดสัปดาห์ต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง อย่างไรก็ดี เวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้มีลักษณะไม่เคร่งครัด คือ ขยายเวลาทำงานได้ไม่เกิน 1 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนั้น มาตรา 70 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีขึ้นไปทำงานยามวิกาลในระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และห้ามมิให้ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ไม่ใช้บังคับในกรณีได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน เมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

กล่าวโดยสรุป การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามกฎหมายเกาหลีใต้นั้น ผู้เขียนเห็นว่าต้องการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง (Work-Life Balance) ซึ่งมีเหตุผลมาจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้ลูกจ้างที่เป็นคนเกาหลีใต้และคนต่างด้าวที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากแก่ชีวิต ในทางข้อเท็จจริงพบว่าต้องเผชิญสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัยไม่เหมาะสม มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้าง ได้รับค่าจ้างต่ำ ถูกทำร้ายร่างกายหรือกักขังและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูง อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา[180] จึงกำหนดหลักการพื้นฐานในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1987 เพื่อให้อำนาจในการตรากฎหมายลำดับรองโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในการคุ้มครองลูกจ้างอย่างเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น กำหนดหน้าที่ให้รัฐต้องจัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาและสนับสนุนการทำเกษตรกรรมและประมงอย่างครอบคลุม เพื่อปกป้องและส่งเสริมการทำงานของลูกจ้างที่เป็นอาชีพพื้นฐานของคนในประเทศ

---

[180] Kim, Yeonhong and Ahn, *op. cit.*, p. 133.

3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายประเทศญี่ปุ่น

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาประเทศญี่ปุ่นต้องเผชิญหน้ากับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ดังปรากฏข้อมูลที่รายงานในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2020 พบว่ามีประชากรอายุ 65 ขึ้นไปจำนวน 36.19 ล้านคน จากประชากร 125.71 ล้านคน หรือคิดเป็น 28.8% ของประชากรทั้งประเทศ[181] โดยสวนทางกับอัตราการเกิด (Birth Rate) ที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้สูงอายุมีจำนวนมากกว่า 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ และจากค่านิยมของคนชาติที่ปฏิเสธการทำงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour)[182] จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพพื้นฐานของคนในประเทศตลอดระยะเวลา 2,000 ปีที่ผ่านมา[183] ดังจะเห็นจากข้อมูลสำมะโนการเกษตรและป่าไม้ (The Census of Agriculture and Forestry in Japan) ใน ค.ศ. 2020 เปิดเผยว่ามีการจ้างในภาคเกษตรกรรมเพียง 1.52 ล้านคน ซึ่งลดลงร้อยละ 20 ใน ค.ศ 2015 มีจำนวนทั้งสิ้น 1.97 คน[184]

จากปัญหาการเกิดตำแหน่งงานที่ว่างลงในภาคเกษตรกรรม พบเห็นโดยทั่วไปทุกประเทศในโลกโดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้ในเวลาต่อมาประเทศญี่ปุ่นเกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงาน จากเดิมที่อนุญาตให้คนต่างด้าวผู้เชี่ยวชาญระดับสูงหรือแรงงานมีฝีมือ (Skilled Labour) หรือแรงงานกึ่งทักษะฝีมือในระบบฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค (The Technical Intern Training Program) เข้ามาทำงานเพื่อขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรม

---

[181] The Cabinet Office of Japan, **Annual Report on the Ageing Society [Summary] FY2021**, Retrieved October 22, 2022 from https://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2021/pdf/2021.pdf

[182] สุดปรารถนา ดวงแก้ว, **สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานและนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของญี่ปุ่น**, ค้นวันที่ 22 ตุลาคม 2565 จาก http://hub.ias.chula.ac.th/en/article/shortage-of-labor-and-policies-for-accepting-foreign-workers-in-japan/

[183] Mutsuyasu Ito and Kouichi Hiraizumi, “Agriculture in Japan,” In **Encyclopaedia of the History of Science, Technology, and Medicine in Non-Western Cultures** (Dordrecht: Springer, 2008), p. 47.

[184] Yusaku Yoshikawa and JIN Corporation, **Combatting Japan’s Agricultural Worker Shortage**, Retrieved October 23, 2022 from https://ajrc.crawford.anu.edu.au/department-news/19974/combatting-japans-agricultural-worker-shortage

ขั้นสูง ทำให้ในปัจจุบันมีการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศได้สูงสุดไม่เกิน 5 ปี[185] จำนวน 14 สาขา โดยหมายความถึงงานในภาคเกษตรกรรมที่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก[186] ซึ่งอาศัยวีซ่าทักษะเฉพาะทาง (Specified Skilled Worker) ตามสถานภาพการพำนักประเภท “หมายเลข 1”

3.4.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มีขอบเขตการใช้บังคับแก่การคุ้มครองคนงาน ซึ่งคำว่า “คนงาน (Workers)” กำหนดคำนิยามในมาตรา 9 หมายความว่า “บุคคลที่ทำงานในธุรกิจหรือสำนักงาน (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “ธุรกิจ”) และเป็นผู้ได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงประเภทของอาชีพ” จากคำนิยามข้างต้นคนงานหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภทงานเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิต ซึ่งได้รับความคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเช่นเดียวกันโดยไม่มีการออกกฎหมายลำดับรองในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่กำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างออกไปเพียงแต่กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับกับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายเกาหลีใต้ดังที่ผู้เขียนได้ศึกษามาก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ดี นอกจากกฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว พบว่ายังมีการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเฉพาะ ซึ่งกระจัดกระจายภายใต้กฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

กฎหมายญี่ปุ่นกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายทั่วไป ในระดับกฎหมายเดียวกันที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติ (Act)” คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ตราขึ้นโดยรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 ซึ่งให้อำนาจในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในแต่ละเรื่อง ดังนี้

---

[185] Immigration Services Agency of Japan, **Specified Skilled Worker Program Guidebook for Foreign Nationals Thinking About Working Under a Specified Skilled Worker Status of Residence**, Retrieved October 22, 2022 from https://www.ssw.go.jp/th/files/pdf/guidebook.pdf

[186] Immigration Services Agency of Japan, **A New Status of Residence “Specified Skilled Worker”**, Retrieved October 22, 2022 from https://www.moj.go.jp/isa/content/930005373.pdf

(1) ค่าจ้างขั้นต่ำ

พระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1959 มาตรา 4(1) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ โดยมาตรา 3 กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่แตกต่างกันออกไปตามประเภทอุตสาหกรรมหรือระดับฝีมือแรงงาน หรือค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละภูมิภาค (Regional Minimum Wages) โดยกำหนดอัตราที่แตกต่างออกไปในแต่ละพื้นที่ อย่างไรก็ดี มาตรา 7 กำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างที่มีลักษณะพิเศษบางประการ อันได้แก่ ลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำงานอย่างจำกัด เช่น ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างการฝึกอบรมสายอาชีพ ลูกจ้างที่ทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ลูกจ้างที่ทำงานเบาและลูกจ้างที่ทำงานแทนผู้อื่นชั่วคราว ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานและสถานการณ์อื่น ๆ จากจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ จากข้อยกเว้นที่กำหนดไว้จะเห็นได้ว่าไม่รวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ดังนั้น ลูกจ้างกลุ่มนี้จึงได้รับความคุ้มครองค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป จากบทบัญญัติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นให้ความสำคัญในการคุ้มครองให้ลูกจ้างทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนด เพื่อให้ลูกจ้างสามารถนำไปเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่ยากลำบาก

(2) สวัสดิการ

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 95 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างอาศัยอยู่ร่วมกันในที่พักอาศัยที่เกี่ยวกับธุรกิจของตน จะต้องจัดทำระเบียบเกี่ยวกับที่พักตามมาตรฐานที่กำหนด และต้องแจ้งระเบียบเหล่านี้แก่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จากบทบัญญัติฉบับดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นมิได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในทุกเรื่อง เพียงแต่เปิดโอกาสให้นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถตกลงกันเองได้ ซึ่งนายจ้างคนใดที่ประสงค์จะจูงใจให้บุคคลใด ๆ เข้าทำงานกับตนอาจเสนอสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างของตนได้

(3) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 มาตรา 3(1) กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้เกิดความมั่นใจถึงความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในที่ทำงานด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายและการปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งกำหนดขอบเขตการใช้บังคับที่ครอบคลุมคนงานทุกคนดังที่กำหนดในมาตรา 2 (ii) หมายถึงคนงานที่กำหนดในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 กล่าวคือ ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 ในมาตรา 20 กำหนดให้นายจ้างต้องป้องกัน

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอันตรายทางร่างกาย มาตรา 22 กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันความบกพร่องทางสุขภาพ และมาตรา 71-2 กำหนดให้นายจ้างต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดความสะดวกสบาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการฟื้นฟูความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 มาตรา 66(1)(2)(3) กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการคุ้มครองสุขภาพโดยจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการตรวจสุขภาพโดยแพทย์หรือทันตแพทย์ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเสี่ยงภัยตามคำสั่งคณะรัฐมนตรี มาตรา 66-5(1) กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน การลดชั่วโมงทำงานหรือลดความถี่ของการทำงานกลางคืนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมด้านอื่น ๆ ในกรณีมีความจำเป็นต้องคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างภายหลังเข้ารับการตรวจสุขภาพ มาตรา 69(1) กำหนดให้นายจ้างต้องให้ความรู้และให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพแก่ลูกจ้าง ในลักษณะการให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพโดยแพทย์หรือพยาบาล มาตรา 13(1) ในกรณีพบว่ามีความจำเป็นพิเศษในการช่วยรักษาสุขภาพ และแต่งตั้งแพทย์เพื่อให้บริการเรื่องสุขภาพแก่ลูกจ้าง โดยเป็นไปตามขนาดของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตหรือร่างกายของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน และมาตรา 59 กำหนดให้นายจ้างต้องฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยหรือสุขภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่งานบางประเภทผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวก่อนเข้าทำงาน หรือลูกจ้างที่เปลี่ยนแปลงงานและลูกจ้างที่ต้องทำงานในลักษณะอันตราย ซึ่งเป็นมาตรการที่ต้องการลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างในระหว่างการทำงาน

2) ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีความแตกต่างไปจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างแรงงานทั่วไปในบางเรื่อง เนื่องจากสภาพร่างกายมีความอ่อนแอกว่าลูกจ้างทั่วไป อันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) ลูกจ้างหญิง

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 68 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีประจำเดือนที่จะทำงานยากขึ้น เมื่อร้องขอลาการทำงานในวันที่มีประจำเดือน นายจ้างจะต้องไม่จ้างให้ทำงานในวันที่มีประจำเดือน

(2) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์ ดังนี้

ก. เวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 66 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข. การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 66 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดบุตรทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดบุตรทำงานในเวลากลางคืน เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินสมควร จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และเด็กในครรภ์

ค. วันลาเพื่อคลอดบุตร

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 65 นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาก่อนการคลอดบุตร 6 สัปดาห์ (หรือลาก่อนคลอดบุตร 14 สัปดาห์ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์บุตรมากกว่า 1 คนขึ้นไป) และลาภายหลังคลอดบุตรอีก 8 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเพื่อลาคลอดบุตรทั้งสิ้น 14 สัปดาห์ (หรือ 22 สัปดาห์ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์บุตรมากกว่า 1 คนขึ้นไป) จากหลักเกณฑ์การเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรก่อนการคลอดบุตรและการเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรภายหลังการคลอดบุตร สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ตั้งครรภ์บุตรมากกว่า 1 คนขึ้นไปดังที่กำหนดในมาตราดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีภาระหนักขึ้น สำหรับการเลี้ยงดูบุตรที่ตนได้คลอดออกมาพร้อมกันมากกว่า 1 คนขึ้นไป จึงมีการเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรก่อนและหลังการคลอดบุตรเอาไว้อย่างชัดเจน[187]

อย่างไรก็ดี ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอาจไม่ลาภายหลังคลอดบุตรก็ได้ หากต้องการกลับมาทำงานเมื่อเวลาของการลาภายหลังคลอดบุตรครบ 6 สัปดาห์ เมื่อแพทย์ได้

---

[187] เสาวลักษณ์ หีบแก้ว และตรีเนตร สาระพงษ์, “การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศญี่ปุ่น: นัยยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย,” **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง** 14, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2561): 165.

วินิจฉัยว่างานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาเพื่อคลอดบุตร โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือไม่นายจ้างต้องระบุในข้อบังคับการทำงาน[188] กล่าวคือ หากข้อบังคับการทำงานมิได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น มาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติประกันสุขภาพ ค.ศ. 1922 (Health Insurance Act, 1922) ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรจากกฎหมายประกันสังคม โดยครอบคลุมระยะเวลาของการลาเพื่อคลอดบุตร ซึ่งเป็นเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรก่อนคลอดบุตร 42 วันและหลังคลอดบุตร 56 วันแทน (หรือ 98 วันก่อนการคลอดบุตรในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์บุตรมากกว่า 1 คนขึ้นไป) หากมีการเข้าร่วมการประกันสุขภาพในรูปแบบเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรอัตรา 2 ใน 3 ของค่าจ้าง

ง. วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

พระราชบัญญัติว่าด้วยการลาเพื่อดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัวและมาตรการอื่น ๆ สำหรับสวัสดิการแรงงานในการดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัว ค.ศ. 1991 มาตรา 9(2) กำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงที่มิใช่การจ้างรายวันที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้หลังจากวันลาเพื่อคลอดบุตรได้สิ้นสุดลง โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรพร้อมกันได้เป็นเวลา 1 ปีจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 1 ปี 2 เดือน นอกจากนั้น มาตรา 5(3)(4) เมื่อครบกำหนดเวลาของวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่กำหนดไว้ แต่ไม่สามารถหาสถานรับเลี้ยงเด็กเพื่อฝากเลี้ยงบุตรในระหว่างที่ต้องกลับไปทำงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือชายมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 1 ปี 6 เดือน และมีสิทธิลาต่อไปได้อีกเป็นเวลา 6 เดือนจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 2 ปี อย่างไรก็ดี มาตรา 5(1) กำหนดเงื่อนไขการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับการจ้างจากนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานอย่างน้อย 1 ปี และมีความเป็นไปได้ว่านายจ้างจะจ้างให้ทำงานต่อไปหลังจากบุตรอายุครบ 1 ปี

จากหลักเกณฑ์เรื่องวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายญี่ปุ่นให้ความสำคัญแก่เด็กที่กำเนิดขึ้นมา จึงกำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้เป็นเวลานาน เพื่อให้บุตรได้รับนมมารดาอันเป็นสารอาหารที่คุณค่าทางโภชนาการ มีเวลาใกล้ชิดบุตรและให้ลูกจ้างชายช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรของภริยา กระนั้นก็ตาม ในกรณีค่าจ้างระหว่างลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรมิได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือไม่นั้นให้เป็นไปตามข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกัน อย่างไรก็ดี ลูกจ้างที่มี

---

[188] สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, **คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น** (โตเกียว: สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2563), หน้า 13.

คุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) มีสิทธิได้รับเงินชดเชยระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร 6 เดือนแรกในอัตราร้อยละ 67 ของเงินในเดือนที่หยุดงาน และมีสิทธิได้รับเงินชดเชยระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงบุตร 6 เดือนหลังในอัตราร้อยละ 50[189] ทั้งนี้ เงินชดเชยระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงบุตรอาจมีการเปลี่ยนแปลง[190]

จ. เวลาหยุดพักระหว่างวันเพื่อให้นมบุตร

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 67 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 1 ปี หยุดพักระหว่างวันเพื่อให้นมบุตรอย่างน้อย 30 นาที วันละ 2 ครั้ง เพื่อให้เด็กที่เกิดจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับนมมารดาอย่างต่อเนื่อง แม้วันลาเพื่อคลอดบุตรได้สิ้นสุดลงโดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างตามปกติ และมาตรา 68 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีประจำเดือนที่จะทำงานยากขึ้น เมื่อร้องขอลาการทำงานในวันที่มีประจำเดือน นายจ้างต้องไม่จ้างให้ทำงานในวันที่มีประจำเดือน ในกรณีงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่คลอดบุตรไม่เกิน 1 ปี

ฉ. งานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 64-3 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัย อันได้แก่ การยกของหนัก การทำงานในสถานที่มีแก๊สอันตราย หรืองานอื่นที่กระทบต่อการตั้งครรภ์ หรืองานอื่นที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือที่ได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรหรือการให้นมบุตร ซึ่งงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

ช. สุขภาพอนามัย

ประเทศญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงระหว่างตั้งครรภ์และภายหลังคลอดบุตร จึงกำหนดมาตรการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระหว่างตั้งครรภ์และภายหลังคลอดบุตร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย ฯลฯ ของโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการจ้างงาน ค.ศ. 1972 (Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment, 1972) มาตรา 12 กำหนดให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพและการตรวจร่างกายจากแพทย์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสุขภาพแม่และเด็ก ค.ศ. 1965 (The Maternal and Child Health Act, 1965) และมาตรา 13(1) กำหนดให้นายจ้างต้องใช้

---

[189] เสาวลักษณ์ หีบแก้ว และตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 169.

[190] สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, *เรื่องเดิม,* หน้า 14.

มาตรการที่จำเป็นอื่น ๆ ในการคุ้มครองสุขภาพ เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานและลดปริมาณงานลงตามคำแนะนำของแพทย์

3) ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้หลายด้าน อันเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองให้เกิดความสอดคล้องกับข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ของเด็ก ดังนี้

(1) อายุขั้นต่ำในการจ้าง

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 หมวด 6 ว่าด้วยผู้เยาว์ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางสรีระทางร่างกายและความปลอดภัยในการทำงาน ในมาตรา 56 กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ แต่กำหนดข้อยกเว้นที่อาจจ้างเด็กอายุเกิน 13 ปีทำงานนอกเวลาเรียนในประเภทงานที่กำหนดได้ ซึ่งเป็นงานเบาที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิการของเด็ก โดยได้รับอนุญาตจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(2) เวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 60 กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมชั่วโมงทำงานแล้วไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมไปลดชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งของสัปดาห์ลงเหลือ 4 ชั่วโมงหรือน้อยกว่านั้น แต่ชั่วโมงทำงานในวันอื่นของสัปดาห์อาจขยายเป็น 10 ชั่วโมง และเมื่อรวมชั่วโมงทำงานแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับการพักผ่อนตามความจำเป็นของร่างกาย

(3) การทำงานยามวิกาล

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 61 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กต่ำกว่า 18 ปี ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา หรือห้ามมิให้ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 23.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในกรณีที่มีความจำเป็นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ กำหนดให้ทำงานในพื้นที่ใดหรือในช่วงเวลาใดก็ได้ จากหลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงกำหนดกลไกทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองมากกว่าลูกจ้างทั่วไป โดยเฉพาะการกำหนดเวลาทำงานปกติที่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป หรือห้ามทำงานในเวลากลางคืนโดยกำหนดช่วงเวลาในการทำงานที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งเป็นจุดเด่นของกฎหมายญี่ปุ่นโดยไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติไปจากลูกจ้างทั่วไป อันมีเหตุผลมาจากความแตกต่างด้านอายุ

3.4.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

โดยทั่วไปกฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานไว้หลายเรื่อง ซึ่งกระจัดกระจายในพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ดี ในกรณีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในบางเรื่อง พบว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 กำหนดข้อยกเว้นไม่มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างบางประเภท โดยผลของมาตรา 41 กำหนดข้อยกเว้นไม่นำหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติ เวลาพักและวันหยุดมาใช้กับธุรกิจหลายประเภทที่ปรากฏในภาคผนวกตารางที่ 1 รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับการเพาะปลูกหรือการปรับปรุงดินหรือพืช การปลูก การเก็บเกี่ยว หรือตัดแต่ง หรือธุรกิจการเกษตรอื่นใดหรือธุรกิจป่าไม้ ยกเว้นการทำป่าไม้ ดังนั้น ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ เวลาพักและวันหยุด ดังนี้

1) เวลาทำงานปกติ

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 กำหนดชั่วโมงทำงาน (Working Hours) รายวันและรายสัปดาห์เอาไว้ เพื่อมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ในกรณีเวลาทำงานปกติในงานทั่วไปกำหนดในมาตรา 32 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงโดยไม่รวมเวลาพัก ซึ่งประเทศญี่ปุ่นได้ดำเนินการลดชั่วโมงทำงานลงจากเดิมที่กำหนดไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยค่อย ๆ ลดลงนับตั้งแต่ ค.ศ. 1988 เป็นต้นมา จนกระทั่งในปัจจุบันที่กำหนดไว้สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง[191] สะท้อนให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักเกินไปตามคำสั่งของนายจ้างที่เป็นผู้มีอำนาจในการต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งลูกจ้างไม่กล้าปฏิเสธการทำงานตามที่นายจ้างออกคำสั่งให้ทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติ จึงกำหนดหลักประกันเวลาทำงานปกติเอาไว้โดยตรง นอกจากนี้ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยการลดชั่วโมงทำงานในประเทศญี่ปุ่น พบว่าทำให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างลดลง อันแตกต่างไปจากในอดีตที่ผ่านมาที่คนงานมีชั่วโมงทำงานยาวนานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ทำให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง[192]

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 32-5 กำหนดข้อยกเว้นงานบางประเภทที่มีชั่วโมงทำงานไม่แน่นอนในแต่ละวัน อันเป็นผลมาจากลักษณะหรือสภาพของงาน ซึ่งนายจ้างอาจให้ทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า จากบทบัญญัติข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่นมีการตรากฎหมายที่เอื้อให้ธุรกิจของ

---

[191] The Japan Institute for Labour Policy and Training, *op. cit.,* p. 66.

[192] Goh Ichihara and others, *op. cit.,* p. 634.

นายจ้างสามารถดำเนินต่อไปได้ในกรณีมีความจำเป็น โดยนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติ แต่กำหนดเงื่อนไขในงานบางลักษณะเท่านั้น

2) เวลาพักระหว่างการทำงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 34 กำหนดหลักเกณฑ์เวลาพักระหว่างการทำงานในงานทั่วไป 2 ระดับ ซึ่งนายจ้างต้องให้ลูกจ้างทุกคนพักระหว่างการทำงานอิสระอย่างน้อย 45 นาทีหรือ 1 ชั่วโมง ในกรณีที่มีการทำงานมาแล้วไม่เกิน 6 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 8 ชั่วโมง เว้นแต่นายจ้างได้ทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้างในสถานที่ทำงานนั้น หากไม่มีสหภาพแรงงานดังกล่าว

3) วันหยุด

พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 กำหนดวันหยุดในงานทั่วไป 2 ประเภท อันได้แก่ (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ มาตรา 35 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน หรือให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 4 วันขึ้นไป ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ เพื่อให้คุ้มครองมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินไป (2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี มาตรา 39 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป และมีอัตราการทำงานอย่างน้อยร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมดหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 10 วัน ซึ่งลูกจ้างจะหยุดพักผ่อนประจำปีติดต่อในคราวเดียวกันหรือไม่ก็ได้ นอกจากนั้น นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่มีจำนวนปีทำงานต่อเนื่องมาก มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วน แต่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสูงสุดได้ไม่เกิน 20 วัน

ทั้งนี้ จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ จึงออกตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการให้รัฐสมาชิกต้องตรากฎหมายภายในที่เป็นการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะ หรือเป็นตราสารระหว่างประเทศที่คุ้มครองลูกจ้างทั่วไป ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไปด้วยในตัวเอง ในกรณีกฎหมายเยอรมนีพบว่ามีความโดดเด่นโดยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลหลายเรื่องภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำที่มีการแก้ไขกฎหมายในช่วงเวลาที่ผ่านมา เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ในกรณีกฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่นมีลักษณะที่เหมือนกัน โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป เพียงแต่มีการยกเว้นบางมาตราที่ไม่นำมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างบางประเภท ซึ่งรวมถึงลูกจ้างในงานดังกล่าว ในบทถัดไปผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย โดยในปัจจุบันมีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาในลำดับถัดไป

บทที่ 4

การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

จุดเริ่มต้นของการจ้างให้บุคคลทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งนายจ้างกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างไว้สั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิตภายใต้สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนของไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยคู่สัญญานายจ้างและลูกจ้างต้องบังคับกันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมนั้น เดิมทีมีพื้นฐานมาจากการถ้อยทีถ้อยอาศัยของคนในสังคมเกษตรกรรม ในลักษณะการช่วยเหลือระหว่างญาติพี่น้องหรือผู้คนที่อาศัยในหมู่บ้านเดียวกันตามวิถีชีวิตที่เรียบง่ายของคนในชนบท ต่อมาเมื่อการทำการเกษตรกรรมเพาะปลูกแพร่หลายมากขึ้น ทำให้เกิดวิวัฒนาการของการจ้างในรูปแบบการรับจ้างในเวลาต่อมา โดยการตีค่าแรงตามจำนวนผลงานที่ผู้รับจ้างทำให้แก่ผู้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างทำของ จนกระทั่งในปัจจุบันที่งานเพาะปลูกมีความสำคัญมากขึ้น ในฐานะเป็นหน่วยการผลิตขั้นพื้นฐานที่มารองรับการดำเนินกิจกรรมในภาคส่วนอื่น ๆ ของระบบเศรษฐกิจ รวมถึงเป็นกลไกที่เข้ามารองรับความจำเป็นของประชากรโลกในการเข้าถึงอาหารและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร จนเกิดวิวัฒนาการในการจ้างให้บุคคลเข้าทำงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างและนายจ้างต่อกันภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างอาจกำหนดค่าจ้างเป็นรายวันเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน หรือตกลงจ่ายค่าจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันก็ได้ อันเป็นรูปแบบการจ้างที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ซึ่งอาจเป็นการจ้างที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนหรือเกิดขึ้นเพียงบางขั้นตอนของงานเพาะปลูกพืชก็ได้ เช่น คนไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศไม่เอื้ออำนวยต่อการปลูกพืชเศรษฐกิจได้ย้ายถิ่นภายในประเทศมาเป็นลูกจ้างในงานเก็บเมล็ดพันธุ์ข้าวปนทิ้งก่อนขั้นตอนการเกี่ยวข้าวในจังหวัดต่าง ๆ ในภาคกลาง หรือทำงานเป็นลูกจ้างใส่ปุ๋ยในไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี หรือคนต่างด้าวจากประเทศกัมพูชาที่ย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาทำงานเป็นลูกจ้างเก็บผลไม้ในจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกของประเทศไทย

เมื่อนิติสัมพันธ์ของการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างจะต้องอุทิศกำลังแรงกายและสติปัญญาในการทำงานตามคำสั่งหรือตามที่นายจ้างมอบหมาย และอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตามทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุมที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้าง จึงเป็นรูปแบบการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานดังที่กำหนดในมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ

พาณิชย์ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” อย่างไรก็ดี จากเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งกำหนดไว้เพียงบางส่วนของปีหรือที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับกลไกทางกฎหมายที่เข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองว่าลูกจ้างกลุ่มนี้ ในทางกฎหมายจะได้รับความคุ้มครองหรือไม่ ซึ่งโดยหลักทั่วไปของการใช้และการตีความกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่าจำแนกกลไกทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวได้ 2 กรณี อันได้แก่ กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และกรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างคนไทยหรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในงานประเภทนี้ ในทางกฎหมายจะได้รับความคุ้มครองที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) เพราะความแตกต่างจากเชื้อชาติหรือสัญชาติ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

4.1 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครอง

กลไกทางกฎหมายของไทยที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย พบว่ากำหนดในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีหลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการจะต้องคำนึงถึง อันได้แก่[193] ประการแรก ค่าตอบแทนการทำงาน คือ ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่ควรจะได้รับ ในอันที่จะสามารถดำรงชีวิตได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างต้องดิ้นรนไปทำงานกับนายจ้างหลายรายพร้อมกัน ส่งผลให้จิตใจเกิดความมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานเพียงอย่างเดียว รวมถึงต้องได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อต้องทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ประการที่สอง ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม คือ ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันทำงานปกติ วันหยุดและวันลาที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายของมนุษย์ เพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักติดต่อกัน ประการที่สาม ความมั่นคงในการทำงาน คือ ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง โดยนายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหากมีการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเตรียมตัวในการแสวงหาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และต้องมีการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามสิทธิของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีปัจจัยในการดำรงชีวิตระหว่างการหางานใหม่ และ ประการที่สี่ ความปลอดภัยในการทำงาน คือ ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความ

---

[193] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 151.

ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยนายจ้างต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามระบบป้องกันตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบเยียวยาตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อเกิดความเสียหายจากการประสบอันตรายตามลักษณะของอันตรายที่เกิดขึ้น

หลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น กำหนดขึ้นมา เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ดี บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่ควรได้รับในการทำงาน อันจะทำให้ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่ด้วยความสมัครใจ ส่งผลให้งานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่จ้าง ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อันเป็นกฎหมายที่มีสถานะสูงสุดซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองประชาชนในลักษณะกว้าง ๆ อันรับรองในหมวด 1 บททั่วไป หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ โดยกำหนดแนวนโยบายด้านเกษตรกรรมที่ผูกพันให้รัฐต้องดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ในสถานะเป็นผู้ได้รับความคุ้มครองตามหลักการที่กำหนดในรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกัน ในกรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย พบว่ากำหนดไว้ 2 ประการ อันได้แก่

4.1.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป

ในกรณีไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในเรื่องใดเอาไว้โดยเฉพาะ กล่าวคือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ เอาไว้ แต่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยผลของกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างในงานทั่วไปในบางเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว[194] อันเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นมาเพื่อต้องการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปใน

---

[194] กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ข้อ 4 บัญญัติว่า “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

ภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ในลักษณะการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกำหนดเวลาในการเข้าทำงานและสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน หรืออีกนัยหนึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมก็ตาม แต่มุ่งเน้นไปที่การจ้างในเชิงธุรกิจการค้าที่มุ่งแสวงหากำไร โดยมักจะให้ลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมที่นำไปสู่การแปรรูปในเชิงอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทั่วไป โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างไว้ต่อเนื่องตลอดปีหรือมีลักษณะเป็นการจ้างให้ทำงานไปเรื่อย ๆ อันไม่กำหนดระยะเวลาสูงสุดในการจ้างเอาไว้ก็ได้ ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้และสวัสดิการ” อันกำหนดในหมวดที่ 6 ว่าด้วยแนวนโยบายแห่งรัฐ โดยเกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ รวมไปลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจากปัญหาความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ และการคุ้มครองลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในฐานะกฎหมายเอกชนไม่เพียงพอ ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป[195] ดังนี้

4.1.1.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 11/1 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยในหมวด 1 บททั่วไปได้รับความคุ้มครองเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นมาตรา 22

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”

[195] โปรดดูภาคผนวก จ กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

อันกำหนดความคุ้มครองที่แตกต่างออกไป ขณะที่ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปได้รับความคุ้มครองเพียงเรื่องเดียว คือ การคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินกำลังตามมาตรา 37 ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเพียงบางมาตราที่สำคัญ ดังนี้

1) การไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

นอกจากลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 7 โดยการเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ยังได้รับความคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายอื่น อันเกิดผลดีแก่ลูกจ้างดังกล่าวที่จะได้รับการยกระดับให้มีการคุ้มครองที่เพิ่มเติมจากมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง[196]

2) การร่วมรับผิดกรณีจ้างเหมาช่วง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปในเรื่องหนี้เงิน อันได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม โดยในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

3) การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิ

---

[196] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 135.

และหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่ไม่ต่ำกว่าเดิม

4) การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

5) การปฏิบัติโดยเท่าเทียมในการจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงที่ทำงานดังกล่าวเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้าง ซึ่งจะกีดกันหรือปฏิบัติที่แตกต่างกันด้วยเหตุผลความแตกต่างจากความเป็นชายและหญิงมิได้[197] เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่จ้างให้ทำไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ รวมถึงการที่กฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ยังกำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมีลักษณะคุณภาพและปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

6) การบอกกล่าวล่วงหน้า

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดชนิดของสัญญาจ้างแรงงานโดยจำแนกจากการสิ้นสุดของสัญญาได้ 2 กรณีใหญ่ ๆ อันได้แก่[198] ชนิดแรก สัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจสิ้นสุดตามระยะเวลาที่จ้าง สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จหรือถึงกำหนดตามเงื่อนเวลา หรือสิ้นสุดเมื่อตกลงกันเลิกสัญญา การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานชนิดนี้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดในมาตรา 17 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง ชนิดที่สอง สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตาม

---

[197] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 96.

[198] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 109-111.

ฤดูกาลถูกจัดเป็นสัญญาจ้างประเภทนี้ เพราะเป็นสัญญาที่จ้างกันตามฤดูกาลอยู่แล้ว โดยการจ้างเกิดขึ้นเพียงบางขั้นตอนของงานเพาะปลูก หรือเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร อันไม่อาจทราบเวลาสิ้นสุดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด ดังนั้น เมื่อเสร็จนายจ้างก็จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานตามแรงงานที่ลูกจ้างทำ

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน จึงต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดในมาตรา 17 วรรคสอง อย่างไรก็ดี การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตราดังกล่าว นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ ตามที่กำหนดในมาตรา 17 วรรคสาม รวมทั้งในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานตามที่กำหนดในมาตรา 17/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นไปตามหลักการสำคัญประการหนึ่งของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องมีความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามสิทธิของลูกจ้างด้วย[199]

7) การนับอายุงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยคุ้มครองให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ให้ได้รับปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปในเรื่องการนับอายุงาน ซึ่งเพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว สำหรับการได้สิทธิในเรื่องต่าง ๆ ของลูกจ้าง[200] ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ กฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

---

[199] *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 151.

[200] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 65.

8) การออกค่าใช้จ่ายสำหรับดำเนินการตามกฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ โดยนายจ้างจะมาเรียกร้องจากลูกจ้างในภายหลังมิได้ เช่น การจัดสวัสดิการน้ำดื่มสะอาดหรือห้องน้ำ ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานประเภทนี้ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรมในการทำงาน

9) งานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินกำลัง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งไม่ต้องทำงานกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินไป อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างได้[201] โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำได้ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547

10) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 100-107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามระบบป้องกันซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างในการทำงานมาเป็นอันดับแรก อันเป็นหนึ่งในสี่หลักการสำคัญของการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการจะต้องคำนึงถึง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือนอกสถานประกอบกิจการก็ตาม[202] อันเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาในอันที่จะป้องกันสุขภาพร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกแห่งการทำงานปัจจุบันที่มีการนำสารเคมีอันตรายและเครื่องจักรกลทางการเกษตรมาใช้ในสังคมเกษตรกรรมชนบทของไทยอย่างแพร่หลาย การกำหนด

---

[201] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 188.

[202] *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 236.

มาตรการในการจัดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงกำหนดขึ้นมาเพื่อลดความสูญเสียจากอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรืออันตรายที่เกิดขึ้นจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน[203]

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แม้จะมีมาตรการป้องกันอันตรายหรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยกฎหมายกำหนดหน้าที่แก่นายจ้างจะต้องดำเนินการเอาไว้เพียงใดก็ตาม แต่การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ[204] ในทางกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้ยังได้รับความคุ้มครองในเงินทดแทนตามระบบเยียวยาความเสียหายจากการประสบอันตรายตามลักษณะของอันตรายที่เกิดขึ้น อันได้แก่ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ ซึ่งเกิดจากลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกยกเว้นความคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทนตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อต้องการให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือเยียวยาในอันที่จะบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายที่ลูกจ้างและครอบครัวได้รับจากภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน[205]

ในปัจจุบันมาตรการจัดความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีการออกกฎหมายมาใช้บังคับเป็นการเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อันเกิดจากการยกเลิกหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตั้งแต่มาตรา 100-107 จากสาเหตุที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ไม่สามารถจัดความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างได้อย่างเต็มที่[206] ซึ่งในบทเฉพาะกาล มาตรา 74 บัญญัติว่า “ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวงประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับโดยอนุโลม” ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในเรื่องดังกล่าวที่สำคัญ ซึ่งกำหนดในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดหน้าที่ที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายประการ เช่น มาตรา 6 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มี

---

[203] วิวิธ วงศ์ทิพย์, **เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-5**, ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2563), หน้า 4-21.

[204] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 263.

[205] *เรื่องเดียวกัน,* หน้า 265.

[206] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, **กฎหมายแรงงาน,** หน้า 185.

สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ซึ่งในมาตรา 7 กำหนดให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

4.1.1.2 ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ในทางเนื้อหากำหนดขอบเขตในการคุ้มครองที่พิเศษเพิ่มขึ้นหรือมีความแตกต่างไปจากการคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป[207] ในอันที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) และมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ถูกนายจ้างออกคำสั่งให้ทำงานในทางที่ผิด ซึ่งอาจเกิดภัยแก่ลูกจ้างดังกล่าวในภายหลังได้[208] โดยมีเหตุผลจากปัจจัยด้านสรีระร่างกายของเพศหญิงที่แข็งแรงน้อยกว่าเพศชาย และข้อจำกัดทางร่างกายที่อยู่ในระหว่างการมีครรภ์

ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง อันได้แก่ มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 38 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อันให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปในทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องเวลาทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตามมาตรา 39/1 โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวภายใต้กฎหมายใด ๆ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

1) ลูกจ้างหญิง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็น

---

[207] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 344.

[208] ธีระ ศรีธรรมรักษ์, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527), หน้า 58.

งานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงกำหนดไว้ 2 เรื่อง ดังนี้

(1) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานดังกล่าวให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภท ซึ่งเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือสรีระของเพศหญิง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยพละกำลังหรือแรงกายภาพในการทำงาน หรือมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง อันได้แก่ งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดในข้อ 2 อันได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย รวมทั้งงานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขแหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

(2) เวลาทำงานยามวิกาล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานประเภทนี้เกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ซึ่งมีเหตุผลมาจากการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องทำงานหนัก และในช่วงเวลายามวิกาลมีความเสี่ยงที่จะเกิดอาชญากรรมในทางเพศแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้ง่ายกว่าในเวลากลางวันที่มีแสงสว่างตามธรรมชาติ

2) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

จากเหตุผลเรื่องข้อจำกัดทางร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างการมีครรภ์ ทำให้มีการคุ้มครองในบางเรื่องที่นอกเหนือไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์ อันเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานทั่วไป โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

(1) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

นอกจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 จำกัดสิทธินายจ้างไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานบางประเภทเอาไว้ ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ก็เช่นเดียวกัน ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฉบับนี้ยังกำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานดังกล่าว โดยห้ามมิให้ทำงานบางประเภทที่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับสรีระทางร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในช่วงแห่งการตั้งครรภ์ โดยนอกจากมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ พบว่าอาจส่งผลกระทบต่อเด็กที่อยู่ในครรภ์อาจต้องคลอดก่อนกำหนดหรืออาจเสียชีวิตในครรภ์หรือคลอดออกมาแต่เกิดความพิการหรือผิดปกติบางประการ จึงกำหนดข้อห้ามนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานเด็ดขาด โดยกำหนดในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อันได้แก่ งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) วันลาเพื่อคลอดบุตร

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วันเหมือนกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทั่วไป เพื่อให้มีเวลาเลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตรและเกิดความใกล้ชิดกับบุตร โดยไม่ต้องทำงานให้แก่

นายจ้างในระหว่างนั้นได้ อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 59 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ลาเพื่อคลอดบุตรมิได้รับรายได้ในระหว่างนั้น ส่งผลให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ไม่เกิดการจูงใจให้มีการตั้งครรภ์เพื่อเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศ

(3) สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ในกรณีตำแหน่งงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำในระหว่างมีครรภ์ โดยมีลักษณะการทำงานที่กระทบหรือมีผลเสียต่อเด็กที่อยู่ในครรภ์ เนื่องจากสภาพร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีความอ่อนแอทำให้ไม่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้ตามปกติ จึงมีโอกาสที่จะเกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของตนเองและบุตรในครรภ์ ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ อันมีเหตุจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองไว้เป็นกรณีพิเศษ[209] ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น ซึ่งเป็นไปตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานทั่วไป

(4) การห้ามเลิกจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถตั้งครรภ์มีบุตรได้เหมือนกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานทั่วไป โดยไม่ต้องเกรงกลัวนายจ้างจะเลิกจ้างด้วยเหตุผลดังกล่าว

---

[209] สิวฤทธิ์ นิ่มสกุล, **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553), หน้า 84.

แม้การตั้งครรภ์ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอาจทำงานให้แก่นายจ้างน้อยกว่าช่วงเวลาที่มิได้มีครรภ์ และส่งผลให้เกิดภาระแก่นายจ้างในการบริหารงานมากขึ้นก็ตาม[210]

4.1.1.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ในทางเนื้อหากำหนดขอบเขตเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่แตกต่างไปจากการใช้แรงงานทั่วไปในบางเรื่อง โดยมีเหตุผลมาจากสภาพทางร่างกายหรือลักษณะทางกายภาพของเด็ก ซึ่งยังเติบโตไม่เต็มที่และอ่อนประสบการณ์ในการทำงาน ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น กำหนดให้นายจ้างดังกล่าวต้องปฏิบัติในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก อันได้แก่ มาตรา 44 มาตรา 46 มาตรา 47 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อันเป็นการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานทั่วไป ดังนี้

1) อายุขั้นต่ำในการจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะ อันมีสารัตถะของการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานทั่วไป กระนั้นก็ตาม ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ในฐานะที่เป็นกฎหมายทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้จ้างเด็กที่มีอายุน้อยเกินไปทำงานก่อนวัยอันควร ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางร่างกาย โดยทำให้เด็กมีการเจริญเติบโตไม่เต็มที่และจะส่งผลเสียระยะยาวแก่เด็กต่อไป[211]

2) เวลาพัก

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องปฏิบัติตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

[210] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 346

[211] ชัชชัย ลาภปรารถนา, **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561), หน้า 2-59.

โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักเหมือนกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานทั่วไป ส่งผลให้มีเวลาพักรับประทานอาหาร เพื่อให้ร่างกายมีเรี่ยวแรงและพร้อมที่จะกลับมาทำงานจนเสร็จสิ้นในแต่ละวัน รวมถึงมีเวลาพักผ่อนโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง

3) เวลาทำงานยามวิกาล

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานทั่วไป โดยต้องปฏิบัติตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อให้เด็กซึ่งมีสภาพร่างกายยังไม่เจริญเติบโตเต็มที่มีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับช่วงวัย

4) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานทั่วไป โดยต้องปฏิบัติตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย โดยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ อันได้แก่ งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะงานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงงานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออก

ตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก โดยไม่ต้องทำงานที่มีลักษณะไม่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกาย[212]

5) ค่าจ้างและหลักประกัน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานทั่วไป โดยต้องปฏิบัติตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ไม่ว่ากรณีใด ๆ โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานกับนายจ้างจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวกับหน้าที่ทางการเงิน บัญชีหรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม[213] นอกจากนี้ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

4.1.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ

ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างในงานอื่น ๆ โดยทั่วไปในบางเรื่องอันเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในบางเรื่องเอาไว้โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายลำดับรอง ซึ่งตราออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในทางเนื้อหาลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองในบางเรื่องที่แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป โดยได้รับการคุ้มครองตามหลักทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองบางเรื่องไว้โดยตรงตามกฎหมายพิเศษภายใต้กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ดังนี้

---

[212] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 358.

[213] ปภาศรี บัวสวรรค์, **กฎหมายแรงงานและประกันสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561), หน้า 101.

4.1.2.1 วันหยุดพักผ่อน

จากรูปแบบการจ้างให้ลูกจ้างทำงานเพาะปลูกที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ โดยเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร อันมิใช่การจ้างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิอาจได้รับสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ดังที่กำหนดในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเงื่อนไขที่ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อเมื่อได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี จากข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกลุ่มนี้ ส่งผลให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น สำหรับลูกจ้างดังกล่าวเอาไว้โดยเฉพาะในรูปแบบกฎหมายพิเศษ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งกำหนดในข้อ 5 ให้นายจ้างซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรมตลอดปีและมิได้ให้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วกับนายจ้างรายเดียวกันครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน อันเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจได้อย่างอิสระ โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และกำหนดค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้น โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น นอกจากนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

4.1.2.2 การทำงานในวันหยุดพักผ่อน

ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่า 3 วันทำงาน ดังที่กำหนดในข้อ 5 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดดังที่กำหนดในข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว อันเป็นการกำหนดหลักประกันให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อมาทดแทนเวลาพักผ่อนส่วนตัวที่สูญเสียไป เนื่องจากต้องมาทำงานให้แก่นายจ้างในระหว่างนั้น

4.1.2.3 วันลาป่วยและค่าจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันลาป่วยและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในงาน

เกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะ กำหนดในข้อ 7 ให้นายจ้างซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรมตลอดปีและมิได้ให้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวต้องให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง เพื่อให้มีเวลาพักรักษาพยาบาลจากอาการเจ็บป่วยด้วยโรคหรือจากสภาพร่างกายที่ผิดปกติไปจากเดิม ซึ่งอาจเกิดจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน หรืออวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายเกิดอาการผิดปกติที่มิได้เกิดขึ้นจากการทำงาน อย่างไรก็ดี การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ นอกจากนี้กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวยังให้ความคุ้มครองรายได้ระหว่างรักษาตัวให้แก่ลูกจ้าง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างเกิดความกังวลว่าจะมีปัจจัยเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิตระหว่างการรักษาพยาบาลหรือไม่ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร หรือค่าใช้จ่ายในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

4.1.2.4 สวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก

การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความจำเป็นในการดำรงชีวิตของลูกจ้างที่เป็นมนุษย์ปุถุชนทุกคนที่ควรได้รับในระหว่างการทำงาน[214] เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย เกิดความพึงพอใจและเกิดความปลอดภัยในการทำงานนั้น นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ลูกจ้างทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์ในตัวเองจากผลลัพธ์ของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่ตน[215] ในกรณีงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไว้โดยเฉพาะ ซึ่งรัฐบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่สุด โดยกำหนดในข้อ 8 ให้นายจ้างให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ตลอดจนการจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง อย่างไรก็ดี นายจ้างไม่ต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าวหากลูกจ้างมิได้พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง เช่น ลูกจ้างที่มีถิ่นที่อยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนเดียวกับพื้นที่ในการทำงาน ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างกลุ่มนี้จะพักอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนเอง ซึ่งเดินทางไปทำงานให้แก่นายจ้างโดยรถจักรยานยนต์

---

[214] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 210.

[215] อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลพรรณ, **เศรษฐศาสตร์แรงงาน** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532), หน้า 258.

นอกจากนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ยังกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด ซึ่งเป็นไปตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 แห่งประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ในงานเกษตรกรรม ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559 โดยเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับในระหว่างการทำงาน อันได้แก่ ห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง อีกทั้งจากสภาพการทำงานของงานเพาะปลูกในบางขั้นตอนลูกจ้างต้องทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เช่น การฉีดสารเคมีในการกำจัดวัชพืช หรืองานที่ลูกจ้างทำในบางขั้นตอนโดยต้องสัมผัสกับดินโคลนหรือสิ่งสกปรกใด ๆ จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง เพื่อให้ร่างกายสะอาดปราศจากการตกค้างของสารเคมีอันตราย ยิ่งไปกว่านั้น จากสภาพของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ต้องทำในป่ารกทึบ ซึ่งมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะถูกสัตว์มีพิษกัดจนได้รับบาดเจ็บ หรือประสบอุบัติเหตุจากเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาเวชภัณฑ์และยาที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาลได้เบื้องต้น เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม

4.2 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครอง

ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องใดเอาไว้โดยเฉพาะ ในรูปแบบกฎหมายพิเศษตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ โดยผลของกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้จะไม่ได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย อันเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ ซึ่งโดยทั่วไปมีการเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง รวมทั้งไม่มีความแน่นอนว่านายจ้างจะจ้างให้ทำงานในฤดูกาลเพาะปลูกของปีถัดไปหรือไม่ก็ได้[216] ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการทำงานเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่ายังต้องพึ่งพาฝนฟ้าอากาศในรูปแบบการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม โดยไม่มีความแน่นอนในการเริ่มต้นและการสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน แต่โดยผลของกฎหมายลูกจ้างที่ทำงานประเภทนี้กลับมิได้รับความคุ้มครองการทำงานภายใต้กฎหมายใด ๆ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนควรได้รับ

[216] โปรดดูคำชี้แจงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

การปฏิบัติจากนายจ้างในระหว่างการทำงานอย่างเท่าเทียมในฐานะที่เป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง ทำให้เกิดจารีตประเพณีที่คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติในการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ดำรงอยู่ควบคู่กับสังคมเกษตรกรรมของไทย ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจึงศึกษากรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนี้

4.2.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

การกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างที่ทำงานในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน นับเป็นสิทธิมนุษยชนที่จะทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในการทำงาน โดยมีวันและเวลาทำงานปกติที่สมเหตุสมผล มีการพักระหว่างการทำงาน ได้รับวันหยุดและมีสิทธิที่จะลาการทำงานจากนายจ้าง และได้รับสวัสดิการหรือเกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน อย่างไรก็ดี ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลยังไม่ได้รับความคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในบางเรื่องโดยกฎหมายมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองเอาไว้ ดังนี้

4.2.1.1 เวลาทำงานปกติ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติรายวันหรือรายสัปดาห์ไว้โดยเฉพาะ โดยวันหนึ่งให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานวันหนึ่งไม่เกินกี่ชั่วโมง หรือเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินกี่ชั่วโมง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในมาตรา 23 วรรคแรก โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งกำหนดว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง จากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันเวลาทำงานปกติในอันที่จะมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ภายหลังจากการอุทิศกำลังแรงกายและสติปัญญาในการทำงานให้แก่นายจ้างไปแล้ว ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง โดยนายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานยืดหยุ่นตามปัจจัยของฝนฟ้าอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมถึงการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เช่น ในกรณีนายจ้างรีบเร่งให้ลูกจ้างตระเตรียมหน้าดินให้แล้วเสร็จเพื่อที่จะนำต้นกล้าของพืชลงปลูกให้ทันในช่วงฤดูฝน หรือรีบเร่งให้ลูกจ้างเก็บผลลำไยให้ทันกำหนดเวลาที่จะส่งมอบให้แก่ผู้รับซื้อ ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องกันไปจนงานเสร็จสิ้นในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูกได้ โดยไม่จำต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน

4.2.1.2 เวลาพักระหว่างการทำงาน

เวลาพักระหว่างการทำงาน (Rest Period) นับว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับความจำเป็นของร่างกายเช่นเดียวกับเวลาทำงานปกติ เพื่อให้มีเวลารับประทานอาหารและมีเวลาผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่เกิดขึ้นในระยะแรกของวัน และมีเรี่ยวแรงกลับไปทำงานในช่วงเวลาที่เหลือของวันต่อไป โดยเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกที่ถูกจัดเป็นประเภทงานหนัก ซึ่งต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดระยะเวลาในแต่ละวัน รวมทั้งโดยสภาพทั่วไปเป็นงานที่ต้องทำกลางแจ้งและต้องเผชิญกับลมฟ้าอากาศโดยตรง ทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยมากกว่าการทำงานในสถานประกอบกิจการ จึงควรกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีความยืดหยุ่นให้ลูกจ้างมีเวลาส่วนตัวอย่างอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ดังคำนิยามของถ้อยคำดังกล่าว ซึ่งรองศาสตราจารย์ตรีเนตร สาระพงษ์ อธิบายไว้ หมายความว่า “เวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน และไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง”[217]

เมื่อพิจารณาเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้โดยเฉพาะ โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่ากี่ชั่วโมง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง จากช่องว่างทางกฎหมายที่เกิดขึ้นข้างต้น ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมาย

4.2.1.3 วันหยุด

แม้ว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีวันหยุดพักผ่อนที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี พบว่าลูกจ้างกลุ่มนี้ยังมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนี้

---

[217] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 294.

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly Holidays) เอาไว้โดยเฉพาะ โดยให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ในสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่ากี่วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่กี่วัน ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณากฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว พบว่ามิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ในสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่มีเวลาพักผ่อนทางร่างกายและจิตใจหรือมีเวลาอยู่กับครอบครัว อันเป็นการปรับความสมดุลแห่งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายหลังจากอุทิศกำลังแรงกายทำงานให้นายจ้างติดต่อมาตลอดสัปดาห์ เพื่อให้มีเรี่ยวแรงสำหรับกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในสัปดาห์ต่อไป

2) วันหยุดตามประเพณี

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันหยุดตามประเพณี (Traditional Holidays) เอาไว้โดยเฉพาะ โดยให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกี่วัน นอกจากนั้นกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 โดยให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันวันหยุดตามประเพณี สำหรับการเข้าร่วมและสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นมรดกของชาติให้คงอยู่คู่สังคมไทย

4.2.1.4 วันลา

การคุ้มครองให้ลูกจ้างมีวันลาในระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างตามปกติที่เคยทำ ด้วยเหตุผลความจำเป็นที่เกิดขึ้นแก่ชีวิต มีภารกิจหรือหน้าที่พิเศษบางประการที่ต้องจัดการ[218] จากเหตุผลดังกล่าวกฎหมายจึงกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมีวันลา (Leave of Absence) โดยไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น นับว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจควรได้รับอย่างเท่าเทียม ในกรณีที่กฎกระทรวงว่า

---

[218] สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์, *เรื่องเดิม*, หน้า 133.

ด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะ พบว่ามีเพียงวันลาป่วยประเภทเดียวที่กำหนดในข้อ 7 ซึ่งเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ดังที่กำหนดในข้อ 4 อันได้แก่ วันลาเพื่อคลอดบุตร อย่างไรก็ดี ในกรณีวันลาประเภทอื่น ๆ ที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองไว้โดยเฉพาะและมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยผลของกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนี้

1) วันลาเพื่อทำหมัน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน (Leave for Sterilization) เอาไว้โดยตรง ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติมาตรา 33 และมาตรา 57 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำหมันในวันที่ลาในวันนั้น และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างบางคนมีความจำเป็นต้องพักฟื้นหรือรักษาพยาบาลหลังจากทำหมัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิลาไปทำหมันคุมกำเนิด เพื่อมิให้สมาชิกในครอบครัวมีจำนวนมากเกินความสามารถในการเลี้ยงดู ซึ่งคำนิยามของคำว่า “ทำหมัน” มีนักกฎหมายบางท่านให้ความหมายเอาไว้ โดยสมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่ อธิบายว่า เป็นการกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทั้งเพศชายและหญิงไม่สามารถมีบุตรได้อีกต่อไป อันเป็นการกระทำต่อร่างกายของลูกจ้างคนนั้น ๆ เช่น การตัดหรือการผูกอวัยวะที่ใช้ในการสืบพันธุ์[219]

2) วันลากิจ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น โดยให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิลาการทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อไปจัดการกิจธุระอันจำเป็นส่วนตัวเอาไว้โดยเฉพาะ ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 57/1 โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

---

[219] สมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่, **คดีแรงงาน** (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2562), หน้า 79.

ในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน ทำให้เกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิลาการทำงาน เพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัวที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของชีวิตให้เสร็จสิ้นด้วยตนเอง โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น ทั้งที่ในทางข้อเท็จจริงมนุษย์ทุกคนย่อมมีภาระหรือหน้าที่ในอันที่จะต้องจัดการให้เรียบร้อยนอกเหนือไปจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามปกติ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้างเอง หรือสมาชิกในครอบครัว แต่ลูกจ้างต้องจัดสรรเวลาจัดการด้วยตนเอง

3) วันลาเพื่อรับราชการทหาร

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร (Leave for Military Service) ไว้โดยตรง ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารในระหว่างที่นายจ้างได้จ้างให้ทำงาน

4) วันลาเพื่อการฝึกอบรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมเอาไว้โดยตรง ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิที่จะพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นในการทำการเกษตรกรรม

4.2.1.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ไว้โดยเฉพาะโดยกำหนดให้นายจ้างซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างที่ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราเท่าใดให้แก่ลูกจ้าง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับนี้มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Rate) ซึ่งเป็นไปตามข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา

ในกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป กำหนดอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ[220] แต่ไม่มีผลใช้บังคับแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว โดยประกาศฉบับนี้กำหนดคำนิยามของคำว่า “งานเกษตรกรรม” อันได้แก่ “งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก”[221] ดังที่กำหนดในคำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ข้อ 7 ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งเป็นหลักประกันความมั่นคงด้านรายได้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราขั้นต่ำ โดยแตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับที่มีความสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ในอันที่จะไม่เกิดความยากลำบากแก่การดำรงชีวิตประจำวัน จากมูลเหตุดังกล่าวจึงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างจะพึงจ่ายให้ ซึ่งนายจ้างจะนำระยะเวลาในการทำงาน ความยากง่ายหรือระดับความเสี่ยงอันตรายของงานที่จ้างมาเป็นเงื่อนไขในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อกัน

4.2.1.6 ค่าชดเชย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้โดยเฉพาะว่าต้องจ่ายในอัตราเท่าใด ซึ่งคำนิยามของคำว่า “ค่าชดเชย” กำหนดในมาตรา 5 “หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง” ส่วนคำว่า “เลิกจ้าง” กำหนดคำนิยามในมาตรา 118 วรรคสอง “หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” ในขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับนี้มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคแรก ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามระยะเวลาการทำงานและค่าจ้างอัตราสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้าง ซึ่งจำแนก

---

[220] โปรดดูภาคผนวก ง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

[221] คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. 2548

ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันก่อนที่จะถูกเลิกจ้างไว้ 6 อัตรา จากผลทางกฎหมายของไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน โดยหลักการใช้และตีความกฎหมาย จึงเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับความคุ้มครองค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมาย

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในฐานะที่เป็นกฎหมายทั่วไป มาตรา 118 วรรคสามให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามระยะเวลาการทำงานและค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง ซึ่งการถูกเลิกจ้างมิได้เกิดขึ้นจากความผิดของตน การกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยต้องการให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่งสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างที่ถูกเลิกจ้างให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้[222] แต่มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งในมาตรา 118 วรรคสี่กำหนดขึ้นมาเพื่อขยายความเรื่องการจ้างที่กำหนดระยะเวลาตามที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งจะกระทำได้สำหรับการจ้างในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง อันมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นการจ้างที่เป็นครั้งคราวมีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง เมื่อพิจารณาสภาพทั่วไปของการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ในทางข้อเท็จจริงนายจ้างมักจ้างที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ในลักษณะการจ้างเป็นครั้งคราวที่เกิดขึ้นในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก ซึ่งลูกจ้างมีการเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง และย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่อยู่เรื่อย ๆ โดยเป็นไปตามอุปสงค์การจ้างของนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่นายจ้างได้จ้างให้ทำงานระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เกิน 3 เดือน เมื่อพิจารณาสภาพทั่วไปของงานเพาะปลูกที่กำหนดเงื่อนไขเวลาการจ้างในรูปแบบข้างต้น จึงต้องด้วยลักษณะงานที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

4.2.2 เวลาทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

แม้ว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1 ทำให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปในบางเรื่อง เช่น เวลาทำงานยามวิกาล วันลาเพื่อคลอดบุตร หรือสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว แต่ในกรณีเวลาต้องห้ามทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงาน

---

[222] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 296.

ดังกล่าว พบว่ามิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ทำให้เกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์กลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองการทำงานในยามวิกาล ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีน้ำหนักตัวเพิ่มขึ้นกว่าปกติในระหว่างการตั้งครรภ์และมีลักษณะเหนื่อยง่าย มีอารมณ์แปรปรวนจากระดับฮอร์โมนในร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ไม่ได้รับความคุ้มครองการทำงานยามวิกาล การทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ในอันที่จะมีเวลานอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อให้เด็กที่อยู่ในครรภ์มีพัฒนาการทางสติปัญญาที่ดีและคลอดออกมามีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง

4.2.3 ลูกจ้างเด็ก

แม้ว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปในบางเรื่องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทั่วไป อันได้แก่ อายุต้องห้ามจ้างเป็นลูกจ้าง เวลาพัก การทำงานยามวิกาล งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ค่าจ้างและหลักประกัน อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณากฎหมายพิเศษพบว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานดังกล่าวในบางเรื่องไว้โดยเฉพาะ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทั่วไปและมิได้ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ทำให้เกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายใด ๆ อันได้แก่ หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน การห้ามใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน และสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

4.2.3.1 การกำหนดหน้าที่นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะว่านายจ้างต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในมาตรา 45 โดยให้นายจ้างมีหน้าที่พิเศษต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้าง

ซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน จากช่องว่างทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ทำให้ไม่มีการตรวจแรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่ทำงานประเภทนี้จากพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้รับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก[223]

4.2.3.2 การห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดข้อห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดไว้โดยเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในมาตรา 48 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ทำให้เด็กมิได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับช่วงวัยที่ร่างกายกำลังเจริญเติบโต ซึ่งต้องการเวลาหลับพักผ่อนในเวลากลางคืน

4.2.3.3 สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดสถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยตรง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในมาตรา 50 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการและสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. 2559 อันได้แก่ โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน และสถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 จากช่องว่างทางกฎหมายทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองให้มีสภาพการจ้างที่เหมาะสม

4.2.3.4 สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในมาตรา

---

[223] *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 348.

52 โดยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กกลุ่มนี้ไม่มีโอกาสที่จะลาเพื่อฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองทั้งที่อยู่ในวัยที่ควรจะศึกษาเพื่อที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตต่อไป[224]

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในทางรูปแบบของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นกับกฎหมายของไทย ซึ่งเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เนื่องจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่มีประมวลกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้แรงงานภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน แต่การคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้พบว่ากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในแต่ละเรื่อง โดยกระจัดกระจายในรัฐบัญญัติฉบับต่าง ๆ และออกกฎหมายลำดับรอง สำหรับประกอบการบังคับใช้รัฐบัญญัติฉบับนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากกฎหมายไทยที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ อันมีเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้สั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิตภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกันในรูปแบบกฎหมายลำดับรอง คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการตรากฎหมายลำดับรอง โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในกรณีรูปแบบกฎหมายที่เข้ามามีบทบาทสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลของสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่น พบว่าไม่มีการออกกฎหมายพิเศษหรือกฎหมายเฉพาะมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ทำงานในภาคส่วนดังกล่าวเหมือนกับกฎหมายไทย แต่กฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองในรูปแบบกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ในระดับ “พระราชบัญญัติหรือรัฐบัญญัติ (Act)” ซึ่งมีขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายที่ครอบคลุมลูกจ้างทั่วไป โดยหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เพียงแต่การคุ้มครองในบางเรื่องจะกำหนดข้อยกเว้นไม่ให้นำมาใช้บังคับ หรือไม่มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ หรือธุรกิจหลายประเภทที่ปรากฏในภาคผนวกตารางที่ 1 รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับการเพาะปลูกหรือการปรับปรุงดินหรือพืช การปลูก การเก็บเกี่ยว หรือตัดแต่ง หรือธุรกิจการเกษตรอื่นใดหรือธุรกิจป่าไม้ โดยยกเว้นการทำป่าไม้ จากการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบกฎหมายข้างต้น เห็นได้ว่า

---

[224] ตรีเนตร สาระพงษ์, *เรื่องเดิม,* หน้า 362.

ในแต่ละประเทศมีรูปแบบของกฎหมายที่เข้ามาให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนที่จะนำมาศึกษาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายของไทยต่อไป

จากการศึกษากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย สรุปได้ว่าในบางเรื่องกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งตราออกมาโดยอาศัยอำนาจความในมาตรา 6 วรรคหนึ่งและมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองไว้โดยเฉพาะในอันที่จะกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป แต่ยังกำหนดความคุ้มครองไว้เพียงบางเรื่อง ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเพียงส่วนน้อยเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของลูกจ้างที่เกิดขึ้นระยะเวลาสั้น ๆ อันเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน หรือในบางเรื่องกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว โดยลูกจ้างกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อันมีความแตกต่างในสภาพการจ้างหรือการทำงาน แต่กลับได้รับความคุ้มครองภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน อย่างไรก็ดี ในกรณีเรื่องใดที่มิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ ในรูปแบบกฎหมายพิเศษและมิได้ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ลูกจ้างในภาคส่วนดังกล่าวมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมายึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการจ้างต่อกันได้

ทั้งนี้ การเปิดโอกาสให้คู่สัญญาสามารถนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาใช้บังคับ ในกรณีไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะเกิดความยืดหยุ่นในการจ้างที่ต้องพึ่งพาสภาพดินฟ้าอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน นัยหนึ่งเกิดผลดีทำให้สภาพการทำงานมีความยืดหยุ่นโดยผันแปรไปตามข้อจำกัดที่เกิดขึ้น กระนั้นก็ตาม จากลักษณะทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างตามทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุม จึงเป็นช่องทางให้นายจ้างบางรายอาศัยอำนาจที่ตนมีเหนือลูกจ้างกำหนดเงื่อนไขการจ้างในรูปแบบจารีตประเพณีที่เอารัดเอาเปรียบ โดยให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักติดต่อกัน การไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และไม่ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยในร่างกายของลูกจ้างที่มีข้อจำกัดทางเพศหรืออายุที่อยู่ในวัยแห่งการเจริญเติบโตทางร่างกาย นอกจากนั้น จากสภาพข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างโดยส่วนใหญ่มีฐานะยากจนจึงตกลงเข้าทำงานกับนายจ้างเพื่อมุ่งหวังจะได้มาซึ่งค่าจ้างในการดำรงชีวิต แม้ว่าต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่เป็นไปตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับจากการทำงานก็ตาม โดยผู้เขียนจะศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

วิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

การจ้างในงานเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเป็นหนึ่งในห้าประเภทของงานเกษตรกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุดในประเทศไทย อันเป็นนิติสัมพันธ์ที่คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานก่อให้เกิดขึ้นโดยการทำคำเสนอและคำสนองต้องตรงกัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้การจ้างเกิดความราบรื่นในสังคมเกษตรกรรม อันพิจารณาได้จากลักษณะทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่กำหนดในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้ ขณะเดียวกันมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในด้านต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างในฐานะเป็นคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิได้รับสินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ขณะเดียวกันมีหน้าที่ต้องอุทิศกำลังกายและสติปัญญาในการทำงาน และต้องเชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัดตามหลักอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้าง

จากข้อเท็จจริงของการจ้างประเภทนี้อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ที่เกิดขึ้นเพียงบางขั้นตอนของงานเพาะปลูก หรือเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร โดยหลักการทั่วไปของการใช้และการตีความกฎหมายลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองการทำงานในบางเรื่องตามกฎหมายพิเศษ ซึ่งในปัจจุบันกำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในกรณีที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานในเรื่องนั้น ๆ เอาไว้โดยเฉพาะ หรือลูกจ้างอาจได้รับความคุ้มครองการทำงานในบางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป อย่างไรก็ดีในกรณีเรื่องใดที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดความคุ้มครองเอาไว้โดยเฉพาะและมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้เอาไว้ อันเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวมิได้รับความคุ้มครองการทำงานภายใต้กฎหมายใด ๆ ส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำงานประเภทนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากการทำงานตามกฎหมาย แต่เกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคม

เกษตรกรรมไทยที่ยึดแนวปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยมีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น แต่ไม่มีกลไกทางกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับนำมาเป็นกฎเกณฑ์ของการจ้างในสังคมเกษตรกรรมไทย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างในฐานะที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่เหมาะสม และส่งผลกระทบแก่สุขภาพอนามัยหรือไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม อันเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ดังนั้น จากสภาพปัญหาทางกฎหมายของไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งมิให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม หรือให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่เหมาะสมสำหรับสังคมเกษตรกรรม อันสวนทางกับมูลค่าการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรของไทยที่ส่งไปจำหน่ายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เช่น ประเทศจีน เวียดนาม ฮ่องกง อินโดนีเซีย และสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะผลไม้ชนิดต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นที่นิยมของชาวต่างชาติ เช่น ทุเรียน ลำไย มังคุด มะพร้าว และมะม่วง จนเป็นสินค้าส่งออกสำคัญที่สามารถสร้างรายได้จำนวนมหาศาลให้แก่ประเทศ ดังปรากฏจากสถิติการส่งออกผลไม้ของไทยในตลาดโลกใน พ.ศ. 2561 ซึ่งเปิดเผยโดยธนาคารแห่งประเทศไทย[225] จากเหตุผลข้างต้นผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยโดยการเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตมากขึ้น ดังที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ในอันที่จะรองรับสังคมไทยที่ให้ความสำคัญต่องานเกษตรกรรม (สังคมเกษตรกรรม) อันจะส่งผลให้มีลูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเสนอแนะให้มีการคุ้มครองลูกจ้างในรูปแบบกฎหมายพิเศษ โดยเสนอให้ออก (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....[226] อันเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในทางรูปแบบกฎหมายเสนอให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรา

---

[225] ธนาคารแห่งประเทศไทย, **การส่งออกผลไม้ของไทยในตลาดโลก**, ค้นวันที่ 8 เมษายน 2567 จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/news-and-media/media-gallery/infographic/190920_thai-fruit-export.pdf

[226] โปรดดู ภาคผนวก ฌ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

ที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในทางเนื้อหาหรือสารัตถะจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานดังกล่าว ซึ่งมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานทั่วไป ในทางกลับกันตามหลักทั่วไปของการใช้และการตีความกฎหมาย บทบัญญัติมาตราใดที่ผู้เขียนมิได้ยกเว้นให้นำมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยผลทางกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ ตามกฎหมายทั่วไป ซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานดังกล่าวเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อันเป็นข้อเสนอแนะที่มุ่งให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกเรื่องที่มิได้กำหนดข้อยกเว้นเอาไว้ โดยแตกต่างไปจากการกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติบางมาตรา ซึ่งเป็นการมุ่งให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองบางเรื่องเฉพาะที่กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างเท่านั้น ดังที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน โดยผู้เขียนจะวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย ดังนี้

5.1 กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

จากผลกระทบที่กฎหมายไทยไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครอง หรือเป็นกฎเกณฑ์ของสังคมสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยไว้โดยเฉพาะในกฎหมายพิเศษ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป เมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พบว่านิติวิธีของประเทศไทยที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรหรือระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law System) จะมีการอุดช่องว่างทางกฎหมายที่เกิดขึ้น ในทางข้อเท็จจริงมีการนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาสำหรับนำมาบังคับใช้[227] โดยเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติว่า “เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นว่านั้น ให้วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป”

จากมาตรการในการอุดช่องว่างทางกฎหมายในเรื่องใดที่มิได้มีกฎหมายบัญญัติเอาไว้ ซึ่งมีการนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นแนวปฏิบัติที่ยึดถือกันมา

---

[227] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), หน้า 53.

บังคับใช้ในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่อาจคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้ ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ที่เหมาะสม ควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างไว้โดยตรง หรือกำหนดเป็นบทบัญญัติที่ชัดเจนตามระบบกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งจะเกิดความสะดวกแก่การนำมาเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้การจ้างเกิดความชัดเจนที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกัน ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรมไทย จนนำไปสู่การถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ตลอดจนประเทศเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมต่อไป ในกรณีกฎหมายไทยที่ไม่คุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น ผู้เขียนจะศึกษาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ เพื่อสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยไม่คุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับจากการทำงาน และกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยที่เหมาะสมกับสังคมเกษตรกรรมไทยต่อไป

5.1.1 เวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยวันหนึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งกำหนดว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง[228] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพของงาน ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีที่คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานมีการปฏิบัติต่อกันในการจ้าง โดยทั่วไปนายจ้างจะให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในเวลาประมาณ 8.00 นาฬิกา และสิ้นสุดการทำงานประมาณ 17.00 นาฬิกา เมื่อนับรวมเวลาทำงานปกติของลูกจ้างจะเกิดขึ้นประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่รวมเวลาพักระหว่างการทำงาน

อย่างไรก็ดี จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในบางครั้งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานปกติวันหนึ่งมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็น

---

[228] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

เวลาทำงานที่เกินกว่าเวลาทำงานทั่วไป โดยเกิดจากสาเหตุที่นายจ้างรีบเร่งให้ลูกจ้างทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดเวลาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกินในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรออกมาในช่วงเวลาเดียวกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าเป็นงานที่โดยสภาพทั่วไปแล้วลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างหนักขึ้น เมื่อต้องรีบเร่งทำงานให้ทันฤดูกาลเพาะปลูก[229] ในเวลากลางวันนายจ้างจะให้ลูกจ้างเก็บผลผลิต และให้ลูกจ้างทำงานต่อไปในเวลากลางคืน โดยการคัดขนาดและบรรจุผลผลิตลงภาชนะ เพื่อส่งมอบให้แก่ลูกค้าตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน ดังปรากฏจากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ไมตรี บุญยัง นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “บางครั้งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปเกิน 8 ชั่วโมง เช่น ให้ลูกจ้างเก็บและคัดขนาดผลทุเรียนให้เสร็จตามกำหนดเวลาส่งมอบให้แก่ผู้ซื้อ เพื่อไม่ให้ผลทุเรียนเน่าเสียหรือน้ำหนักลดลง ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานจนเสร็จประมาณ 19.00 นาฬิกา ถึงเวลา 20.00 นาฬิกา”[230]

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักผ่อนและสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงาน โดยไม่กล้าที่จะปฏิเสธการทำงานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง อันเกิดจากการไม่มีอำนาจต่อรองและความเกรงใจนายจ้าง จึงต้องทำงานติดต่อกันไปจนกว่างานที่นายจ้างมอบหมายเสร็จสิ้น โดยไม่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองในตราสารขององค์การสหประชาชาติ ในฐานะที่เป็นกฎหมายระหว่างประเทศ คือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 24 กำหนดหลักการให้จำกัดเวลาการทำงานตามสมควร เพื่อเป็นหลักประกันให้ทุกคนได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ข้อ 7(d) กำหนดให้มีการจำกัดที่สมเหตุสมผลเรื่องเวลาทำงาน และไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) อันเป็นอนุสัญญาที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ข้อ 20 กำหนดหลักการให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบเวลาทำงานปกติไม่เคร่งครัดแก่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม โดยให้เป็นไปตามข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน อันเป็นอนุสัญญาที่เกิดจากแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานหรือต้องตรากตรำ

---

[229] สุวิชา สันตะจิตโต, **มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรมตามอนุสัญญาฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), หน้า 35.

[230] ไมตรี บุญยัง, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ทำงานหนักมากเกินไป จนลูกจ้างเกิดการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ อันเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงาน[231]

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายเยอรมนี พบว่ารัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 3 กำหนดให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในวันทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (ชั่วโมงทำงานสูงสุดไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และมาตรา 5 กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปอย่างน้อย 11 ชั่วโมง ภายหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน แต่อาจลดเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปในงานเกษตรกรรมและงานเลี้ยงสัตว์ 1 ชั่วโมง โดยให้เหลือเวลาพัก 10 ชั่วโมง หากระยะเวลาที่ลดลงภายใน 4 สัปดาห์มีการทดแทน โดยให้ขยายเวลาพักก่อนที่จะทำงานในครั้งต่อไปอย่างน้อย 12 ชั่วโมง อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีมีการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้มากกว่ากฎหมายไทย ซึ่งไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เป็นกฎหมายที่ชัดเจน จึงเกิดจารีตประเพณีในท้องถิ่นที่จ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ปฏิบัติต่อกัน โดยลูกจ้างต้องทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงในช่วงที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน อันเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง จึงออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปจนงานเสร็จสิ้นได้ ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างเป็นคู่สัญญาฝ่ายที่ไม่มีอำนาจในการต่อรอง หรือมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่านายจ้างจึงต้องอดทนทำงานต่อไปจนเกิดปัญหาชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน โดยเกรงกลัวว่านายจ้างจะไม่จ้างในฤดูกาลเพาะปลูกถัดไป เนื่องจากเป็นการจ้างที่มิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จึงไม่มีความแน่นอนที่นายจ้างจะจ้างให้ลูกจ้างคนนั้น ๆ ทำงานในฤดูกาลเพาะปลูกถัดไป นอกจากนั้น โดยสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในประเทศไทยซึ่งมีพื้นฐานมาจากการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยของคนในสังคมเกษตรกรรมจนเกิดเป็นธรรมเนียมที่ยึดถือกันมา เมื่องานที่นายจ้างมอบหมายให้แก่ลูกจ้างทำยังไม่เสร็จ ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างต้องทำงานต่อไปจนงานจะเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ของการจ้าง ซึ่งทำให้เกิดชั่วโมงทำงานที่ยาวนานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความเหน็ดเหนื่อยทางร่างกายจากการทำงานที่ยาวนานกระทบต่อการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและเกิดปัญหาสุขภาพตามมา

เมื่อพิจารณาผลผูกพันทางกฎหมายหรือพันธกรณีตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่าประเทศไทยมิได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) จึงไม่เกิดพันธกรณีที่จะต้องอนุวัติการให้กฎหมายของไทยสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายเกาหลีใต้ พบว่ามิได้คุ้มครองเวลาทำงานปกติแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเช่นเดียวกับกฎหมายไทย โดยรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 ข้อ 63 ยกเว้นมิให้นำ

---

[231] กมลเนตร มหายศนันท์, *เรื่องเดิม*, หน้า 12.

เรื่องชั่วโมงทำงาน ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันโดยไม่รวมเวลาพัก เมื่อรวมเวลาทำงานปกติตลอดสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ดังที่กำหนดในข้อ 50 มาใช้บังคับแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ แต่ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง ซึ่งสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ได้อิสระภายใต้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา[232] อันสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่ให้คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานตกลงเวลาทำงานกันเองได้ โดยกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ข้อ 41 ยกเว้นไม่นำชั่วโมงทำงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ดังที่กำหนดในข้อ 32 มาใช้กับธุรกิจหลายประเภทที่ปรากฏในภาคผนวกตารางที่ 1 รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับการเพาะปลูกหรือการปรับปรุงดินหรือพืช การปลูก การเก็บเกี่ยว หรือตัดแต่ง หรือธุรกิจการเกษตรอื่นใดหรือธุรกิจป่าไม้ ยกเว้นการทำป่าไม้

หากพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายกำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จึงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานจนงานเสร็จสิ้นในแต่ละวัน ผู้เขียนเห็นว่าการที่ลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานมิใช่สิ่งจะพิสูจน์ได้ว่าเป็นการเพิ่มผลลัพธ์ในงานที่ทำให้แก่นายจ้าง ในทางตรงกันข้าม ทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้างลดลงและเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานจากเครื่องมือ อุปกรณ์หรือเครื่องจักรทางการเกษตร จนได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือเสียชีวิตลง โดยไม่เป็นไปตามหลักความสมดุลของชีวิตมนุษย์ที่มีเวลา 24 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งควรจัดสรรเวลาทำงานเพียง 1 ใน 3 หรือไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้เกิดความสมดุลในเรื่องเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดให้มีกฎหมายไว้เป็นการเฉพาะในเรื่องเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรม โดยกำหนดให้วันหนึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินเวลาทำงานปกติรายวันที่กำหนดไว้และสัปดาห์หนึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกินเวลาทำงานปกติรายสัปดาห์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมและสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน อันทำให้เกิดการถนอมคุณภาพชีวิตแรงงานและส่งผลให้ประเทศเกิดความมั่นคงด้านแรงงาน รวมทั้งทำให้กฎหมายไทยเกิดการพัฒนาที่เป็นไปตามหลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพร่างกายของมนุษย์ อันเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่โดยให้ความคุ้มครองเวลาทำงานปกติแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ เพื่อรองรับ

---

[232] บริษัท แอ็ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด, *เรื่องเดิม*, หน้า 7-71.

สังคมเกษตรกรรมไทยที่ต้องการให้มีลูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานประเภทนี้เพิ่มสูงขึ้น สำหรับเป็นกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรของไทยไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศ อย่างไรก็ดี การกำหนดเวลาเริ่มต้นหรือการสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาฤดูกาลตามธรรมชาติ ซึ่งลูกจ้างต้องเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนทางสภาพอากาศที่เกิดขึ้น เช่น ฝนตกหนัก ทำให้การเริ่มต้นทำงานในบางวันอาจต้องเริ่มต้นทำงานช้ากว่าเวลาทำงานปกติ เพียงแต่ควรจำกัดเวลาทำงานปกติรายวันหรือรายสัปดาห์เอาไว้ เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน และไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างมากเกินไป

ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งมักเกิดขึ้นในช่วงที่ลูกจ้างต้องเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรไม่ให้เน่าเสีย หรือให้ลูกจ้างคัดขนาดหรือคุณภาพของผลผลิต เพื่อรีบเร่งระบายผลผลิตออกให้เร็วที่สุดแก่พ่อค้าคนกลางหรือเจ้าของล้งในวันที่เก็บผลผลิตได้ นายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ผู้เขียนเห็นว่าโดยสภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจัดเป็นงานที่ลักษณะหรือสภาพที่ต้องให้ลูกจ้างทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน ดังนั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดเวลาทำงานไว้มีความยืดหยุ่น โดยให้ขยายชั่วโมงทำงานได้สูงสุดไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน หากภายในระยะเวลา 6 เดือนปฏิทินหรือภายใน 24 สัปดาห์มีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังที่กำหนดในมาตรา 3 แห่งรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดเป็นกฎหมายเอาไว้โดยเฉพาะ โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เมื่อให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง อันเกิดจากในทางข้อเท็จจริงนายจ้างบางรายไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง เพียงแต่จัดอาหารเย็นให้แก่ลูกจ้างรับประทานเท่านั้น ดังคำสัมภาษณ์อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนไม้ในจังหวัดจันทบุรี ให้ข้อมูลว่า “โดยปกติลูกจ้างจะเลิกงานเวลา 17.00 นาฬิกา แต่ช่วงเก็บผลไม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานต่อหลังจากเวลา 17.00 นาฬิกา ซึ่งไม่จ่ายค่าล่วงเวลา แต่จะเลี้ยงอาหารหรือให้เงินค่าอาหารแก่ลูกจ้าง”[233]

เมื่อพิจารณาในทางกฎหมายสำหรับอาหารที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างรับประทานถือว่ามิใช่ค่าจ้าง เนื่องจากคำว่า “ค่าจ้าง” ต้องเป็นเงินเท่านั้นดังที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

---

[233] อนุชา ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

พ.ศ. 2541[234] แต่เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้เสนอจัดให้เอง ซึ่งเป็นสินน้ำใจตอบแทนที่ลูกจ้างช่วยทำงานให้เสร็จสิ้นจนถึงเวลามืดค่ำ ดังนั้น การเสนอให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเหน็ดเหนื่อยทำงานนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติ ซึ่งเบียดบังเวลาพักผ่อนทางร่างกาย หรือเวลาส่วนตัวที่จะใช้ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว จึงเป็นหลักประกันที่ควรกำหนดขึ้นมาเป็นกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับประโยชน์ที่สูญเสียไป อันเป็นการตรากฎหมายที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรมที่ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

ดังนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการไม่คุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ สำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษตามกฎหมายไทย ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพของงานจึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย โดยการกำหนดเวลาทำงานปกติให้เป็นบทบัญญัติที่ชัดเจน ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “เวลาทำงานปกติ” ดังที่กำหนดในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เนื่องจากเป็นประเภทงานหนักที่ส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้ง การเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายวิธีนี้ทำให้กฎหมายไทยเกิดความสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงาน และสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครอง

---

[234] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 บัญญัติว่า “ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

สุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้าง อันเป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับบทความเรื่อง “ปัจจัยเสี่ยงของอุบัติเหตุจากการทำงานในกิจการเกษตรกรรมในญี่ปุ่น (Risk Factors for Occupational Accidents in Agricultural Enterprises in Japan)” ซึ่งเสนอแนะว่าการจำกัดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างอาจช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเกษตรกรรมได้[235]

ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติหรือการทำงานล่วงเวลานั้น ผู้เขียนเสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน” ดังที่กำหนดในมาตรา 24 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น เนื่องจากงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน สำหรับค่าล่วงเวลาในวันทำงานผู้เขียนเสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน” ดังที่กำหนดในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองค่าล่วงเวลาในวันทำงาน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

5.1.2 เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาพักระหว่างการทำงานเอาไว้ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง[236] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองโดยองค์การสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในข้อ 24 กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิพักผ่อนและมีเวลาว่าง และไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966

---

[235] Goh Ichihara and others, *op. cit.,* p. 634.

[236] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

กำหนดในข้อ 7(d) ให้รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพักผ่อนและเวลาว่าง ตลอดจนไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการในอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพในการเกษตร ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 20 ให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในลักษณะกว้าง ๆ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกัน อันจัดให้มีการพักระยะสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานที่ซ้ำซาก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและมีเวลารับประทานอาหารอย่างเหมาะสม[237]

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมนี พบว่าคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายไทย เนื่องจากรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 4 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนชั่วโมงทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 30 นาที หากมีชั่วโมงทำงาน 6-9 ชั่วโมง และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 45 นาที หากมีชั่วโมงทำงานเกินกว่า 9 ชั่วโมง โดยเวลาหยุดพักแบ่งเป็นช่วงได้ แต่กำหนดให้การหยุดพักแต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่า 15 นาที นอกจากนั้น กำหนดให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานเกิน 6 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่หยุดพัก

แม้ว่าในทางข้อเท็จจริงประเทศไทยมิได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพในการเกษตร ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) จึงไม่มีพันธกรณีตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศที่จะต้องอนุวัติการกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายเกาหลีใต้ตามรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 พบว่ามิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานเช่นเดียวกับกฎหมายไทย อันเกิดจากการที่มาตรา 63 ยกเว้นมิให้นำเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 30 นาที หรือไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับการทำงานทุก ๆ 4 ชั่วโมงหรือ 8 ชั่วโมงตามลำดับ โดยอิสระไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แต่ให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันอย่างอิสระตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่มิได้คุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ข้อ 41 ยกเว้นไม่นำเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานมาใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนพักระหว่างการทำงานอย่างอิสระอย่างน้อย 45 นาทีหรือ 1 ชั่วโมง ในกรณีที่มีการ

---

[237] International Labour Organization, **Q&As on Business and Working Time**.

ทำงานมาแล้วไม่เกิน 6 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 8 ชั่วโมง ดังที่กำหนดในมาตรา 34 แห่งรัฐบัญญัติฉบับดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าการไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นของร่างกายมนุษย์ซึ่งต้องการอาหารที่ตรงต่อเวลาตามหลักโภชนาการ เพื่อให้ร่างกายได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและเกิดเรี่ยวแรงที่จะทำงานในเวลาส่วนที่เหลือของวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูกที่มีสภาพการทำงานหนัก ต้องก้ม ๆ เงย ๆ หรือใช้แรงกายภาพในการยกสิ่งของที่มีน้ำหนักมาก เช่น การถางป่า การขุดดิน การปรับแต่งหน้าดินหรือการตัดแต่งต้นไม้ รวมถึงต้องทำงานกลางแจ้งท่ามกลางความร้อนจากแสงแดดในประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่เขตเส้นศูนย์สูตรโดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนที่อุณหภูมิความร้อนสูงอย่างต่อเนื่อง โดยมีโอกาสที่ลูกจ้างจะเป็นลมแดดได้ง่าย แต่ปล่อยให้เป็นไปตามกลไกของสังคมเกษตรกรรมที่คนในท้องถิ่นเกิดจารีตประเพณีที่จ้างโดยยึดถือปฏิบัติต่อกัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเวลาพักระหว่างการทำงานกันเองได้ โดยนายจ้างในฐานะที่มีอำนาจในการต่อรองเหนือกว่าลูกจ้าง จึงมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปจนกระทบต่อการพักระหว่างวันทำงาน

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าการไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมายที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานดังกล่าวไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยตรง ซึ่งให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพดินฟ้าอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน และเกิดความสอดคล้องกับสภาพทั่วไปของการทำงานดังกล่าวที่เป็นงานหนัก โดยเวลาพักระหว่างการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงนั้น ให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง การเสนอให้มีการกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมายพิเศษโดยวิธีนี้ ผู้เขียนเห็นว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ให้เกิดความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการคุ้มครองสุขภาพ อนามัยและความ

ปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นช่วง ๆ เพื่อบรรเทาความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน ได้มีเวลารับประทานอาหารเพื่อหล่อเลี้ยงอวัยวะของร่างกายมนุษย์ที่ตรงตามหลักโภชนาการ และมีเวลาพักผ่อนอย่างอิสระโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ซึ่งเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับงานประเภทนี้

นอกจากนั้น ในกรณีนายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง เสนอให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสจัดการภารกิจส่วนตัวและมีเวลารับประทานอาหารก่อนที่จะลงมือทำงานล่วงเวลา อันเป็นการทำงานที่นอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติ หรือเป็นการทำงานที่เกิดขึ้นภายหลังจากการทำงานในเวลาปกติได้สิ้นสุดลง ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้งานของนายจ้างเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดเรื่องเวลาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อไม่ให้ผลผลิตทางการเกษตรเน่าเสียจนเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง จึงกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

“ข้อ 5 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา”

5.1.3 วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

การกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดที่เหมาะสมเพื่อให้ร่างกายได้รับการพักผ่อนหย่อนใจหลังจากทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง นับเป็นการปรับความสมดุลแห่งชีวิตของมนุษย์ระหว่างเรื่องงาน กับชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อครอบครัว นอกจากเอื้อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีและนายจ้างได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือว่าเป็นกลไกที่จะทำให้เกิดการถนอมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและประเทศเกิดความมั่นคงด้านแรงงาน ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะศึกษา

วิเคราะห์กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมาย ดังนี้

5.1.3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม

งานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยทั่วไปเป็นการจ้างในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งซึ่งเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันทุกวัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ที่จ้าง อันเกิดจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้[238] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองให้ทุกคนมีสิทธิในวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้างดังที่กำหนดในข้อ 24 แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 และไม่สอดคล้องกับกฎหมายเยอรมนีที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 9(1) ห้ามลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเที่ยงคืน อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับลูกจ้างไว้ดีกว่ากฎหมายไทย

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่น พบว่าไม่คุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีวันหยุดประจำสัปดาห์เช่นเดียวกับกฎหมายไทย โดยกฎหมายเกาหลีใต้กำหนดในรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำวันหยุดมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างดังกล่าวให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้น อันสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่กำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 41 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำวันหยุดประจำสัปดาห์มาใช้บังคับแก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน หรือให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 4 วันขึ้นไป ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ในกรณีเหตุผลที่กฎหมายเกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและไทยมิได้คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่น

---

[238] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

รวมอยู่ด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเกิดจากเหตุผลที่ต้องการให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันได้ทุกวัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เท่าที่จำเป็น โดยเฉพาะในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่ผลผลิตจะออกมาในเวลาเดียวกัน ซึ่งต้องอาศัยลูกจ้างทำงานให้ทันตามข้อจำกัดด้านเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับกฎหมายไทยที่มิได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้ โดยให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน เนื่องจากการที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันทุกวันในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกาย กระทบต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของลูกจ้าง ตลอดจนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานแก่ลูกจ้างตามมา จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน สำหรับการผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ และพร้อมที่จะกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในสัปดาห์ต่อไป ส่งผลให้กฎหมายไทยสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยริชาร์ด อี วอลตัน ได้เสนอให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่าบนสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน อันให้ความสำคัญแก่คนทำงานที่จะมีความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและอื่น ๆ และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม[239] ตลอดจนสอดคล้องกับกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ชัดเจน

---

[239] Richard E. Walton, *op. cit.,* p. 16.

โดยทั่วไปงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในช่วงที่เกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน อย่างไรก็ดี เมื่อนายจ้างมิได้เกิดความเสียหายจากการที่ผลผลิตทางการเกษตรเน่าเสียโดยมีลูกจ้างมาทำงานติดต่อกันไป ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน เมื่อพิจารณาในทางข้อเท็จจริงพบว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างรายวัน ซึ่งจะจ่ายให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยลูกจ้างในงานดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงาน จึงเสนอให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างต้องอุทิศหรือเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อมาทำงานให้แก่นายจ้างในวันที่ควรจะต้องหยุดพักผ่อน โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 25 มาตรา 28 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ...

“ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เท่าที่จำเป็น

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

5.1.3.2 วันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม

ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของคนไทยที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาหลายชั่วอายุคน จนรัฐกำหนดให้เป็นวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างทั่วไปในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมมีโอกาสเข้าร่วมสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันหยุดตามประเพณี สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้

กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด[240] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีไว้ดีกว่ากฎหมายไทย โดยรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 มาตรา 9(1) กำหนดห้ามลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเที่ยงคืน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้กำหนดเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในอนุสัญญาฉบับใดฉบับหนึ่งไว้โดยเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎหมายเกาหลีใต้ตามรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 พบว่าไม่คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับกฎหมายไทย ซึ่งเกิดจากรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำวันหยุดตามประเพณีมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างดังกล่าว โดยให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดวันแรงงานแห่งชาติในวันที่ 1 พฤษภาคม และวันหยุดตามประเพณีอื่น ๆ อันเป็นไปตามประกาศของราชการตามระเบียบว่าด้วยวันหยุดตามประเพณี ค.ศ. 2021

ผู้เขียนไม่เห็นด้วยที่กฎหมายไทยมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจากทำให้เกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง โดยนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันไปทุกวันเพื่อให้งานที่จ้างเสร็จสิ้น ซึ่งเป็นการตัดโอกาสลูกจ้างในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรือประเพณีที่สำคัญของชาติ จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... เสนอให้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีที่สอดคล้องกับระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้สั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว โดยส่วนใหญ่จ้างกันไม่เกิน 90 วัน เช่น การจ้างเก็บผลลำไยในจังหวัดลำพูน ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้

---

[240] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ข้อมูลว่า “การจ้างให้เก็บผลลำไยในฤดูกาลที่เป็นการจ้างลูกจ้างรายวัน โดยทั่วไปเกิดขึ้นประมาณ 4 เดือนต่อปี ในช่วงที่ลำไยออกผลผลิตพร้อมที่จะเก็บเกี่ยวในเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม”[241]

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย หากมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นที่จ้างเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้าง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันหรือในอัตรา 1 ใ น 4 ของวันหยุดตามประเพณีสำหรับลูกจ้างทั่วไปตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาเทียบเคียงจากกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง เพื่อให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวซึ่งในทางข้อเท็จจริงมีการเข้าและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้งสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดตามประเพณี สำหรับการเข้าร่วมสืบสานกิจกรรมทางศาสนาหรือประเพณีที่สำคัญของชาติ โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น อันเป็นการประกันให้ลูกจ้างมีรายได้ในระหว่างวันหยุดตามประเพณี ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีและได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของการจ้างย่อมไม่กระทบต่อนายจ้างที่ต้องแบกรับต้นทุนในการดำเนินกิจการมากเกินไป ในทางตรงกันข้ามเป็นการเสนอให้มีการตรากฎหมายที่เกิดความชัดเจน โดยเป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการจ้าง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ในกรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ในกรณีหากนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เช่น รีบเร่งให้ลูกจ้างทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดด้านเวลา เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างได้รับความเสียหายจากการที่ผลผลิตทางการเกษตรเน่าเสีย เสนอให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่า สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานก็ได้ โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 29 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 7 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นใดเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่าสามวัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย

---

[241] จายส่วย, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

5.1.4 วันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

การดำเนินชีวิตประจำวันตามปกติของมนุษย์ทุกคนย่อมมีกิจธุระอันจำเป็นที่จะต้องจัดการให้เรียบร้อย นอกเหนือจากการทำงานให้แก่นายจ้างในวันและเวลาปกติ อันได้แก่ การติดต่อหน่วยงานราชการเพื่อจัดทำเอกสารทางราชการ หรือการจัดการกิจธุระอันจำเป็นของสมาชิกในครอบครัวที่ลูกจ้างต้องจัดการด้วยตนเอง อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วันลากิจสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน นอกจากนั้น ในกรณีค่าจ้างในวันลากิจมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 57/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน[242] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามปกติของมนุษย์

ผู้เขียนเห็นว่าการที่กฎหมายไทยไม่กำหนดให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยมีวันลากิจ โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุกวัน โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ทำให้ลูกจ้างไม่มีวันลาเพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัวให้เรียบร้อย อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องไปจัดการกิจธุระในทางจารีตประเพณีที่ปฏิบัติต่อกันในสังคมเกษตรกรรม พบว่าลูกจ้างจะขอหยุดงานจากนายจ้าง โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างที่ลาด้วยเหตุผลดังกล่าว เนื่องจากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างทำงานเท่านั้น

---

[242] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีวันลาเพื่อไปทำกิจธุระส่วนตัวและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น[243] เพื่อให้ลูกจ้างหยุดงานได้โดยไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานและได้รับรายได้ในระหว่างนั้น

ผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันลากิจและค่าจ้างตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... เสนอให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันลากิจและจ่ายค่าจ้างตามสัดส่วนระยะเวลาการจ้างให้ลูกจ้างทั่วไปทำงาน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ในทางจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้สั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูกหรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว ผู้เขียนจึงเสนอให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 1 วันของวันทำงาน หรือในอัตรา 1 ใ น 4 ของวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นสำหรับลูกจ้างทั่วไป โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับรายได้ในระหว่างนั้น โดยไม่ต้องขอหยุดงานจากนายจ้างและสูญเสียรายได้ จนต้องประสบความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต การเสนอให้ลูกจ้างมีวันลากิจและได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของการจ้างนั้น ผู้เขียนเห็นว่าไม่กระทบต่อนายจ้างที่ต้องแบกรับต้นทุนในการดำเนินกิจการมากเกินสมควร ในทางตรงกันข้ามเป็นการเสนอให้มีการตรากฎหมายที่เกิดความชัดเจน โดยเป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการจ้างที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการจ้างที่เกิดขึ้นในสังคมเกษตรกรรมไทย ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน จึงกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 34 และมาตรา 57/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

[243] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เรื่องเดิม*, หน้า 82.

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 8 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันของวันทำงาน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย”

5.1.5 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม

โดยส่วนใหญ่แล้วประเทศต่าง ๆ ในโลกล้วนกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายวันให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องผูกพันจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนดไว้ เพื่อประกันรายได้ให้แก่ลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างไม่ยากลำบากตามสภาวะค่าครองชีพที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ดี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด ดังที่กำหนดในมาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[244] ซึ่งเป็นไปตามคำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ข้อ 7 นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงาน ในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม โดยกำหนดคำนิยามของคำว่า “งานเกษตรกรรม” ได้แก่ “งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก”[245] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม

จากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมายไทยไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ จึงเกิดจารีตประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่จ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอแก่การนำมาเป็นปัจจัยสำหรับซื้อสินค้าในการอุปโภคและ

---

[244] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

[245] คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. 2548

บริโภค เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพภายในประเทศที่สูงขึ้น โดยเกิดจากนายจ้างต้องการลดต้นทุนด้านแรงงาน และลูกจ้างเกิดความจำเป็นที่จะต้องยอมรับค่าจ้างตามจำนวนที่นายจ้างจะจ่ายให้ เนื่องจากเป็นผู้มีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่านายจ้างตามทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม ส่งผลให้ลูกจ้างต้องอดทนทำงานและยอมรับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ถูกจัดว่างานเกษตรกรรมเป็นประเภทงานหนัก โดยลูกจ้างต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานตลอดทั้งวัน ดังคำสัมภาษณ์ลำไย บัวอ่อน ลูกจ้างที่ทำงานไร่อ้อยในจังหวัดกาญจนบุรี ให้ข้อมูลว่า “การถางหญ้าที่จ้างกันเป็นรายวันนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้วันละ 300 บาท โดยต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 345 บาทต่อวัน”[246]

จากสาเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่าไม่จูงใจให้มีการเข้ามาทำงานเพาะปลูก และเป็นช่องว่างที่ทำให้นายจ้างปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างจากเดิมที่จ้างลูกจ้างทั่วไปโดยนายจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับมาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่กำหนดในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง ดังกล่าวมาปรับเปลี่ยนมาเป็นการจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ไม่มีแรงงานที่จะเข้ามาทำงานโดยเฉพาะในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นประจำทุกปี[247]

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงาน โดยให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างแก่คนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน สำหรับความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ กำหนดในข้อ 23(2)(3) แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 นอกจากนี้ กฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมการทำงานของแรงงานที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่า” หรือ “งานที่เป็นธรรม” อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักด้านที่หนึ่ง คือ “สิทธิในการทำงาน” โดยให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่

---

[246] ลำไย บัวอ่อน จังหวัดกาญจนบุรี, 14 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[247] สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, **กมธ.แรงงาน จัดสัมมนา “การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตภาคเกษตรกรรม”,** ค้นวันที่ 1 พฤษภาคม 2565 จาก https://www.senate.go.th/view/1TH-TH

เป็นธรรม รวมถึงกฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 ข้อ 7(a)(1) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้ผู้ทำงานทุกคน ซึ่งประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติในกติกาฉบับดังกล่าว ตลอดจนกฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งริชาร์ด อี วอลตัน ได้เสนอหลักการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่าบนสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน โดยได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม[248]

ในกรณีตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรม ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราออกมา เพื่อกำหนดหลักการให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องอนุวัติการกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ เมื่อกฎหมายไทยมิได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 99) ค.ศ. 1951 ข้อ 1 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดหรือรักษากลไกค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมและอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมีความเป็นอิสระที่จะตัดสินใจว่ากำหนดให้อาชีพหรือลูกจ้างประเภทใดได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อได้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและตัวแทนองค์กรลูกจ้างแล้ว นอกจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อแนะว่าด้วยกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 89) ค.ศ. 1951 ข้อ 1 มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ โดยให้รัฐสมาชิกพิจารณาปัจจัยค่าครองชีพ ค่าบริการที่ยุติธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิต รวมทั้งค่าจ้างในงานที่คล้ายคลึงกันในงานเกษตรกรรมและงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในพื้นที่ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีทักษะอย่างเดียวกับงานเกษตรกรรม

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งมีการตรากฎหมายให้ความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำไว้เหมือนกัน โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในงานดังกล่าวไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนดไว้ อันเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้น้อยกว่ากฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายเยอรมนี คือ รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2014 มาตรา 20 กำหนดให้นายจ้างที่มีสำนักงานจดทะเบียนในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือต่างประเทศต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ได้รับการจ้างทุกคนที่ทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายเกาหลีใต้ คือ รัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ

---

[248] Richard E. Walton, *op. cit.,* p. 12.

ค.ศ. 2018 (Minimum Wage Act, 2018) มาตรา 6(1) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงสัญชาติหรือสถานะและไม่ว่าจะทำงานในจังหวัดหรือภูมิภาคใดก็ตาม ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ทั้งที่ในทางข้อเท็จจริงสาธารณรัฐเกาหลีมิได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 99) ค.ศ. 1951 แต่รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ค.ศ. 1948 มาตรา 32 กำหนดหลักการให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการทำงาน โดยรัฐจะต้องพยายามส่งเสริมการจ้าง เพื่อประกันค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงต้องบังคับใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนกฎหมายญี่ปุ่น คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1959 มาตรา 4(1) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ

หากพิจารณาเหตุผลที่กฎหมายไทยมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัตินั้น ผู้เขียนเห็นว่าเกิดจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่ต้องพึ่งพาฤดูกาลธรรมชาติ ซึ่งไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานได้แน่นอน ในบางวันลูกจ้างอาจทำงานไม่ครบ 8 ชั่วโมงต่อวัน หากมีฝนตกหนักในพื้นที่ที่มีการจ้าง จึงเป็นสาเหตุที่ไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ โดยเกรงว่าจะเกิดผลกระทบแก่นายจ้างที่ต้องแบกรับภาระต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้น จนนำไปสู่การเกิดปัญหาค่าครองชีพในประเทศสูงขึ้นตามกลไกของระบบเศรษฐกิจ รวมถึงในทางข้อเท็จจริงที่ผู้เขียนได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าในบางพื้นที่นายจ้างบางรายจ่ายค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในท้องที่นั้น ๆ อันเกิดจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพื่อจูงใจมีการเข้ามาทำงานในเรือกสวนไร่นาของตน ดังคำสัมภาษณ์จายวี ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “ลูกจ้างชายที่ตัดแต่งกิ่งและปีนป่ายต้นลำไย ซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายได้รับค่าจ้างประมาณวันละ 350 บาท”[249]

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนยังเห็นว่ากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยยังไม่มีความเหมาะสม ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนพึงได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมในการดำรงชีวิตอย่างไม่ยากลำบาก เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในภาคส่วนอื่น ๆ ของระบบเศรษฐกิจ อันเป็นการส่งเสริมให้กฎหมายไทยสอดคล้องกับแนวคิดงานที่มีคุณค่า โดยลูกจ้างกลุ่มนี้มีสิทธิในการ

---

[249] จายวี, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ทำงานในแง่การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการจะต้องคำนึงถึงโดยการคุ้มครองให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม สำหรับการดำรงชีวิตได้อย่างไม่ยากลำบากท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา และเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างต้องดิ้นรนไปทำงานกับนายจ้างหลายรายพร้อมกัน โดยให้จิตใจเกิดความมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานเพียงอย่างเดียว จนนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่ต้องการให้มีลูกจ้างเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น ในอันที่จะรองรับสังคมไทยที่เป็นสังคมเกษตรกรรม โดยประชาชนในพื้นที่ชนบทยังคงประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรแบบดั้งเดิม ดังคำสัมภาษณ์สมพิศ ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ในจังหวัดจันทบุรีให้ข้อมูลว่า “ควรกำหนดค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่จ้าง โดยกำหนดหลักประกันค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ เพราะนายจ้างบางคนไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ”[250] นอกจากนั้น ในกรณีจารีตประเพณีที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและมีผลใช้บังคับจะเกิดผลดีแก่ลูกจ้างที่สามารถนำกฎหมายที่กำหนดไว้มาเป็นหลักประกัน เมื่อเกิดข้อพิพาทเรื่องค่าจ้าง จนท้ายที่สุดทำให้กฎหมายไทยสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว[251]

ดังนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการไม่คุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นการเฉพาะในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ดังที่

---

[250] สมพิศ ดอกไม้, จังหวัดจันทบุรี, 18 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[251] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, หน้า 204.

กำหนดในมาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับการทำงานตามปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ[252] เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างไม่ยากลำบากภายใต้ค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งเป็นการตรากฎหมายที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรมหรือไม่เกิดความล้าหลัง โดยไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับการจ้างภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาอย่างไร ในทางกฎหมายได้รับความคุ้มครองค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำรายวัน ซึ่งจะเกิดการจูงใจให้มีการเข้ามาทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมากขึ้น

5.1.6 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด[253] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานดังกล่าวไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 25(2) โดยตระหนักในการคุ้มครองมารดาและเด็กให้มีสิทธิเข้ารับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตราสารระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองขึ้นมา อันได้แก่ ข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 12) ค.ศ. 1921 แนะนำให้รัฐสมาชิกควรกำหนดมาตรการเพื่อประกันว่าสตรีที่ได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างเท่าเทียมกับสตรีที่ทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และข้อแนะว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง: คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 165) ข้อ 18 แนะนำว่าควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับมาตรการโดยทั่วไป ซึ่งจะช่วยปรับปรุงสภาพการจ้างและคุณภาพชีวิต

---

[252] โปรดดูภาคผนวก ง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

[253] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ของคนทำงานทุกประเภทในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ อันมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีจุดหมายให้ลดการเพิ่มชั่วโมงทำงานประจำวัน และการทำงานล่วงเวลา รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับตารางทำงาน ระยะเวลาในการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้ จากคำแนะนำที่กำหนดในข้อแนะ 2 ฉบับข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยไม่กำหนดข้อห้ามนายจ้างที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากนั้น เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมนี พบว่าให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ไม่ต้องทำงานยามวิกาลไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งกำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 มาตรา 8(1) ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานล่วงเวลาหรือทำงานยามวิกาล ในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี อันให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างดังกล่าวที่จะมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายที่อยู่ในระหว่างการมีครรภ์ โดยเกิดหลักประกันที่ไม่ต้องทำงานหนักเกินสมควร จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และเด็กในครรภ์ ซึ่งกฎหมายเยอรมนีมีความสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่กำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 66 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดบุตรทำงานในเวลากลางคืน โดยให้ความสำคัญแก่การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของลูกจ้างให้มีชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลสมาชิกในครอบครัวได้อย่างราบรื่น ดังที่กำหนดในข้อ 3(1) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาเพื่อดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัวและมาตรการอื่น ๆ สำหรับสวัสดิการแรงงานในการดูแลบุตรหรือสมาชิกครอบครัว ค.ศ. 1991

ดังนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างโดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม

เพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของร่างกายที่อยู่ในระหว่างมีครรภ์ และเสนอให้ขยายความคุ้มครองการทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกิน 6 เดือนทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าว เหมือนกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ อันมีสภาพร่างกายยังอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์ภายหลังจากให้กำเนิดบุตรในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อเป็นหลักประกันให้ได้รับความคุ้มครองการทำงานที่เหมาะสม โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 14 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกินหกเดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด”

5.1.7 ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน อันเป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี ในกรณีค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างในงานดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน[254]

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายไทยไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างนั้น ซึ่งผู้เขียนไม่เห็นด้วย เนื่องจากไม่เป็นการคุ้มครองรายได้ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ส่งผลให้ไม่

---

[254] ข้อ 4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

เกิดการจูงใจให้มีการตั้งครรภ์เพื่อเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศ ขณะเดียวกันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงคนใดที่ตั้งครรภ์ยังคงทำงานต่อไป แม้อายุครรภ์จะใกล้ถึงกำหนดเวลาคลอดบุตรแล้วก็ตาม เนื่องจากต้องการได้รับค่าจ้างในระหว่างการตั้งครรภ์ หรือเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์คนใดคลอดบุตรแล้วจะต้องรีบกลับมาทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่มีเวลาพักฟื้นสภาพร่างกายที่เหมาะสม รวมถึงไม่มีเวลาเลี้ยงดูหรือให้นมบุตรตามระยะเวลาอันสมควร ซึ่งเกิดจากการที่ต้องกลับไปทำงานให้แก่นายจ้างเร็วที่สุด เพื่อต้องการได้รับค่าจ้างสำหรับนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรและนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่คุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเอาไว้ โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้เป็นผู้ประกันตนในกฎหมายประกันสังคมจะได้รับประโยชน์ในการคลอดบุตรเป็นเงินอุดหนุนจากนายจ้าง หากมีรายได้มากกว่า 390 ยูโรต่อเดือน

เมื่อพิจารณาการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยมักเกิดขึ้นตรงตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งไม่มีความแน่นอนว่านายจ้างจะจ้างลูกจ้างคนนั้น ๆ ในฤดูกาลเพาะปลูกถัดไปหรือไม่ การกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นัยหนึ่งทำให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนด้านค่าจ้างเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเข้าทำงาน โดยเฉพาะนายจ้างที่เพิ่งเริ่มดำเนินธุรกิจหรือเป็นกิจการขนาดเล็กที่จ้างลูกจ้างไม่กี่คน จนเป็นสาเหตุที่ทำให้นายจ้างปฏิเสธไม่จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เข้าทำงานในสวนหรือไร่ของตนก็ได้ อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเป็นสิ่งสำคัญ เพียงแต่ต้องกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะหนึ่งที่มีความสอดคล้องสำหรับสังคมเกษตรกรรมไทย จึงจะเกิดสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่จะได้รับความคุ้มครองค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร อันเป็นการเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย โดยให้เกิดความสอดคล้องกับรูปแบบการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เพื่อให้กระทบต่อนายจ้างมากเกินไป และในขณะเดียวกันส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับรายได้ในการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะนำไปสู่การจูงใจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในสังคมเกษตรกรรมไทยเกิดการตั้งครรภ์ และเพิ่มประชากรวัยแรงงานในอนาคตต่อไป

จากเหตุผลที่ผู้เขียนพรรณนามาข้างต้น จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอด

บุตรตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องวันลาเพื่อคลอดบุตรและค่าจ้างในระหว่างนั้น สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 41 และมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

“ข้อ 15 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน”

5.1.8 การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม

การตรวจแรงงานหรือการตรวจสอบการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก นับเป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเพื่อป้องกันมิให้เด็กในฐานะที่เป็นลูกจ้างถูกนายจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญาที่มีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในทางที่ไม่เหมาะสมหรือเอารัดเอาเปรียบด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงทำให้ทราบข้อมูลการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กของนายจ้างแต่ละราย แม้งานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลกฎหมายจะเปิดโอกาสให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างได้ อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาหน้าที่นายจ้างที่ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กเป็นลูกจ้าง พบว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหน้าที่นายจ้างในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 45 กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้ 3 ประการ อันได้แก่ หน้าที่แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน หน้าที่จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถาน

ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และหน้าที่แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน[255]

จากสาเหตุที่กฎหมายไทยไม่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม จึงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างได้อิสระ โดยปราศจากการตรวจสอบการใช้แรงงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งไม่ต้องดำเนินการแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบข้อมูลเหมือนกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานทั่วไป โดยเด็กที่ทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลส่วนใหญ่ต้องออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับจากปัจจัยข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ เพื่อมาทำงานหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว หรือเป็นเด็กที่ไปทำงานในเรือกสวนไร่นาของนายจ้างในลักษณะการติดตามบิดามารดาไปทำงานในช่วงหยุดภาคเรียนหรือในวันหยุด หรือเป็นเด็กที่นายจ้างได้จ้างในลักษณะครอบครัว ซึ่งจะเป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากพื้นที่อื่น โดยนายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักให้อยู่อาศัยในระหว่างที่จ้างก็ได้ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ในภาคการเกษตร) ค.ศ. 1969 (ฉบับที่ 129) ในข้อ 3 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดให้มีระบบการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม ในข้อ 6 กำหนดให้ประกันการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองคนทำงานในขณะทำงาน รวมถึงเด็กและเยาวชน และในข้อ 16 กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในด้านต่าง ๆ เอาไว้ เพื่อควบคุมการใช้แรงงานที่เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่เกิดการละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยยังขาดการกำหนดหน้าที่แก่นายจ้างในอันที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจสอบการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมได้

ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาในทางข้อเท็จจริงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลโดยทั่วไปลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมักเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง การกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งข้อมูลการจ้างเด็กเป็นลูกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบนัยหนึ่งย่อมเกิดภาระหน้าที่ให้แก่นายจ้างเพิ่มขึ้น จนในบางครั้งอาจนำไปสู่การปฏิเสธการจ้างเด็กเข้าทำงานก็ตาม และสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานโดยทั่วไปเป็นการทำงานนอกสถานที่ในเรือกสวนไร่นา จึงเกิดอุปสรรคแก่พนักงานตรวจแรงงานที่จะเข้าไปตรวจสอบการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กของนายจ้างแต่ละรายได้ครอบคลุม อย่างไรก็ดี ผู้เขียนไม่เห็นด้วยที่กฎหมายไทยมิได้กำหนดหน้าที่ดังกล่าวให้แก่นายจ้างเอาไว้ เนื่องจากเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีข้อมูลการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กของนายจ้างแต่ละราย สำหรับการเข้าไปตรวจสอบการจ้างและการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อันเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพ

---

[255] ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้อยู่ภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถเข้าไปช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้อย่างทันท่วงที ในกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในทางที่ไม่เหมาะสม

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยไม่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมยังไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายผู้เขียนเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “หน้าที่นายจ้างในการแจ้งเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง” ดังที่กำหนดในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การเสนอแนะให้กำหนดหน้าที่นายจ้างไว้เป็นกฎหมายที่ชัดเจน โดยพัฒนาระบบการจดแจ้งพนักงานตรวจแรงงานทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เอื้อให้นายจ้างแจ้งข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากพื้นที่ในการทำการเกษตรมักอยู่ห่างไกลจากสถานที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือเสนอให้จดแจ้งข้อมูลการจ้างเด็กเข้าทำงานแก่ผู้แทนชุมชนในพื้นที่ที่จ้าง โดยแต่งตั้งให้กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าพนักงานผู้รับจดแจ้งตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างเกิดหน้าที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน และรักษามาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้อยู่ในระดับเดียวกันทั้งประเทศ

5.1.9 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด[256] จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้นายจ้างบางรายออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อันมี

[256] ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ข้อจำกัดทางสภาพร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน โดยต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ซึ่งเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน จึงต้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานต่อไปหลังจากสิ้นสุดการทำงานตามปกติ หรือต้องทำงานติดต่อกันไปทุกวันเพื่อให้งานที่จ้างเสร็จสิ้น อันไม่สอดคล้องกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับสิทธิเด็กหรือแรงงานเด็กที่จะได้รับการพัฒนากำหนดในข้อที่ 3 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อที่จะให้เด็กมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามช่วงวัย อันจะส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต[257]

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายของไทยไม่สอดคล้องกับคำแนะนำที่กำหนดในข้อแนะ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกที่ต้องการให้รัฐสมาชิกนำคำแนะนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ตามความเหมาะสม โดยสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพันทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี อันได้แก่ ข้อแนะว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 146) ข้อ 13 แนะนำให้รัฐสมาชิกจำกัดชั่วโมงทำงานรายวันและรายสัปดาห์ที่เหมาะสมและห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้เด็กมีเวลาศึกษาและฝึกอบรมที่เพียงพอ (รวมถึงเวลาที่จำเป็นในการทำการบ้าน) การพักผ่อนในช่วงกลางวันและกิจกรรมยามว่าง นอกจากนั้น กฎหมายเยอรมนีให้ความสำคัญแก่การพักผ่อนของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก จึงกำหนดให้มีการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 อันได้แก่ มาตรา 13 กำหนดให้เยาวชนมีเวลาว่างต่อเนื่องติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมงหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก่อนที่จะจ้างให้ทำงานในวันถัดไป และมาตรา 15 กำหนดให้เยาวชนทำงานได้เพียง 5 วันต่อสัปดาห์เท่านั้น หากเป็นไปได้ควรให้พัก 2 สัปดาห์ต่อเนื่องกันไป

จากการศึกษาเปรียบเทียบสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ รวมถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายเยอรมนี ซึ่งให้ความสำคัญแก่เด็กที่ต้องได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสม เนื่องจากงานเกษตรกรรมเพาะปลูกเป็นประเภทงานที่หนัก ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้แรงกายภาพทำงานตลอดทั้งวัน หากไม่ควบคุมเวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางสภาพร่างกาย ย่อมเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งเป็นจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่คนในสังคมเกษตรกรรมปฏิบัติต่อกัน ในช่วงที่นายจ้างต้องรีบเร่งให้ลูกจ้าง

---

[257] UNICEF Thailand, **What is the Convention on the Rights of the Child?**, Retrieved April 4, 2024 from https://www.unicef.org/thailand/what-is-crc

ทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้เด็กซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือไม่กล้าปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง โดยต้องอดทนทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่ จนเป็นสาเหตุให้เกิดความตึงเครียดจากการที่ต้องตรากตรำทำงานหนักติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาทางอารมณ์หรือจิตใจตามมา

ผู้เขียนเห็นว่าในสภาพข้อเท็จจริงที่ประเทศไทยยังเกิดปรากฏการณ์ทางสังคมที่นายจ้างบางคนเอารัดเอาเปรียบให้เด็กทำงานหนักติดต่อกัน อันเป็นการแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กโดยมิชอบ ซึ่งเกิดจากการไม่กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเป็นการเฉพาะ ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมในเรื่องดังกล่าวให้เกิดความชัดเจนในการจ้าง เพื่อเป็นมาตรการในการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานประเภทนี้ ส่งผลให้กฎหมายไทยเกิดความสอดคล้องกับสิทธิของเด็กหรือแรงงานเด็กที่จะได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยดังที่กำหนดหลักการสำคัญในอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายเยอรมนี

ในทางรูปแบบของกฎหมายผู้เขียนเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี” ดังที่กำหนดในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานทั่วไป ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองสุขภาพอนามัยและการพักผ่อนตามวัย ทำให้ร่างกายมีการเจริญเติบโตที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นกำลังแรงงานที่จะขับเคลื่อนประเทศต่อไป

5.2 กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎหมายไทยจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลบางเรื่องไว้เป็นการเฉพาะตามกฎหมายพิเศษ หรือการคุ้มครองบางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ทำให้เกิดความชัดเจนที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาใช้บังคับ อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณากฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันของไทย ทั้งในรูปแบบกฎหมายพิเศษและกฎหมายทั่วไป พบว่ายังให้ความคุ้มครองลูกจ้างบางเรื่องที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมที่พึ่งพาฤดูกาลธรรมชาติ ซึ่งเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงาน โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

5.2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยปฏิบัติตามข้อที่ 5-8 อันได้แก่ วันหยุดพักผ่อน การทำงานในวันหยุดพักผ่อน วันลาป่วยและค่าจ้าง และสวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก อันเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานประเภทนี้ได้รับสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาสารัตถะกฎหมายพิเศษที่กำหนดไว้ พบว่าในบางเรื่องยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน ซึ่งกำหนดเงื่อนไขการจ้างระยะสั้น ๆ ส่วนใหญ่จ้างกันไม่เกิน 3 เดือน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างแทบทุกรายไม่อาจเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ นอกจากนั้น โดยทั่วไปลูกจ้างต้องเผชิญกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร แต่ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการที่เอื้อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงเกิดความปลอดภัยอันเป็นการถนอมคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

5.2.1.1 วันหยุดพักผ่อนที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 5 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน อันเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างประเภทนี้ที่จะ

มีวันหยุดพักผ่อนได้ก่อนลูกจ้างทั่วไป โดยไม่จำต้องทำงานมาแล้วครบ 1 ปี อย่างไรก็ดี ในทางข้อเท็จจริงการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ในทางจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ระยะสั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูกหรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว และลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง โดยนายจ้างมักมีพื้นที่เพาะปลูกขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างทำงานเพียงไม่กี่คน ซึ่งโอกาสที่ลูกจ้างจะทำงานติดต่อกันครบ 180 วัน ในทางข้อเท็จจริงจึงเกิดขึ้นได้น้อย ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในวันหยุดพักผ่อนได้ อันเป็นการตรากฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษไม่เหมาะสมกับสภาพทั่วไปของการจ้างที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่าอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) ข้อ 3 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาขั้นต่ำ โดยวันหยุดพักจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงานสำหรับเวลาการทำงาน 1 ปี อย่างไรก็ดี ข้อ 5 อาจกำหนดวันหยุดพักประจำปีขั้นต่ำสำหรับผู้ได้รับการจ้างไม่ครบ 1 ปีโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อให้มีวันหยุดพักประจำปีตามส่วนของปีนั้น ในกรณีช่วงเวลาอาจกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในแต่ละประเทศ แต่ต้องไม่เกิน 6 เดือน สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดหลักการในการคุ้มครองลูกจ้างที่เหมาะสมกว่ากฎหมายไทย โดยไม่ว่าลูกจ้างคนนั้น ๆ จะได้รับการจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด หากทำงานให้แก่นายจ้างคนเดียวกันมาแล้วครบตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่เกิน 6 เดือน ทำให้ได้รับความคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ อันสอดคล้องกับกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ตามสัดส่วนของการจ้าง โดยกำหนดในรัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 มาตรา 5 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานตามฤดูกาลไม่เกิน 3 เดือน หรือไม่เกิน 70 วันที่มีการจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ตามสัดส่วนของการจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะหยุดพักผ่อน อันเป็นการตรากฎหมายที่สอดคล้องกับเงื่อนไขการจ้างชั่วคราวที่นายจ้างมักจ้างให้ทำงานระยะเวลาสั้น ๆ โดยเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้ตามสัดส่วนของการทำงาน

แม้ว่าประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดพักโดยได้รับค่าจ้าง (แก้ไข) ค.ศ. 1970 (ฉบับที่ 132) จึงไม่เกิดพันธกรณีที่จะต้องอนุวัติการให้กฎหมายภายในสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรการบังคับทางกฎหมายระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายเกาหลีใต้และกฎหมายญี่ปุ่นไม่คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก

ตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาการทำงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งจ้างในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูกหรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างส่วนใหญ่มีการเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่จะมีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างได้ อันสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานที่ต้องการถนอมคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยให้ลูกจ้างมีเวลาผ่อนคลายทางร่างกายและจิตใจภายหลังจากอุทิศกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง ดังที่กำหนดในแนวคิดสิทธิแรงงานโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้รับรองให้ทุกคนมีสิทธิในวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้างตามที่กำหนดในข้อ 24 แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันตามกฎหมายพิเศษไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้กำหนดวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนระยะเวลาการจ้างซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ข้อ 5 กำหนดวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างทำงานระยะสั้น ๆ ผู้เขียนจึงเสนอให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนตามสัดส่วนของการทำงานติดต่อกันมาแล้ว กล่าวคือ ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 1.5 วันของวันทำงาน หรือในอัตรา 1 ใ น 4 ของวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างทั่วไป โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ผู้เขียนไม่เสนอแนะให้เพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 1.5 วัน เนื่องจากงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในทางข้อเท็จจริงมักเป็นนายจ้างที่มีพื้นที่เพาะปลูกพืชขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างไม่กี่คน การเพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างมากเกินสัดส่วนของระยะเวลาการจ้างนัยหนึ่งย่อมส่งผลกระทบหรือเกิดภาระแก่นายจ้างมากเกินไป นอกจากนั้น ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้าง

ทำงานในวันหยุดพักผ่อน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดวันผ่อนแก่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างรายวันในวันที่หยุดงานมาก่อน โดยนายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย อันกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 30 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 9 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันครึ่งของวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน”

5.2.1.2 ค่าจ้างในวันลาป่วยที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ ข้อ 7 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากกำหนดวันลาป่วยที่มีความยืดหยุ่น โดยมีเจตนารมณ์ให้ลูกจ้างมีเวลารักษาพยาบาลตามความจำเป็นของร่างกาย เพื่อให้ร่างกายกลับมาแข็งแรงและพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างภายหลังจากอาการเจ็บป่วยได้หายลง โดยไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่การงานในอันที่จะเกิดสิทธิแก่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเกิดจากปัจจัยทางสภาพร่างกายของมนุษย์มีความแตกต่างกัน เมื่อเกิดอาการผิดปกติทางร่างกายย่อมต้องใช้ระยะเวลารักษาพยาบาลตามอาการของโรค หรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นของลูกจ้างแต่ละคน อันสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการ

คุ้มครองวันลาป่วยของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างรักษาตัวให้สภาพร่างกายแข็งแรงและพร้อมที่จะมาทำงานให้แก่นายจ้างต่อไป

ในกรณีค่าจ้างในวันลาป่วยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน อันเป็นการคุ้มครองรายได้ให้แก่ลูกจ้างสำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตระหว่างเจ็บป่วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นการตรากฎหมายให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษโดยนำระยะเวลาของการจ้างแรงงาน 180 วันมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่เกิน 15 วัน หรือค่าจ้างในวันลาป่วยของลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายทั่วไปที่กำหนดเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน ดังที่กำหนดในมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันสวนทางกับข้อเท็จจริงของการจ้างในงานประเภทนี้ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยเป็นสัญญาจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน จึงไม่เหมาะสมสำหรับรูปแบบการจ้างในงานดังกล่าว ซึ่งกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้างที่มีพื้นที่ทำการเกษตรกรรมขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างไม่กี่คน ส่งผลให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานมากเกินสมควร

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันตามกฎหมายพิเศษไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้กำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่เหมาะสมกับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยคำนวณจากฐานคิดเรื่องระยะเวลาในการจ้างซึ่งส่วนใหญ่มักจะจ้างกันไม่เกิน 90 วัน หรือ 1 ใน 4 ของระยะเวลาการจ้างตลอดปี โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทั่วไปในวันลาป่วย เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างในงานประเภทนี้กำหนดเงื่อนไขการจ้างมักไม่เกิน 90 วัน ผู้เขียนจึงเสนอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้าง

ในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 7 วันทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันตามกฎหมายให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยที่เหมาะสม สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันไม่กระทบต่อนายจ้างมากเกินสมควร โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 10 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันทำงาน”

5.2.1.3 สวัสดิการอันจำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยไว้เป็นการเฉพาะตามกฎหมายพิเศษ โดยกำหนดในข้อ 8

“ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด”

ในกรณีประกาศที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด คือ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 8 วรรค 3 แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง 3 ข้อ อันได้แก่

“ข้อ 1 ให้นายจ้างจัดให้มีห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

ข้อ 2 ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมี หรือการทำงานที่มีลักษณะทำให้ร่างกายของลูกจ้างสกปรก ให้นายจ้างจัดสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

ข้อ 3 ให้นายจ้างจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม”

จากสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวตามประกาศฉบับข้างต้น ในกรณีที่พักอาศัยนายจ้างต้องจัดให้มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง อันมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างมีที่อยู่อาศัยชั่วคราวระหว่างการทำงาน โดยสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่านายจ้างได้จัดที่พักอาศัยโดยไม่เก็บค่าเช่าให้แก่ลูกจ้างคนไทยที่ย้ายถิ่นมาทำงาน หรือคนต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้มีที่อยู่อาศัยในระหว่างทำงาน

เมื่อพิจารณาหน้าที่นายจ้างในการจัดสวัสดิการที่พักให้แก่ลูกจ้าง พบว่าเพียงแต่กำหนดให้นายจ้างจัดที่พัก โดยให้เกิดความสะดวกสบายในการอยู่อาศัย ซึ่งต้องมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่พักอาศัยจะต้องแยกเป็นสัดส่วนหรือมีระยะห่างจากสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเท่าใด ดังคำสัมภาษณ์อดิสร เกิดมงคล ผู้ประสานงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ให้ข้อมูลว่า “บ้านพักที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างไม่มีความปลอดภัย เพราะไม่มีการแยกพื้นที่พักอาศัยกับพื้นที่จัดเก็บยาฆ่าหญ้า หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี เช่น เครื่องพ่นยาหรือถังพ่นยา”[258] ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการที่พักที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งเกิดผลเสียแก่สุขภาพอนามัยของลูกจ้างที่ต้องพักอาศัยร่วมกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายเหล่านั้น

ในกรณีสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559 พบว่าไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานดังกล่าว ซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างต้องเผชิญกับมลภาวะจากฝุ่นละออง ควันจากการเผาไหม้ หรือสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน รวมถึงต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เช่น ยาฆ่าแมลง ปุ๋ยเคมี หรือสารเคมีในการกำจัดวัชพืช แต่กลับมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์ใด ๆ ที่ป้องกันอันตรายจากสารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้ เช่น หมวก แว่นตา และหน้ากากปิดปากหรือจมูก ทำให้เกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกายของลูกจ้าง เมื่อต้องทำงานเป็นระยะ

---

[258] อดิสร เกิดมงคล, กรุงเทพมหานคร, 11 ตุลาคม 2566, การสัมภาษณ์.

เวลานานจนเกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ที่มีผลมาจากสารเคมีอันตราย อันได้แก่ โรคมะเร็งผิวหนัง หรือโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ ส่งผลให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพได้ ดังคำสัมภาษณ์จายวี ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างไม่ได้ซื้อชุดและอุปกรณ์ป้องกันสารเคมีในการฉีดพ่นยาในสวนลำไย รวมถึงรองเท้าบูทและหมวกตาข่ายในการป้องกันหินกระเด็นใส่ตาเวลาตัดหญ้า”[259] นอกจากนั้น ประกาศฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เช่น รองเท้าบูทป้องกันวัตถุแหลมคมบาดหรือสัตว์มีพิษกัดต่อย หรือโรคฉี่หนูจากสภาพการจ้างที่ลูกจ้างต้องทำงานในสถานที่ที่มีน้ำขัง

เมื่อผู้เขียนวิเคราะห์สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล สะท้อนให้เห็นว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน[260] ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่สอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพการทำงานในงานประเภทต่าง ๆ ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 กำหนดหลักการให้รัฐพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมแก่การทำงาน แม้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้ออกอนุสัญญาที่กำหนดหลักการให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไว้โดยตรง แต่กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความสะดวกสบายและเกิดความปลอดภัยในการทำงานอยู่ภายใต้การคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 19 กำหนดให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องตรากฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ หรือหน่วยงานผู้มีอำนาจต้องจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย ภายหลังจากการปรึกษากับองค์กรผู้แทนนายจ้างและองค์กรผู้แทนคนงาน อันได้แก่ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสวัสดิการอย่างเพียงพอให้แก่คนงานในงานเกษตรกรรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และจัดมาตรฐานขั้นต่ำที่พักอาศัยให้แก่คนงานที่มีเหตุจำเป็น จากลักษณะงานให้ต้องพักอาศัยชั่วคราว หรือพักอาศัยถาวรในสถานประกอบกิจการ อันเป็นการมุ่งให้คนงานในงานเกษตรกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากที่อื่นมีที่พักอาศัยในระหว่างทำงานที่เหมาะสม นอกจากนั้น กฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับคำแนะนำดังที่กำหนดในข้อแนะว่าด้วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 192) ข้อ 7 แนะนำให้มีมาตรการป้องกันและป้องกันที่จะดำเนินการในระดับของกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์และเสื้อผ้าป้องกันส่วนบุคคลที่เพียงพอ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการซักล้างสำหรับ

---

[259] จายวี, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

[260] ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, **กฎหมายแรงงาน**, หน้า 171.

ผู้ที่ใช้สารเคมี และสำหรับการบำรุงรักษาและทำความสะอาดอุปกรณ์ป้องกันและการใช้งานส่วนบุคคล โดยไม่มีค่าใช้จ่ายสำหรับคนทำงาน

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันตามกฎหมายพิเศษไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการอันจำเป็นตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี ในกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง รวมถึงให้นายจ้างต้องเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อเสนอที่ลูกจ้างต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ตนเอง โดยกนก จงรักษ์ ลูกจ้างที่ทำงานในนาข้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างไม่ได้จัดเตรียมชุดให้แก่ลูกจ้าง สำหรับสวมใส่ในการฉีดพ่นยาที่สามารถป้องกันสารเคมีได้ ทั้งที่ลูกจ้างต้องการเพื่อป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกาย”[261]

นอกจากนี้ ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จากข้อเสนอแนะข้างต้นจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสุขอนามัย ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน และสามารถเก็บออมเงินที่ได้จากการทำงานสำหรับการใช้สอยตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนต้องการให้มีการคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มเติมไปจากกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างในงานดังกล่าว นอกเหนือไปจากนายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างต้องจัดให้มีห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง ตลอดจนสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมี หรือการทำงานที่มีลักษณะทำให้

---

[261] กนก จงรักษ์, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 25 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ร่างกายของลูกจ้างสกปรก และเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้ จึงกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด 7 สวัสดิการ ในมาตรา 92 ถึงมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 11 ให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(2) กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี

(3) ให้นายจ้างจัดให้มีห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(4) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมี หรือการทำงานที่มีลักษณะทำให้ร่างกายของลูกจ้างสกปรก ให้นายจ้างจัดสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(5) ให้นายจ้างจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม

(6) นายจ้างต้องจัดเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

(7) ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น”

5.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสม

การคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานเกษตรกรรมที่ยังพึ่งพาธรรมชาติ หรือเป็นการทำการเกษตรแบบดั้งเดิมให้ได้รับความคุ้มครองในบางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม อันเป็นการทำงานในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและสิ้นสุดการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยนายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างทำงานไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมากกว่าการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปี หรือเป็นการจ้างในบางขั้นตอนของกระบวนการปลูกพืช ดังนั้น เมื่อสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน ตลอดจนเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างในงานประเภทนี้ที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป แต่กฎหมาย

กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเหล่านั้นเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป จึงเกิดปัญหาที่ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะตัวของสภาพการจ้างในงานดังกล่าวอย่างแท้จริง ดังนี้

5.2.2.1 การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดในข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานประเภทนี้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาลมักเกิดขึ้นในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวผลผลิต ในกรณีที่นายจ้างเกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน เช่น การคัดขนาดและการบรรจุผลผลิตทางการเกษตร เพื่อส่งมอบให้แก่ผู้รับซื้อหรือพ่อค้าคนกลางตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “ในช่วงเก็บผลมะม่วงในเวลากลางวันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องทำงานเก็บผลมะม่วงและทำงานต่อในเวลากลางคืน โดยคัดขนาดและคุณภาพของผลมะม่วง ซึ่งจะต้องทำงานจนถึงเวลา 22.00 นาฬิกา อันจะเกิดขึ้นประมาณ 2-3 เดือน ในระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายนของทุกปี”[262]

เมื่อวิเคราะห์การทำงานยามวิกาลที่เปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานได้ก่อนเวลา 24.00 นาฬิกา ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเวลาที่ดึกเกินสมควร ทำให้กระทบต่อการพักผ่อนของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีความบอบบางมากกว่าลูกจ้างเพศชาย และเกิดความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรโดยถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งเกิดจากงานเกษตรกรรมเพาะปลูกโดยทั่วไปมักจ้างให้ทำงานในเรือกสวนไร่นา และส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลจากชุมชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อแนะว่าด้วยการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 13) ค.ศ. 1921 แนะนำให้รัฐสมาชิกควรควบคุมให้สตรีที่ทำงานกลางคืนในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงและควรเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้ อันเป็นตราสารระหว่างประเทศที่ต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม

---

[262] จายส่วย, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานดังกล่าวเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานทั่วไปยังไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... ผู้เขียนเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องการทำงานยามวิกาล สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เร็วกว่าเดิมในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อเป็นหลักประกันตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม อันเป็นหนึ่งในมาตรการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขกับการทำงาน รวมถึงลดความเสี่ยงที่จะถูกสัตว์มีพิษทำอันตรายในเวลากลางคืน ตลอดจนลดความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดในทางเพศ โดยกำหนดยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

“ข้อ 12 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา”

5.2.2.2 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

สารเคมีอันตรายทางการเกษตรถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทย โดยเฉพาะในขั้นตอนการฉีดพ่นบำรุงรักษาต้นพืชให้เจริญเติบโตและออกผลผลิตอันเป็นไปตามความหวังของนายจ้าง รวมถึงถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการกำจัดวัชพืชที่เป็นตัวการแย่งสารอาหารของพืชที่ปลูก โดยทั่วไปสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตรายโดยตรง เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย พบว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดไว้ในข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานทั่วไป

“มาตรา 38 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ในกรณีกฎกระทรวงที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38(4) คือ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)

“ข้อ 2 บัญญัติว่า งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

(1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(3) งานเชื่อมโลหะ

(4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล”

ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดในข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานทั่วไป

“มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ในกรณีกฎกระทรวงตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดในข้อ 2 เหมือนกับงานบางลักษณะที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ดังที่กำหนดในมาตรา 38 ตามที่ผู้เขียนศึกษาในหัวข้อที่ผ่านมา

แม้ผู้เขียนจะเห็นด้วยกับการกำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่เมื่อพิจารณาลักษณะหรือสภาพของงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานตามกฎหมายทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการกำหนดข้อห้ามในลักษณะกว้าง ๆ หรือในเชิงภาพรวมเท่านั้น โดยมุ่งไปที่งานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่ครอบคลุมไปถึงงานเกษตรกรรมเพาะปลูกเอาไว้ สวนทางกับข้อเท็จจริงที่ในปัจจุบันมีการนำสารเคมีอันตรายทางการเกษตรมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องสัมผัส สูดดมหรือเกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายเหล่านั้นเข้าสู่ร่างกาย ทำให้ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย อันไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 18 กำหนดให้ต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่ามีการคำนึงถึงความจำเป็นเฉพาะด้านของคนงานหญิงในงานเกษตรกรรมในเรื่องการตั้งครรภ์ การให้นมบุตร และอนามัยเจริญพันธุ์ นอกจากนั้น ไม่สอดคล้องกับคำแนะนำที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้นมา อันได้แก่ ข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 191) ข้อ 6 กำหนดกลไกที่รัฐสมาชิกควรนำมาใช้ในการคุ้มครองสุขภาพของผู้หญิง เช่น งานที่ผู้หญิงทำต้องเกี่ยวกับการสัมผัสกับสารชีวภาพเคมีหรือกายภาพ ซึ่งแสดงถึงอันตรายต่ออนามัยการเจริญพันธุ์ และงานที่ผู้หญิงต้องทำที่เกิดความตึงเครียด จากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานานท่ามกลางอุณหภูมิที่สูงเกินไปหรืองานที่เกิดการสั่นสะเทือน ทั้งนี้ จากหลักการและคำแนะนำที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศ 2 ฉบับข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่คนงานหญิงหรือคนงานหญิงมีครรภ์ที่จะได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่เหมาะสม

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมนี พบว่ากำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายไว้โดยเฉพาะ ในรัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 มาตรา 4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยกของหนัก หรืองานที่ต้องสัมผัสอันตรายจากสารพิษ รังสีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ฝุ่น แก๊สหรือควัน ความร้อน ความเย็น หรือความชื้น งานที่สั่นสะเทือนหรือเสียงดังที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัย โดยกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 64-3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัย อันได้แก่ การยกของหนัก การทำงานในสถานที่มีแก๊สอันตรายหรืองานอื่นที่กระทบต่อการตั้งครรภ์ หรืองานอื่นที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือที่ได้รับบาดเจ็บต่อการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรหรือการให้นมบุตร ซึ่งงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีและกฎหมายญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่เหมาะสมในงานเกษตรกรรมดีกว่ากฎหมายไทย

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปยังไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกาย และส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยหรือทำลายระบบสืบพันธุ์ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจนไม่อาจมีบุตรได้ รวมทั้งกระทบต่อทารกในครรภ์ที่คลอดออกมาก่อนกำหนดในลักษณะการแท้งลูก หรือเกิดความผิดปกติทางร่างกายหรือสติปัญญาของเด็กที่คลอดออกมาก็ได้ อันเป็นการป้องกันให้ได้รับความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงาน

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... ซึ่งเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทาง

การเกษตร เช่น ยาปราบศัตรูพืช ปุ๋ยเคมีหรือสารเคมีอันตรายใด ๆ ที่ใช้ในทางการเกษตร โดยกำหนดยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 38 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

“ข้อ 13 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(3) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร”

5.2.2.3 การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการพักผ่อน

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดในข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ผู้เขียนเห็นด้วยกับการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในเวลากลางคืน โดยสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับอันตรายจากสัตว์มีพิษที่ออกหากินในเวลาค่ำคืน รวมถึงการทำงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นการจ้างในพื้นที่ห่างไกลชุมชนและไม่มีคนพลุกพล่าน ทำให้ในระหว่างการเดินทางกลับที่พักของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเกิดความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อของการเกิดอาชญากรรม จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัยหรือทรัพย์สิน นอกจากนั้น เวลาที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลเห็นว่าเป็นเวลาที่ดึกเกินสมควร

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับข้อจำกัดของเด็กที่อยู่ในวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งต้องได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยไม่เป็นไปตามคำแนะนำซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อแนะว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชน (งานเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 14) ค.ศ. 1921) ข้อ 2 แนะนำให้ควบคุมการจ้างเยาวชนอายุระหว่าง 14-18 ปี ในงานเกษตรกรรมในเวลากลางคืน โดยกำหนดให้เด็กมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางสภาพร่างกาย แต่ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน และให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่น้อยกว่ากฎหมายเยอรมนีที่ห้ามนายจ้างให้เยาวชนทำงานยามวิกาลเร็วกว่ากฎหมายไทย ดังที่กำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 มาตรา 14 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้เยาวชนทำงานยามวิกาลในระหว่าง 20.00

นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา แต่ยกเว้นในกรณีเยาวชนอายุเกินกว่า 16 ปีที่ทำงานในงานเกษตรกรรม ห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 21.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา

ในกรณีการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีตามกฎหมายญี่ปุ่น พบว่ากำหนดหลักเกณฑ์ไว้เช่นเดียวกับกฎหมายไทย ซึ่งกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 61 ห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กต่ำกว่า 18 ปี ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา หรือห้ามมิให้ทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 23.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในกรณีที่มีความจำเป็นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ กำหนดให้ทำงานในพื้นที่ใดหรือในช่วงเวลาใดก็ได้ นอกจากนั้น ในกรณีกฎหมายเกาหลีใต้พบว่ามิได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีขึ้นไปทำงานยามวิกาลในระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ดังที่กำหนดในมาตรา 70 แห่งรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 อันเกิดจากมาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำหมวด 5 ว่าด้วยผู้หญิงและผู้เยาว์มาใช้บังคับ ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาล

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานยามวิกาลที่เร็วขึ้นย่อมเกิดผลดีแก่เด็ก เนื่องจากทำให้เด็กมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของเด็กที่ร่างกายยังเติบโตไม่เต็มที่ ซึ่งต้องมีเวลานอนหลับที่เหมาะสม เพื่อให้สมองได้รับการพักผ่อน และป้องกันมิให้เกิดความเสี่ยงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะได้รับอันตรายในระหว่างการเดินทางกลับที่พักยามวิกาล ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานประเภทนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปยังไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในเรื่องการทำงานยามวิกาลสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เร็วกว่าเดิมในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักผ่อน

ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงก่อนการทำงานในวันถัดไป ส่งผลให้เด็กมีการเจริญเติบโตทางร่างกายตามวัยและลดความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

“ข้อ 16 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา”

5.2.2.4 มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอัน จำเป็นที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก โดยทั่วไปลูกจ้างจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในชีวิต ร่างกายและอนามัย จากการทำงานที่ต้องควบคุมเครื่องจักรกลทางการเกษตร เพื่อทุ่นแรงและลดระยะเวลาในการทำงาน เช่น รถไถ รถดำนาหรือรถเกี่ยวข้าว รวมถึงต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น มีดพร้า จอบ เสียม เคียว หรือคราด นอกจากนั้น ในบางขั้นตอนของการจ้างลูกจ้างต้องสัมผัสหรือสูดดมสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เช่น ในขั้นตอนการฉีดสารเคมีบำรุงต้นพืช หรือการใช้ยาฆ่าหญ้าฉีดพ่นวัชพืช

เมื่อพิจารณากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดในข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 101-107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยกำหนดหน้าที่นายจ้างไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม เนื่องจากไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำการเกษตรอย่างถูกวิธี เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการทำงานเพาะปลูก โดยลูกจ้างต้องใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อทุ่นแรงและลดระยะเวลาในการทำงาน ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างมักเรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำวิธีการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในทางการเกษตรจากเพื่อนร่วมงานหรือจากบรรพบุรุษ ในบางครั้งอาจเป็นการเข้าใจที่ผิดพลาด โดยเฉพาะกลไกการทำงานของเครื่องจักรกลที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติในระหว่างการทำงานแก่ลูกจ้างได้

นอกจากนั้น นายจ้างมิได้จัดอบรมให้รู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรให้แก่ลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกาย ในทางข้อเท็จจริงจึงเกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายของลูกจ้าง ดังปรากฏจากข้อมูลที่ระบุว่าประเทศไทยมีการใช้สารเคมีปราบศัตรูพืชและยาฆ่าแมลงที่เพิ่มสูงขึ้น[263] ดังคำสัมภาษณ์จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ในจังหวัดลำพูน ให้ข้อมูลว่า “นายจ้างไม่อบรมเรื่องอันตรายจากสารเคมีในการฉีดพ่นยาให้แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะทิศทางของลม หากลูกจ้างที่ฉีดพ่นยาอยู่ใต้ทิศทางลม ทำให้ละอองสารเคมีลอยเข้าใบหน้าโดยไม่รู้ตัว”[264]

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งต้องการให้ลูกจ้างทำงานบนพื้นฐานของการได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาเป็นอันดับแรก และไม่สอดคล้องกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 ให้รัฐพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน โดยกำหนดหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม (ฉบับที่ 184) ค.ศ. 2001 ข้อ 17 ให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจว่าคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเทียบเท่าคนงานประจำในงานเกษตรกรรม นอกจากนั้น ไม่สอดคล้องกับคำแนะนำที่กำหนดในข้อแนะว่าด้วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 192) แนะนำให้รัฐสมาชิกควรรักษาความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในงานเกษตรกรรม ในข้อ 7 แนะนำให้ดำเนินมาตรการป้องกันและป้องกันที่จะดำเนินการในระดับของกิจการ โดยเฉพาะการฝึกอบรมคนทำงานเกษตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมการฝึกอบรมในการปฏิบัติและขั้นตอนหรือเกี่ยวกับอันตราย และข้อควรระวังในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในที่ทำงาน (ตามความเหมาะสม)

---

[263] Orawan Kaewboonchoo, Pornpimol Kongtip, and Susan Woskie, “Occupational Health and Safety for Agricultural Workers in Thailand: Gaps and Recommendations, with a Focus on Pesticide Use,” **NEW SOLUTIONS A Journal of Environmental and Occupational Health Policy** 25, 1 (May 2015): 102.

[264] จายส่วย, จังหวัดลำพูน, 21 กันยายน 2566, การสัมภาษณ์.

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมนี พบว่ารัฐบัญญัติการดำเนินมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคนงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 1 มีวัตถุประสงค์ในการปกป้องและปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพแก่คนงานในที่ทำงาน โดยผ่านมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ได้กำหนดหน้าที่นายจ้างไว้หลายประการ ซึ่งไม่อาจเรียกร้องค่าใช้จ่ายจากคนงานได้ อันได้แก่ มาตรา 3 นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่คนงาน เพื่อให้ได้รับปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน[265] มาตรา 11 นายจ้างต้องจัดให้มีการดูแลสุขภาพอาชีวอนามัยเชิงป้องกัน โดยให้คนงานตรวจสุขภาพเป็นประจำตามคำร้องขอ และมาตรา 12 นายจ้างต้องจัดให้คนงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการทำงาน โดยคนงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะทำงาน หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือนำอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจะต้องอบรมคนงานให้ทราบถึงสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะทำเกิดความรู้เท่าทันการใช้อุปกรณ์ในการทำการเกษตรจนนำไปสู่การลดการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานลงได้

ในกรณีกฎหมายเกาหลีใต้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจะต้องจัดความปลอดภัยและอาชีว อนามัยในการทำงานไว้หลายประการ ซึ่งกำหนดในรัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020 อันได้แก่ มาตรา 39 นายจ้างต้องดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพโดยการป้องกันสุขภาพของลูกจ้าง มาตรา 125 นายจ้างต้องตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการจ้างในงานอันตรายต่อร่างกายของลูกจ้าง เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น และมาตรา 129 นายจ้างตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้นายจ้างต้องตรวจสุขภาพของลูกจ้าง แม้ว่าจะทำให้ลูกจ้างทราบข้อมูลสุขภาพของตนและเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทันท่วงที แต่อาจเกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างก็ตาม เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่มีพื้นที่ในการทำการเกษตรไม่มากและจ้างลูกจ้างไม่กี่คน หากกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างตรวจสุขภาพ โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น นัยหนึ่งทำให้นายจ้างต้องแบกรับต้นทุนในการจ้างมากเกินไป

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานดังกล่าวเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปยังไม่มีความเหมาะสม จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ในทางรูปแบบของกฎหมายเสนอให้มีการออก “(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....” โดยเสนอให้กำหนดในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภท “งานเพาะปลูก” เท่านั้น อันมี

---

[265] Bundesagentur für Arbeit, *op. cit.*

สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป ซึ่งได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายทั่วไปภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีความแตกต่างไปจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมประเภทอื่น

ในทางเนื้อหาของ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบแก่นายจ้างในการจัดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรมไว้เป็นการเฉพาะ นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ส่งผลให้กฎหมายไทยเกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น โดยนายจ้างต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามระบบป้องกันตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนเกิดการจูงใจให้มีการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการจ้างในงานเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจของประเทศไทย ในอันที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรไปจำหน่ายยังตลาดต่างประเทศต่อไป

ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างสำหรับงานเกษตรกรรมนั้น นอกเหนือไปจากกำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป ผู้เขียนเสนอให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองพิเศษที่เพิ่มขึ้น โดยกำหนดหน้าที่แก่นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงาน ในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในระหว่างการทำงานนั้นด้วย และการอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม โดยให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น ถ้ามี สำหรับการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องดำเนินการข้างต้น นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสมควรอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นมาตรการในเชิงป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุแก่ลูกจ้างในระหว่างการทำงาน หรือการเจ็บป่วยโดยโรคใด ๆ ที่เป็นผลกระทบจากสารเคมีอันตรายทางการเกษตร ในท้ายที่สุดนำไปสู่การลดการสูญเสียลูกจ้างในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าของประเทศต่อไป

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ....

“ข้อ 17 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ถ้ามี ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง

(2) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงาน ในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในระหว่างการทำงานนั้นด้วย

(3) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการจ้าง”

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษากฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน พบว่าในบางเรื่องมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะ จึงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรมไทย ซึ่งคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้ยึดถือปฏิบัติต่อกันในการจ้าง ทำให้ลูกจ้างในฐานะคู่สัญญาที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานบางเรื่อง รวมถึงแนวปฏิบัติที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยไม่เป็นไปตามหลักการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดในรูปตราสารระหว่างประเทศ และไม่สอดคล้องกับกฎหมายต่างประเทศที่มีการพัฒนากฎหมายภายในประเทศ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานเกษตรกรรม

นอกจากนี้ ในบางเรื่องแม้กฎหมายไทยจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปในบางเรื่อง ส่งผลให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพทั่วไปของการทำงานในพื้นที่กลางแจ้งในเรือกสวนไร่นาของนายจ้าง และลูกจ้างต้องสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร ซึ่งมีความแตกต่างไปจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานทั่วไปที่มักจ้างกันในสถานประกอบกิจการ ยิ่งไปกว่านั้น ในกรณีที่กฎหมายพิเศษกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างในงานประเภทนี้ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะในบางเรื่อง แต่ยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ไม่เหมาะสมกับประเภทสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อันเป็นการจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาไว้สั้น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเพียงบางขั้นตอนของงานเพาะปลูก หรือเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึง

สิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ ผู้เขียนได้จัดทำภาคผนวก ฉ ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงข้อที่เหมือนกันหรือข้อที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและไทย ในบทถัดไปผู้เขียนจะสรุปผลการศึกษากฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันว่ามีข้อดีและข้อเสียอย่างไร และกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 บทสรุป

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันประเทศไทยยังเป็นสังคมเกษตรกรรม ซึ่งงานเพาะปลูกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในฐานะเป็นแหล่งสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศจากการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรไปจำหน่ายยังตลาดต่างประเทศ และเป็นแหล่งสร้างงานและรายได้ให้แก่คนในสังคมชนบท อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่ายังไม่กำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมสิทธิขั้นมูลฐาน ซึ่งเกิดจากการไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายเอาไว้ หรือกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม รวมถึงกฎหมายไทยไม่เป็นไปตามกรอบของการคุ้มครองแรงงานที่รับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้กำหนดตราสารระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ขึ้นมาและไม่สอดคล้องกับกฎหมายต่างประเทศ ส่งผลให้ไม่เกิดการจูงใจให้คนไทยและคนต่างด้าวต้องการทำงานในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจ จนนำไปสู่การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานตลอดจนลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้าในปัจจุบัน ซึ่งผู้เขียนจะสรุปผลการศึกษา ดังนี้

6.1.1 กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

จากรากฐานของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเกิดจากคนในชุมชนที่ได้มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อให้สามารถปักหว่านต้นกล้าของพืชที่ต้องการปลูกให้เสร็จสิ้นในช่วงฤดูฝน หรือรีบเก็บเกี่ยวรวงข้าวหรือผลผลิตทางการเกษตรอื่น ๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนที่ฝนจะตกหรือก่อนที่ผลผลิตจะเน่าเสีย ทำให้ในเวลาต่อมาแม้จะเกิดการจ้างงานในฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน แต่ในบางเรื่องกฎหมายไทยยังไม่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้ ในทางตรงข้ามให้คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน นัยหนึ่งแม้ว่าจะเกิดผลดีที่ทำให้การจ้างเกิดความยืดหยุ่นตามสภาพดินฟ้าอากาศ

ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน แต่อีกนัยหนึ่งทำให้ลูกจ้างในฐานะคู่สัญญาฝ่ายที่ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับจากนายจ้าง หรือไม่กล้าปฏิเสธการทำงานที่ไม่เหมาะสมจากนายจ้างได้ อันเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญหน้าในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งเกิดจากการไม่กำหนดให้เป็นบทบัญญัติที่ชัดเจน โดยเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในสังคมเกษตรกรรม ดังนี้

1) หลักเกณฑ์เรื่องเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ

กฎหมายไทยไม่กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แม้จะมีข้อดีที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่นโดยนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานได้ตามสภาพอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าการไม่กำหนดเวลาทำงานปกติในงานประเภทนี้ว่าวันหนึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง ซึ่งเป็นประเภทงานที่หนักโดยต้องใช้แรงกายภาพทำงานตลอดทั้งวัน รวมถึงในช่วงที่นายจ้างเกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกินในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ในทางข้อเท็จจริงเกิดเป็นจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง ซึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อวัน หรือเป็นงานที่โดยสภาพแล้วลูกจ้างจะต้องทำงานหนักขึ้น เมื่อต้องรีบเร่งทำงานให้เสร็จสิ้นให้ทันฤดูกาลเพาะปลูก อันเป็นข้อเสียของกฎหมายไทยที่มิได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนและเกิดการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดการปรับความสมดุลแห่งชีวิตของมนุษย์ระหว่างเรื่องงาน กับชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยการกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนและใช้เวลาร่วมกับสมาชิกในครอบครัว อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นกว่ากฎหมายไทย เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งกำหนดเวลาทำงานปกติรายวันเป็นบทบัญญัติที่ชัดเจนเอาไว้ โดยกำหนดในลักษณะยืดหยุ่นให้ขยายชั่วโมงทำงานได้สูงสุดไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในครั้งต่อไปภายหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน

2) หลักเกณฑ์เรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเป็นข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันเวลาพักรับประทานอาหารที่ตรงตามหลักโภชนาการของร่างกาย และมิได้มีเวลาพักอย่างอิสระโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง อันไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการให้ลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีเวลาพักระยะสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานที่ซ้ำซาก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและมีเวลารับประทานอาหารที่เหมาะสม ดังที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและ

สุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) และแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่น โดยคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานตามสัดส่วนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานหลังจากการทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมงติดต่อกัน ขณะที่กฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่นต่างมีข้อเสียเช่นเดียวกัน แม้ว่าจะกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเอาไว้ แต่ยกเว้นไม่นำหลักเกณฑ์เรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานดังกล่าว

3) หลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

กฎหมายไทยไม่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเป็นข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันที่จะมีวันหยุดพักผ่อนหลังจากทำงานให้แก่นายจ้างมาตลอดสัปดาห์ หรือมีโอกาสเข้าร่วมประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง อันสอดคล้องกับกฎหมายเกาหลีใต้และญี่ปุ่นที่กำหนดข้อยกเว้นไม่คุ้มครองในเรื่องดังกล่าวแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างเพื่อให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม จึงกำหนดให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี โดยตราเป็นกฎหมายที่ชัดเจนตามรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994

4) หลักเกณฑ์เรื่องวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีที่นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของคนในสังคมเกษตรกรรมไทย โดยเมื่อลูกจ้างต้องการไปจัดการกิจธุระส่วนตัวจะขอหยุดงานจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างนั้น อันเป็นข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว โดยเกิดจากการไม่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับงานเกษตรกรรมเอาไว้

5) หลักเกณฑ์เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ สำหรับกลุ่มลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ ซึ่งเป็นข้อเสียสำคัญของกฎหมายไทยที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันรายได้เพื่อการดำรงชีวิตอย่างไม่ยากลำบาก ส่งผลให้ไม่เกิดความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสิทธิแรงงาน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า ตลอดจนไม่สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนั้น กฎหมายไทยมีความแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่นที่มีจุดเด่นเหมือนกัน อันกำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ชัดเจน โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างทุกคน ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

6) หลักเกณฑ์เรื่องการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรมเอาไว้ ในทางข้อเท็จจริงนายจ้างจึงมีสิทธิให้ทำงานมากกว่าการทำงานในวันและเวลาปกติ อันเป็นข้อเสียที่มิได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้ไว้ครอบคลุม ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นโดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในเวลากลางคืน ในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี อันสอดคล้องกับกฎหมายญี่ปุ่นที่มีจุดเด่นเหมือนกัน โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีและญี่ปุ่นมีการพัฒนามากกว่ากฎหมายไทย โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวร่างกายจากการที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงการให้นมบุตรไว้ครอบคลุมกว่ากฎหมายไทย

7) หลักเกณฑ์เรื่องค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรมเอาไว้ ทำให้เกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้แต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างนั้น ซึ่งเป็นข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มิได้รับหลักประกันค่าจ้างเพื่อนำไปเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูบุตร โดยแตกต่างไปจากหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) ซึ่งกำหนดให้ผู้หญิงที่ใช้สิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

8) หลักเกณฑ์เรื่องการกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยไม่กำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานในงานเกษตรกรรมเอาไว้ ซึ่งเป็นข้อเสียที่ทำให้เกิดช่องว่างทางกฎหมายโดยไม่มีการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม ในอันที่จะทำให้ทราบว่านายจ้างแต่ละรายปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีข้อจำกัดทางสรีระร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่และยังอยู่ในวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียนอย่างไร ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกตราสารระหว่างประเทศให้มีระบบการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและเยาวชน

9) หลักเกณฑ์เรื่องการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

กฎหมายไทยมีข้อเสียที่ไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นโดยคุ้มครองให้เยาวชนมีเวลาว่างต่อเนื่องติดต่อกันก่อนที่จะจ้างในวันถัดไป และห้ามมิให้นายจ้างให้เยาวชนทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ อันเป็นการตรากฎหมายที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของเยาวชนที่อยู่ในวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียนและมีสภาพร่างกายที่กำลังเจริญเติบโต ซึ่งเป็นการคุ้มครองให้ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักเกินสมควร

6.1.2 กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

การจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยมีรากฐานมาจากการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยของผู้คนในสังคมเกษตรกรรมสมัยก่อน ในเวลาต่อมามีวัฒนาการตามลำดับโดยมีการจ้างเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ทำให้รัฐกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในบางเรื่องเอาไว้ในรูปแบบกฎหมายพิเศษและกฎหมายทั่วไป อย่างไรก็ดี กลไกทางกฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันยังมีข้อเสียบางประการ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและเกิดภาระแก่นายจ้างเกินสัดส่วนของระยะเวลาในการจ้าง ดังนี้

1) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ

แม้กฎหมายไทยจะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของภาพการจ้าง สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยในบางเรื่องภายใต้กฎหมายพิเศษ อันเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้แตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป แต่ยังมีข้อเสียบางเรื่องที่ลูกจ้างในงานดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และมิได้รับสวัสดิการที่เอื้อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน ดังนี้

(1) หลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดพักผ่อน

กฎหมายไทยมีจุดเด่นที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยไม่จำต้องทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี อย่างไรก็ดี เงื่อนไขการเกิดสิทธิในวันหยุดพักผ่อนตามกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันโดยกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วัน พบว่าไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริงในการจ้าง ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยลูกจ้างมักเข้า

ทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นได้

(2) หลักเกณฑ์เรื่องค่าจ้างในวันลาป่วย

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน ซึ่งเป็นการตรากฎหมายที่เกิดจากแนวคิดพื้นฐานในการจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาในการจ้างครึ่งหนึ่งของปี หรือ 180 วัน โดยไม่เหมาะสมกับเงื่อนไขการจ้างในงานประเภทนี้ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อันเป็นการจ้างแรงงานระยะสั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก จึงเป็นข้อเสียที่ทำให้กระทบแก่นายจ้างที่ต้องรับภาระค่าจ้างในวันลาป่วยของลูกจ้างมากเกินสมควร หรือไม่เป็นไปตามสัดส่วนของระยะเวลาในการจ้างที่เกิดขึ้นจริงในสังคมเกษตรกรรมไทยในปัจจุบัน

(3) หลักเกณฑ์เรื่องสวัสดิการอันจำเป็น

กฎหมายของไทยมีจุดเด่นที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้โดยเฉพาะ โดยมุ่งให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงานกลางแจ้ง อันเป็นการทำงานในเรือกสวนไร่นาของนายจ้าง แต่สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ยังไม่ครอบคลุมสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งลูกจ้างต้องสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร โดยเฉพาะเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์ที่เกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกาย และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม และต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

2) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปในบางเรื่อง อันมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป ทำให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวซึ่งมีสภาพการจ้างที่แตกต่างออกไปมิได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม ดังนี้

(1) หลักเกณฑ์เรื่องการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรม

กฎหมายไทยมีข้อเสียที่เปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ

หญิง ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างที่เป็นประเภทงานหนัก ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมิได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยแตกต่างไปจากคำแนะนำในข้อแนะว่าด้วยการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 13) ค.ศ. 1921 แนะนำให้รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศควรควบคุมให้สตรีที่ทำงานกลางคืนในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงและควรเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้

(2) หลักเกณฑ์เรื่องการห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎหมายไทยคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ไม่ต้องทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่มีการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร นับว่าเป็นข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสม โดยไม่เป็นไปตามหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184)

(3) หลักเกณฑ์เรื่องการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม

แม้กฎหมายไทยจะห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา แต่ยังมีข้อเสียที่ให้อำนาจแก่นายจ้างออกคำสั่งให้เด็กทำงานในเวลาดึกเกินสมควร ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นโดยกำหนดเวลาการทำงานยามวิกาลไว้เร็วกว่ากฎหมายไทย ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานประเภทนี้มิได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมกับการพักผ่อนและความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย

(4) หลักเกณฑ์เรื่องมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็น

การคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไทยยังมีข้อเสียที่มิได้กำหนดให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างที่มีการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรในขั้นตอนต่าง ๆ ของการจ้าง และกฎหมายไทยไม่เป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักให้ผู้ปฏิบัติงานในภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนั้น มีความแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นกว่ากฎหมายไทย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานประเภทนี้ โดยจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลแก่

คนงาน การตรวจสุขภาพและฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการจ้าง

ทั้งนี้ จากปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายไทยที่ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่เหมาะสม ดังที่ผู้เขียนได้สรุปผลการศึกษามาข้างต้น ทำให้เกิดค่านิยมที่คนไทยปฏิเสธการทำงานดังกล่าว และไม่เกิดปรากฏการณ์ทางสังคมที่จูงใจให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานโดยวิธีการถูกกฎหมาย อันเป็นปัญหาและผลกระทบที่ประเทศไทยต้องเผชิญหน้าในช่วงที่เกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน อย่างไรก็ดี เพื่อให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองที่เป็นไปตามสิทธิขั้นมูลฐานที่ควรได้รับจากการทำงาน ในหัวข้อถัดไปผู้เขียนจึงกำหนดแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะ

การคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้เป็นบทบัญญัติที่ชัดเจน ซึ่งมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างผู้เขียนเสนอในรูปแบบกฎหมายพิเศษ โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ตราขึ้นมาโดยเฉพาะภายใต้ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... หรือให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไปตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ดี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสังคมเกษตรกรรมไทย และไม่สร้างภาระให้แก่นายจ้างมากเกินไป อันเป็นการเพิ่มความคุ้มครองทางกฎหมายแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้กฎหมายไทยเกิดความสอดคล้องกับหลักการสำคัญในการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมจากนายจ้าง โดยลูกจ้างตั้งใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและมีมาตรฐานสำหรับการส่งไปจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคในตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการสร้างผลกำไรให้แก่นายจ้างและเป็นกลไกที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเกิดการขยายตัว เนื่องจากงานเกษตรกรรมเพาะปลูกผลไม้นับว่าเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ซึ่งรัฐพึงให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการรองรับการขยายการจ้างลูกจ้างประเภทนี้ สำหรับการเข้ามาเป็นแรงงานในการขับเคลื่อนภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยมากขึ้น อันเกิดจากปัจจัยที่คนต่างชาติให้ความนิยมบริโภคผลไม้ที่นำเข้ามาจากประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น การเสนอให้กำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ชัดเจน นัยหนึ่งต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ ซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างได้รับการคุ้มครองที่ชัดเจน อันเป็นการตัดปัญหาไม่ต้องนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีไม่มีการกำหนดให้เป็นบทบัญญัติที่ชัดเจน อันเป็นนิติวิธีในระบบประมวลกฎหมายของประเทศไทย โดยผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย ดังนี้

6.2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย

จากปัญหาเกี่ยวกับการไม่คุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ จึงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างโดยนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่เหมาะสมในบางเรื่อง ซึ่งลูกจ้างไม่กล้าที่จะเรียกร้องสิทธิขั้นมูลฐานที่พึงได้รับจากการทำงาน จึงควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

1) การกำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ

กฎหมายของไทยไม่กำหนดเวลาทำงานปกติ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดเวลาทำงานปกติภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และสัปดาห์หนึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เหมือนกับลูกจ้างในงานทั่วไป เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพักผ่อนที่เหมาะสมหลังจากได้อุทิศแรงกายภาพทำงานให้แก่นายจ้าง และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้าง

2) การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งไม่ต้องกำหนดเงื่อนไขการทำงานมาระยะเวลาหนึ่งที่ชัดเจนก่อนที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีเวลารับประทานอาหารตรงเวลาตามหลักโภชนาการของร่างกาย รวมทั้งมีเวลาส่วนตัวในการผ่อนคลายจากการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตลอดจนมีเวลาฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย เพื่อที่จะเกิดเรี่ยวแรงสำหรับการทำงานในเวลาส่วนที่เหลือของวัน หรือมีโอกาสพักระหว่างการทำงานเป็นช่วง ๆ สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเป็นประเภทงานที่ต้องใช้แรงกายภาพในการทำงานหนัก

3) การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

กฎหมายของไทยไม่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ เสนอให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนทางร่างกายและมีเวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ในอันที่จะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีเรี่ยวแรงพร้อมกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในสัปดาห์ถัดไป ในกรณีวันหยุดตามประเพณี เสนอให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นใดเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่า 3 วัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าร่วมประเพณีแห่งท้องถิ่น

4) การกำหนดวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่กำหนดวันลากิจและค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดวันลากิจและค่าจ้างภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 1 วันของวันทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีวันลากิจที่สอดคล้องกับระยะเวลาการจ้าง โดยไม่ต้องหยุดงานและสูญเสียรายได้ในระหว่างนั้น

5) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหยาดเหงื่อแรงกายที่ได้อุทิศการทำงานให้แก่นายจ้าง สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

6) การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดข้อห้ามนายจ้างภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกิน 6 เดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายที่อยู่ในระหว่างมีครรภ์ หรืออยู่ในระหว่างการให้นมบุตร

7) การกำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีการตั้งครรภ์มากขึ้น จนนำไปสู่การเพิ่มประชากรและกำลังแรงงานของประเทศในอนาคต

8) การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม

กฎหมายของไทยไม่กำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดหน้าที่นายจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานเป็นลูกจ้างต้องแจ้งข้อมูลต่อพนักงานตรวจแรงงาน เหมือนกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานทั่วไป เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีข้อมูลและตรวจสอบการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้

9) การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

กฎหมายของไทยไม่กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเอาไว้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดข้อห้ามนายจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้เด็กได้รับการพักผ่อนหย่อนใจที่สอดคล้องกับช่วงวัยที่อยู่ในระหว่างการศึกษาเล่าเรียนและร่างกายกำลังเจริญเติบโต และป้องกันมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องตรากตรำทำงานหนักเกินสมควร

6.2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้ในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยในรูปแบบกฎหมายพิเศษหรือกฎหมายทั่วไป อย่างไรก็ดี จากสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างที่นายจ้างกำหนดระยะเวลาเอาไว้สั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่เหมาะสม

สำหรับความไม่เหมาะสมของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่งมีผลใช้บังคับมาเป็นระยะเวลา 20 ปี นับตั้งแต่การประกาศใช้ครั้งแรกจนกระทั่งในเวลาปัจจุบัน คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 หรือในเวลาต่อมาแม้จะได้ยกเลิกการใช้บังคับกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว และประกาศใช้บังคับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 แทน แต่เป็นการแก้ไขความไม่เหมาะสมในเรื่องอายุการจ้างเด็กเท่านั้น ในขณะที่หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในกรณีอื่น ๆ ยังคงหลักการไว้เช่นเดียวกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ทำให้ลูกจ้างในภาคส่วนดังกล่าวไม่ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการทำการเกษตรกรรม และสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงกำหนดข้อเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย ดังนี้

(1) การกำหนดวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

ผู้เขียนเสนอให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 1.5 วันของวันทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น ซึ่งเสนอให้กำหนดใน(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยลูกจ้างมีการเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้งให้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม

(2) การกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วย โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย

เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นไปตามสัดส่วนการจ้างในงานประเภทนี้ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ในรูปแบบการจ้างที่กำหนดระยะเวลาไว้สั้น ๆ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราว จึงเสนอให้ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 7 วันทำงาน ส่งผลให้นายจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่มีพื้นที่ทำกินขนาดเล็กไม่ต้องแบกรับต้นทุนด้านแรงงานในการดำเนินกิจการในงานเกษตรกรรมมากเกินสมควร

(3) การกำหนดสวัสดิการอันจำเป็นที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

หน้าที่นายจ้างในการจัดสวัสดิการอันจำเป็นให้แก่ลูกจ้างตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอันจำเป็นที่เหมาะสมกับสภาพการจ้าง โดยต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี ในกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง รวมทั้งให้นายจ้างต้องเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนนายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อเสนอที่ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมไปจากกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน

2) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่เหมาะสม

แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปในบางเรื่อง แต่สภาพการจ้างในงานดังกล่าวมีความแตกต่างไปจากงานทั่วไป ทำให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในงานทั่วไปไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้เหมาะสม ผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย ดังนี้

(1) การกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในทางเพศ

(2) การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างดังกล่าวและเด็กที่อยู่ในครรภ์ให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย

(3) การกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับการพักผ่อน

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เพื่อให้เด็กมีเวลาพักผ่อนทางร่างกายและจิตใจที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทางร่างกายตามช่วงวัย

(4) การกำหนดมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป อันไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม จึงเสนอให้กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างเพิ่มขึ้น โดยนอกเหนือจากนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป ซึ่งเสนอให้กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างในการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หากมี อันได้แก่ การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้าง และอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่มีการใช้สารเคมีอันตรายในขั้นตอนต่าง ๆ ของการจ้าง

ทั้งนี้ ผู้เขียนได้จัดทำตารางเปรียบเทียบกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทยโปรดดูภาคผนวก ช และได้จัดทำสรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย โปรดดูภาคผนวก ซ อันเป็นข้อค้นพบจากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับแนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ โดยมีความเหมาะสมกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในประเทศไทย ซึ่งสามารถให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสังคมเกษตรกรรมไทยที่เหมาะสม ตลอดจนได้จัดทำ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โปรดดูภาคผนวก ฌ อันเป็นการสรุปข้อเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องในประเด็นอันเป็นขอบเขตของการศึกษา และเป็นการสรุปผลการศึกษาที่เกิดขึ้นในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

บรรณานุกรม

กนก จงรักษ์. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 25 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

กมลเนตร มหายศนันท์. **กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

กรมการจัดหางาน. **องค์ความรู้ เรื่อง การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน, 2559.

กรวิทย์ ตันศรี. **แรงงานกับการเปลี่ยนแปลงของภาคการเกษตรไทย**. ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2566 จาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/NorthEastern/DocLib_Research/04-Labor%20with%20Agri%20Changing.pdf

กระทรวงแรงงาน. **รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาสที่ 3/2564**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2564.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2560.

จายวี. จังหวัดลำพูน. 21 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

จายส่วย. จังหวัดลำพูน. 21 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

จำนง บุปผา. จังหวัดกาญจนบุรี. 14 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

จำรัส อึ้งศรีวงษ์. มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารศิลปการจัดการ.** 1, 1 (มกราคม-เมษายน 2560): 45-53.

จินตนา พรพิไลพรรณ. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ 1**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

จุมพต สายสุนทร. **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์เรื่อง หนังสือสัญญาระหว่างประเทศที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2553.

ชัชชัย ลาภปรารถนา. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561.

ชัชวาล ภู่ทอง, จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, และลือชัย วงษ์ทอง. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พุทธศักราช 2560. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 6, 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2563): 227-243.

ตรีเนตร สาระพงษ์. **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร, 2564.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. **การส่งออกผลไม้ของไทยในตลาดโลก**. ค้นวันที่ 8 เมษายน 2567 จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/news-and-media/media-gallery/infographic/190920_thai-fruit-export.pdf

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบัน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม. **วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์.** 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 1-20.

นฤมล เสกธีระ. **การควบคุมการใช้สารเบนซีนในสถานประกอบกิจการและการเยียวยาความเสียหาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

นิคม จันทรวิทุร. **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2531.

บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส จำกัด. **การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส, 2547.

ปภาศรี บัวสวรรค์. **กฎหมายแรงงานและประกันสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561.

ประชาไท. **ผลสำรวจเศรษฐกิจฐานราก มี.ค. 63 พบค่าแรงงานภาคเกษตรอยู่ที่ 6,013.47 บาท/เดือน**. ค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2565 จาก https://prachatai.com/journal/2020/07/88511

ประสิทธิ์ เอกบุตร. **กฎหมายระหว่างประเทศ เล่ม 1 สนธิสัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2551.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ, 2566.

พวงทอง โชคบุญเจริญ. กรุงเทพมหานคร. 1 ตุลาคม 2566. การสัมภาษณ์.

เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม, ปัญญา สุทธิบดี, วิณัฏฐา แสงสุข และสมจิตร์ ทองศรี. การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์.** 11, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564): 536-550.

เพียงจิต ตันติจรัสวโรดม. **การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีการเพาะปลูก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์. **ประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 1-8**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิติศาสตร์. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายระหว่างประเทศ หน่วยที่ 1-8**. พิมพ์ครั้งที่ 17. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558.

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน. **คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (20): รูปแบบการจ้างงานที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม**. ค้นวันที่ 5 มกราคม 2565 จาก https://aromfoundation.org/2019-19/

ไมตรี บุญยัง. จังหวัดจันทบุรี. 18 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

รวดี สุทธิศาสตร์. **การพัฒนาค่าตอบแทนการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562.

เรณู แซ่อึ้ง. จังหวัดกาญจนบุรี. 14 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

ลำดวน อ่วมศิริ. จังหวัดสุพรรณบุรี. 28 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

ลำไย บัวอ่อน. จังหวัดกาญจนบุรี. 14 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **การคุ้มครองแรงงานสตรีตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization).** กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566.

วิชช์ เกษมทรัพย์. **ไทยพร้อมหรือไม่ กับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์**. ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2566 จาก https://op.mahidol.ac.th/ga/posttoday-22-2/

วิภาวี ศรเพียร. **การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย**. ค้นวันที่ 26 เมษายน 2564 จาก https://madlab.cpe.ku.ac.th/TR2/?itemID=472625

วิวิธ วงศ์ทิพย์. **เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-5**. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2563.

วีระยุทธ ลาสงยาง. **มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพัฒนาแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2563.

วีระยุทธ ลาสงยาง, พินิจ ทิพย์มณี และวิจิตรา วิเชียรชม. มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพัฒนาแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น.** 4, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 61-83.

ศิริรัตน์ ศิริยุวสมัย. **มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2566.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. **การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาวิเคราะห์ร่างกฎหมายและกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2566.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ และวิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์. **การพัฒนาและปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทย ให้สอดคล้องกับหลักการสากลและแนวทางปฏิรูปประเทศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2562.

สมพิศ ดอกไม้. จังหวัดจันทบุรี. 18 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

สมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่. **คดีแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2562.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. **การศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. **รายงานการศึกษานโยบายแรงงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2545.

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. **คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น**. โตเกียว: สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2563.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. **กมธ.แรงงาน จัดสัมมนา "การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตภาคเกษตรกรรม"**. ค้นวันที่ 1 พฤษภาคม 2565 จาก https://www.senate.go.th/view/1TH-TH

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ. **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนพฤศจิกายน 2566.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **สำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 ทั่วราชอาณาจักร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. **คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2563.

สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล และบริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล; เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, 2557.

สิวฤทธิ์ นิ่มสกุล. **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553.

สุดปรารถนา ดวงแก้ว. **สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานและนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติของญี่ปุ่น**. ค้นวันที่ 22 ตุลาคม 2565 จาก http://hub.ias.chula.ac.th/en/article/shortage-of-labor-and-policies-for-accepting-foreign-workers-in-japan/

สุดาศิริ วศวงศ์ และปานทิพย์ พฤกษาชลวิทย์. **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2557.

สุดาศิริ เฮงพูลธนา. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์, 2522.

สุภัคว์นิจ ช่วยชู, ชนินาฏ ลีดส์ และวิกรณ์ รักษ์ปวงชน. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม. **วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชานิติศาสตร์.** 33, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 17-33.

สุภางค์ จันทวานิช. แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติและทิศทางนโยบายของประเทศไทย. ใน **หนังสือ ประเทศไทยในความคิดของเมธีวิจัยอาวุโส (เล่ม 2).** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2562.

สุวิชา สันตะจิตโต. **มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรมตามอนุสัญญาฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

เสาวลักษณ์ หีบแก้ว และตรีเนตร สาระพงษ์. การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศญี่ปุ่น: นัยยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย. **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง.** 14, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2561): 148-175.

อดิสร เกิดมงคล. กรุงเทพมหานคร. 11 ตุลาคม 2566. การสัมภาษณ์.

อนุชา ดอกไม้. จังหวัดจันทบุรี. 18 กันยายน 2566. การสัมภาษณ์.

อังคณา เตชะโกเมนท์. **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. ค้นวันที่ 20 เมษายน 2566 จาก http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลพรรณ. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.

Arbeitsrechte.de. **Gesetzlicher Urlaubsanspruch bei Saisonarbeit**. Retrieved September 25, 2023 from https://www.arbeitsrechte.de/urlaubsanspruch-saisonarbeit/?fbclid=IwAR0j5IlhNfX4te8QW6cJwnI_VaNDCklmoUqrYzgeAaeuAhq_iLrWPiKaEPM

Arbeitsrechte.de. **Saisonarbeit: Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**. Retrieved October 1, 2023 from https://www.arbeitsrechte.de/saisonarbit/

Areum, Kim. **South Korea: Major Labor Law Issues Recently Revised in Korea**, Retrieved October 27, 2022 from https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1152346/major-labor-law-issues-recently-revised-in-korea

Baker, Simon. **'Child Labour' and Child Prostitution in Thailand: Changing Realities**. Bangkok: White Lotus, 2007.

Bundesagentur für Arbeit. **Seasonal Work in Germany**. Retrieved May 1, 2023 from https://www.arbeitsagentur.de/datei/seasonal-work-in-germany_ba036400.pdf

The Cabinet Office of Japan. **Annual Report on the Ageing Society [Summary] FY2021**. Retrieved October 22, 2022 from https://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2021/pdf/2021.pdf

Embassy of the Republic of Korea in the Republic of the Philippines. **Notice for Seasonal Worker Program (SWP)**. Retrieved June 30, 2022 from https://overseas.mofa.go.kr/ph-en/brd/m_3275/view.do?seq=760874

The Federal Government. **Minimum Wage to Rise**. Retrieved May 10, 2022 from https://www.bundesregierung.de/breg-en/news/mindestlohn-faq-1765550

Federal Minister of Labour and Social Affairs. **The Minimum Wage Act in detail Objectives, Application, Implementation and Control.** Germany: Federal Minister of Labour and Social Affairs.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs. **General Statutory Minimum Wage**. Retrieved June 10, 2023 from https://www.bmas.de/EN/Labour/Minimum-Wage/minimum-wage.html

Forastieri, Valentino. The ILO Programme on Safety and Health in Agriculture: The Challenge for the New Century Providing Occupational Safety and Health Services to Workers in Agriculture. **Labour Education.** 118/119 (2000): 1-16.

Hak-sil, Kim. A Comparative Study on the Foreign Seasonal Worker Program among Countries. **Korean Journal of Local Government & Administration Studies.** 34, 2 (2020): 21-46.

Harald, Schiemann. **Das Arbietsrecht im BGB: Kommentar**. 2nd ed. Berlin: De Gruyter, 2002.

Harkins, Benjamin. **Thailand Migration Report 2019**. Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2019.

Ichihara, Goh; Matsukawa, Takehisa; Kitamura, Fumihiko and Yokoyama, Kazuhito. Risk Factors for Occupational Accidents in Agricultural Enterprises in Japan. **Industrial Health.** 57, 5 (September 2019): 627-636.

Immigration Services Agency of Japan. **A New Status of Residence "Specified Skilled Worker"**. Retrieved October 22, 2022 from https://www.moj.go.jp/isa/content/930005373.pdf

Immigration Services Agency of Japan. **Specified Skilled Worker Program Guidebook for Foreign Nationals Thinking About Working Under a Specified Skilled Worker Status of Residence**. Retrieved October 22, 2022 from https://www.ssw.go.jp/th/files/pdf/guidebook.pdf

InfoMigrants. **Germany: How to Apply for A Seasonal Work Visa**. Retrieved July 1, 2023 from https://www.infomigrants.net/fr/post/49829/germany-how-to-apply-for-a-seasonal-work-visa

International Labour Organization. **About the ILO**. Retrieved April 1, 2023 from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Agriculture: A Hazardous Work**. Retrieved June 15, 2023 from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_110188/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Conventions and Recommendations**. Retrieved October 22, 2021 from https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-

international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Decent Work**. Retrieved June 12, 2023 from https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Fundamental Conventions**. Retrieved June 25, 2022 from https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany**. Retrieved May 1, 2023 from https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Q&As on Business and Working Time**. Retrieved June 25, 2022 from https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q15

International Labour Organization. **Ratifications for Thailand**. Retrieved April 1, 2023 from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200 _COUNTRY _ID:102843

International Labour Organization. **Recommendations**. Retrieved September 1, 2023 from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010

International Labour Organization. **Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization**. 4th ed. Geneva: International Labour Office, 2019.

International Labour Organization. **Targets for Goal #8: Decent Work and Economic Growth**. Retrieved June 20, 2023 from https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/WCMS_403787/lang--en/index.htm

International Labour Organization. **Working and Employment Conditions in the Agriculture Sector in Thailand: A Survey of Migrants Working on Thai Sugarcane, Rubber, Oil Palm and Maize Farms**. Bangkok: International Labour Organization, 2021.

Ito, Mutsuyasu and Hiraizumi, Kouichi. Agriculture in Japan. In **Encyclopaedia of the History of Science, Technology, and Medicine in Non-Western Cultures**.

Dordrecht: Springer, 2008. Pp. 47-53.

The Japan Institute for Labour Policy and Training. **Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016**. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2016), p. 66.

Jung, Liliane. **National Labour Law Profile: Japan**. Retrieved October 22, 2021 from https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm

Köckeritz, Hagen. **Changes to the German Continued Remuneration Act (EFZG) - More Work for Employers with Incapacitated Employees**. Retrieved January 5, 2023 from https://www.mayerbrown.com/en/perspectives events/publications/2023 /01/ger-changes-to-the-german-continued-remuneration-act

Korea Immigration Service. **New Visa (E-8) for Seasonal Migrant Workers**. Retrieved June 30, 2022 from https://peoplefirstrelo.com/southkorea/wp-

Lechner, Claudia. **Attracting and Protecting Seasonal Workers from Third Countries. Study by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN)**. Nürnberg: bundesamt für migration und flüchtlinge, 2020.

Minimum Wage Commission Republic of Korea. **2023 Minimum Wage**. Retrieved January 5, 2023 from https://www.minimumwage.go.kr/english/main.do

Ministry of Employment and Labor. **Labor Standards**. Retrieved June 28, 2022 https://www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do

Ministry of Health, Labour and Welfare. **The Adjustment Situation of Minimum Wage by Regions in 2022**. Retrieved October 25, 2022 from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html

Murrell, K. F. U. **Human Performance in Industry**. New York, NY: Reinhold, 1965.

National News Bureau of Thailand. **World Day Against Child Labor**. Retrieved June 29, 2021 from https://thainews.prd.go.th/en/news/detail/TCATG 190611145745916

OECD iLibrary. **International Migration Outlook 2020**. Retrieved July 2, 2022 from https://www.oecd-ilibrary.org/sites/22b3b254-en/index.html?itemId

=/content/component/22b3b254-en

Office of Labour Affairs, Royal Thai Embassy, Seoul, Korea. **General Knowledge about Labor Law at South Korea's Key**. Retrieved January 5, 2023 from https://korea.mol.go.th/en/info/legal-system

Orawan Kaewboonchoo; Pornpimol Kongtip and Susan Woskie. Occupational Health and Safety for Agricultural Workers in Thailand: Gaps and Recommendations, with a Focus on Pesticide Use. **NEW SOLUTIONS A Journal of Environmental and Occupational Health Policy**. 25, 1 (May 2015): 102-120.

Papaya Global. **Payroll and Benefits Guide South Korea**. Retrieved October 27, 2022 from https://www.papayaglobal.com/countrypedia/country/south-korea/

Pusch Wahlig Workplace Law. **Germany: Employment Law Overview 2019-2020.** Berlin: Pusch Wahlig Workplace Law, 2020.

SaKong, Il and Koh, Youngsun. **The Korean Economy Six Decades of Growth and Development**. Seoul: Korea Development Institute, 2010.

UNICEF Thailand. **What is the Convention on the Rights of the Child?**. Retrieved April 4, 2024 from https://www.unicef.org/thailand/what-is-crc

The United Nations. **History of the United Nations**. Retrieved June 10, 2023 from https://www.un.org/en/about-us/history-of-the-un

The United Nations. **The Universal Declaration of Human Rights 1948**. Retrieved June 10, 2023 from https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

The United Nations. **Do you know all 17 SDGs?**. Retrieved June 20, 2023 from https://sdgs.un.org/goals

The United Nations Thailand. **Goal 8 Targets**. Retrieved June 20, 2023 from https://thailand.un.org/en/sdgs/8

Walton, Richard E. Quality of Working Life: What Is It. **Sloan Management Review.** 15, 1 (1973): 12-16.

Yeonhong, Kim and Ahn. Hunam, A Comparative Study on the Seasonal Worker's System in the Agricultural Sector. **The Journal of Convergence Society and Public Policy.** 13, 4 (February 2020): 126-159.

Yonhap News Agency. **New Visa to Allow Seasonal Migrant Workers to Stay Here for Five Months**. Retrieved June 30, 2022 from https://en.yna.co.kr/view/AEN20191218008900315

Yoshikawa, Yusaku and JIN Corporation. **Combatting Japan's Agricultural Worker Shortage**. Retrieved October 23, 2022 from https://ajrc.crawford.anu.edu.au/department-news/19974/combatting-japans-agricultural-worker-shortage

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. กฎหมายระหว่างประเทศ

1.1 Treaties

1.1.1 Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969.

1.2 Declaration

1.2.1 The Declaration of Philadelphia, 1944.

1.2.2 The Universal Declaration of Human Rights, 1948.

1.3 Charter

1.3.1 Charter of the United Nations, 1945.

1.4 International Convention

1.4.1 International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965.

1.5 International Covenant

1.5.1 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966

1.5.2 International Covenant on Civil and Political Rights, 1966

1.6 Convention

1.6.1 The Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

1.6.2 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (No. 10)

1.6.3 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)

1.6.4 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

1.6.5 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)

1.6.6 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101)

1.6.7 Plantations Convention, 1958) (No. 110)

1.6.8 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

1.6.9 Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No.131)

1.6.10 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

1.6.11 Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No. 138)

1.6.12 Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)

1.6.13 Convention on the Rights of the Child, 1989.

1.6.14 Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

1.6.15 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

1.6.16 Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

1.6.17 The Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

1.7 Recommendation

1.7.1 Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 12)

1.7.2 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 13)

1.7.3 Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 14)

1.7.4 Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951 (No. 89)

1.7.5 Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)

1.7.6 Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165)

1.7.7 Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)

1.7.8 Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)

2. กฎหมายต่างประเทศ

2.1 กฎหมายเยอรมนี

2.1.1 Federal Paid Leave Act, 1963

2.1.2 Young Persons (Protection of Employment) Act, 1976

2.1.3 Act on Continuation of Payment of Remuneration, 1994

2.1.4 Hours of Work Act, 1994

2.1.5 Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work, 1996.

2.1.6 Maternity Protection Act, 1997

2.1.7 Workplace Ordinance, 2004

2.1.8 Minimum Wage Act, 2014

2.2 กฎหมายเกาหลีใต้

2.2.1 The Constitution of the Republic of Korea, 1987

2.2.2 Occupational Safety and Health Act, 1981

2.2.3 Minimum Wage Act, 1986

2.2.4 Labor Standards Act, 1997

2.2.5 Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation, 1997

2.2.6 Minimum Wage Act, 2018

2.2.7 Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation, 2019

2.2.8 The Occupational Safety and Health Act, 2020

2.2.9 Elementary and Secondary Education Act, 2021

2.2.10 Framework Act on Social Security, 2021

2.2.11 Labor Standards Act, 2021

2.2.12 Regulations on Public Holidays of Government Offices, 2021

2.2.13 The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act, 2021

2.2.14 The Enforcement Decree of the Immigration Act, 2022

2.3 กฎหมายญี่ปุ่น

2.3.1 The Constitution of Japan, 1946

2.3.2 Health Insurance Act, 1922

2.3.3 Labor Standards Act, 1947

2.3.4 The Minimum Wages Act, 1959

2.3.5 The Maternal and Child Health Act, 1965

2.3.6 Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment, 1972

2.3.7 The Industrial Safety and Health Act, 1972

2.3.8 Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members, 1991

3. กฎหมายไทย

3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

3.2 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

3.3 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

3.4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

3.5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.6 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

3.7 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

3.8 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

3.9 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

3.10 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

3.11 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

3.12 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.13 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

3.14 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

3.15 กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำได้ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547

3.16 กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.17 กฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.18 ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

3.19 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

3.20 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

3.21 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518

3.22 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

3.23 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

3.24 บัญชีท้ายประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง การใช้บังคับมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

3.25 คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. 2548

3.26 คำชี้แจงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557.

3.27 คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

ภาคผนวก ข

คำย่อชื่อกฎหมาย

คำย่อชื่อกฎหมาย

กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	คำย่อ	คำเต็ม
ILO	R-13	Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 13)
	R-14	Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 14)
	C-99	Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)
	C-129	Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)
	C-131	Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
	C-132	Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)
	R-146	Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)
	C-183	Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
	R-191	Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
	C-184	The Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)
กฎหมายเยอรมนี	FPLA, 1963	Federal Paid Leave Act, 1963
	YPA, 1976	Young Persons (Protection of Employment) Act, 1976
	ACPR, 1994	Act on Continuation of Payment of Remuneration, 1994

กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	คำย่อ	คำเต็ม
กฎหมายเยอรมนี (ต่อ)	HWA, 1994	Hours of Work Act, 1994
	AIMO, 1996	Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work, 1996
	MPA, 1997	Maternity Protection Act, 1997
	MWA, 2014	Minimum Wage Act, 2014
กฎหมายเกาหลีใต้	MWA, 2018	Minimum Wage Act, 2018
	APEP, 2019	Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation, 2019
	OSH, 2020	The Occupational Safety and Health Act, 2020
	LSA, 2021	Labor Standards Act, 2021
กฎหมายญี่ปุ่น	LSA, 1947	Labor Standards Act, 1947
	MWA, 1959	The Minimum Wages Act, 1959
	ISHA, 1972	The Industrial Safety and Health Act, 1972

ภาคผนวก ค

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

กฎกระทรวง
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม
พ.ศ. 2557[1]

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

ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

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 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

---

[1] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131/ตอนที่ 81 ก/หน้า 1/22 ธันวาคม 2557

ข้อ 5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 6 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ข้อ 7 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกินสิบห้าวันทำงาน

ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2557
พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 กำหนดให้นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์ทำงานในช่วงระยะเวลาโรงเรียนปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนได้ในงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กโดยได้รับอนุญาตจากบิดา

มารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นเด็กมากขึ้นตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานทั่วไปตั้งแต่อายุสิบห้าปีขึ้นไป ประกอบกับได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีดังกล่าวแล้ว จึงสมควรปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งเป็นเด็กให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ปริยานุช/ผู้จัดทำ
5 มกราคม 2558

วันทิตา/ผู้ตรวจ
15 มกราคม 2558

ภาคผนวก ง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2566 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการค่าจ้าง จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ลงวันที่ กันยายน พ.ศ. 2565

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นเป็นเงินวันละสามร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี และระยอง

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ 6 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดสมุทรสงคราม

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดขอนแก่น ฉะเชิงเทรา เชียงใหม่ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี

ข้อ 8 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดลพบุรี

ข้อ 9 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดนครนายก สุพรรณบุรี และหนองคาย

ข้อ 10 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และตราด

ข้อ 11 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี เชียงราย ตาก นครพนม บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พังงา พิษณุโลก มุกดาหาร สกลนคร สงขลา สระแก้ว สุราษฎร์ธานี และอุบลราชธานี

ข้อ 12 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร เพชรบุรี และสุรินทร์

ข้อ 13 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครสวรรค์ ยโสธร และลำพูน

ข้อ 14 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช บึงกาฬ เพชรบูรณ์ และร้อยเอ็ด

ข้อ 15 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ พัทลุง สิงห์บุรี และอ่างทอง

ข้อ 16 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง เลย ศรีสะเกษ สตูล สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

ข้อ 17 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง น่าน พะเยา และแพร่

ข้อ 18 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา

ข้อ 19 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 18 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติ ของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 20 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 21 ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2566

นายไพโรจน์ โชติกเสถียร

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ภาคผนวก จ

กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557					
เรื่อง	**ความคุ้มครอง**	**มาตรา**	**เรื่อง**	**ความคุ้มครอง**	**ข้อ**	**เรื่อง**	**มาตรา**
1.การไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น	1.การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น	7	1.วันหยุดพักผ่อน	1.ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นายจ้าง	5	1.เวลาทำงานปกติ	23

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
				จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า			

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
				ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย			

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
2.การร่วมรับผิดกรณีจ้างเหมาช่วง	2.ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง	12	2.การทำงานในวันหยุดพักผ่อน	2.ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด	6	2.เวลาพักระหว่างการทำงาน	27

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
3.การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง	3.ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ	13	3.วันลาป่วยและค่าจ้าง	3.ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง	7	3.วันหยุด	28, 29

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
				หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกินสิบห้าวันทำงาน			

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
4.การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้	4.ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น	14	4.สวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก	4.ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด	8	4.วันลา	33-36

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	**ความคุ้มครอง**	**มาตรา**	**เรื่อง**	**ความคุ้มครอง**	**ข้อ**	**เรื่อง**	**มาตรา**
5.การปฏิบัติโดยเท่าเทียมในการจ้าง	5.ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	15				5.ค่าจ้างขั้นต่ำ	90
6.การบอกกล่าวล่วงหน้า	6.ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้า	17 วรรค 2, 3, มาตรา 17/1				6.ค่าชดเชย	118

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
	เกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วยการบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน						

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
7.การนับอายุงาน	7.เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านาย จ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น	19, 20				7.กรณีเวลาต้องห้ามสำหรับการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	39/1

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
8.การออกค่าใช้จ่ายสำหรับดำเนินการตามกฎหมาย	8.ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น	21				8.หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน	45
9.งานที่ต้องทำกับสิ่งของที่มีน้ำหนักมากเกินกำลัง	9.ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	37				9.การห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด	48

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	**ความคุ้มครอง**	**มาตรา**	**เรื่อง**	**ความคุ้มครอง**	**ข้อ**	**เรื่อง**	**มาตรา**
10.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10.ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	100-107				10.สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน	50
11.งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง	11.ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง	38				11.สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม	52

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
	(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง						
12.งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงมีครรภ์	12.ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม (4) งานที่ทำในเรือ (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	39					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
13.เวลาทำงานยามวิกาล	13.ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว	40					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
14.วันลาเพื่อคลอดบุตร	14.ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย	41					
15.สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว	15.ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น	42					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
16.การห้ามเลิกจ้าง	16.ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	43					
17.อายุต้องห้ามจ้างเป็นลูกจ้าง	17.ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง	44					
18.เวลาพัก	18.ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด	46					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
19.การทำงานยามวิกาล	19.ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร	47					
20.งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย	20.ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ (2) งานปั๊มโลหะ (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความ	49					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
	สั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ (9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ						

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
	อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง						
21.ค่าจ้างและหลักประกันฯลฯ	21.ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก	51					

กรณีคุ้มครอง						กรณีไม่คุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
กรณีคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557			กรณีคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557				
เรื่อง	ความคุ้มครอง	มาตรา	เรื่อง	ความคุ้มครอง	ข้อ	เรื่อง	มาตรา
	ให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา						

ภาคผนวก ฉ

ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

เวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
คนงานชั่วคราวและคนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ โดยเป็นไปตามข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมของรัฐสมาชิกที่แตกต่างกัน แต่ต้องให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมดังที่กำหนดใน C-184[266]	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติดังที่กำหนดใน HWA, 1994	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติดังที่กำหนดใน LSA, 2021 โดยให้นายจ้างและตัวแทนลูกจ้างตกลงเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติกันเองได้	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

[266] คำย่อชื่อกฎหมาย โปรดดูภาคผนวก ข คำย่อชื่อกฎหมาย

เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
คนงานชั่วคราวและคนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานในลักษณะกว้าง ๆ ตามกฎหมายของรัฐสมาชิก แต่ต้องได้รับการพักระยะสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานที่ซ้ำซากดังที่กำหนดใน C-184	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานดังที่กำหนดใน HWA,1994	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานดังที่กำหนดใน LSA, 2021 โดยให้นายจ้างและตัวแทนลูกจ้างตกลงเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานกันเองได้	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO มิได้กำหนดหลักการในเรื่องการคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในตราสารระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งเอาไว้	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีดังที่กำหนดใน HWA, 1994	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีดังที่กำหนดใน LSA, 2021	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

วันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO มิได้กำหนดหลักการในเรื่องการคุ้มครองเกี่ยวกับวันลากิจสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในตราสารระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งเอาไว้	ไม่ปรากฏข้อมูล	ไม่ปรากฏข้อมูล	ไม่ปรากฏข้อมูล	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันลากิจและค่าจ้างตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
คนงานในงานเกษตรกรรมที่มิใช่การจ้างสมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรที่ทำงานด้วยตนเอง โดยได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตาม C-99 และได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่ต่ำเกินไปโดยสอดคล้องกับเงื่อนไขการจ้างดังที่กำหนดใน C-131	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำดังที่กำหนดใน MWA, 2014	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำดังที่กำหนดใน MWA, 2018	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำดังที่กำหนดใน MWA, 1959	ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO แนะนำให้รัฐสมาชิกควรควบคุมให้สตรีที่ทำงานกลางคืนในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงและควรเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานยามวิกาล ในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณีดังที่กำหนดใน MPA, 1997	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และห้ามมิให้ทำงานในวันหยุด	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดบุตรได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และการทำงานในเวลากลางคืน	ลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO กำหนดหลักการให้ผู้หญิงที่ใช้สิทธิในวันลาเพื่อคลอดบุตรได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน โดยสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินต้องอยู่ในระดับที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผู้หญิงสามารถเลี้ยงดูตัวเองและบุตรให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมดังที่กำหนดใน C-183	ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนในกฎหมายประกันสังคมจะได้รับประโยชน์ในการคลอดบุตรเป็นเงินอุดหนุนจากนายจ้างหากมีรายได้มากกว่า 390 ยูโรต่อเดือน	ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินสนับสนุนในวันลาเพื่อคลอดบุตรดังที่กำหนดใน LSA, 2021	ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กเข้าทำงานไว้โดยเฉพาะเพียงแต่ C-129 กำหนดให้ตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยประกันการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการคุ้มครองคนทำงานในขณะทำงานแก่การใช้แรงงานเด็กและเยาวชน	ไม่ปรากฏข้อมูล	ไม่ปรากฏข้อมูล	ไม่ปรากฏข้อมูล	มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO แนะนำให้รัฐสมาชิกห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาตามคำแนะนำดังที่กำหนดใน R-146	เยาวชนได้รับความคุ้มครองให้มีเวลาว่างต่อเนื่องติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมงหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก่อนที่จะจ้างให้ทำงานในวันถัดไป และเยาวชนได้รับความคุ้มครองการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หากเป็นไปได้ควรให้พัก 2 สัปดาห์ต่อเนื่องกันไป และไม่ถูกจ้างในวันเสาร์และวันอาทิตย์ เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นดังที่กำหนดใน YPA, 1976	ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีขึ้นไปในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาดังที่กำหนดใน LSA, 2021	ไม่ปรากฏข้อมูล	ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง

วันหยุดพักผ่อน				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
ILO กำหนดให้ผู้ได้รับการจ้างทุกคนมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามระยะเวลาขั้นต่ำที่กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งวันหยุดจะต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงานสำหรับเวลาการทำงาน 1 ปี และอาจกำหนดวันหยุดพักประจำปีขั้นต่ำสำหรับผู้ได้รับการจ้างที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี โดยได้รับค่าจ้างดังที่กำหนดใน C-132	คนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาล โดยได้รับการจ้างให้ทำงาน 6 เดือนมีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนได้บางส่วน โดยได้รับค่าจ้างดังที่กำหนดใน FPLA, 1963	ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วน้อยกว่า 1 ปี หรือทำงานมาแล้วน้อยกว่าร้อยละ 80 ของปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง 1 วันในแต่ละเดือนระหว่างที่ลูกจ้างได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง	ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นตามกฎหมายพิเศษ ดังที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

ค่าจ้างในวันลาป่วย				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
ILO มิได้กำหนดหลักการในเรื่องวันลาป่วยและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในตราสารระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งเอาไว้	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาที่ลาป่วยหรือได้รับบาดเจ็บในที่ทำงานโดยมิใช่ความผิดของตนตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 6 สัปดาห์ โดยต้องทำงานมาแล้วต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ ดังที่กำหนดใน ACPR, 1994	ไม่ปรากฏข้อมูล	ไม่ปรากฏข้อมูล	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำงานตามกฎหมายพิเศษดังที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

สวัสดิการอันจำเป็น				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
คนงานชั่วคราวและคนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการ โดยนายจ้างต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการที่เพียงพอโดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และได้รับมาตรฐานขั้นต่ำที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างที่มีเหตุจำเป็นด้วยลักษณะงานให้ต้องพักอาศัยชั่วคราว หรือถาวรในสถานประกอบกิจการดังที่กำหนดใน C-184	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการที่พัก ดื่มที่เพียงพอเมื่อทำงานในสภาพอากาศที่ร้อน ห้องน้ำ ห้องสุขาจะต้องจัดแยกสำหรับชายและหญิง สถานที่รับประทานอาหารและการปฐมพยาบาล	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการดังที่กำหนดใน APEP, 2019	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการที่พักดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก รวมทั้งได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดตามกฎหมายพิเศษดังที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิง				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO แนะนำให้มีการควบคุมให้สตรีที่ทำงานกลางคืนในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงและควรเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันหากเป็นไปได้ดังที่กำหนดใน R-13	ไม่ปรากฏข้อมูล	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงอายุ 18 ปีขึ้นไปมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาดังที่กำหนดใน LSA, 2021	ไม่ปรากฏข้อมูล	กฎหมายไทยเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง

การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
ILO แนะนำให้มีการคุ้มครองผู้หญิงซึ่งมีครรภ์หรือผู้หญิงที่อยู่ในระหว่างการให้นมบุตร ไม่ต้องทำงานเกี่ยวกับการสัมผัสกับสารชีวภาพเคมีหรือกายภาพ ซึ่งแสดงถึงอันตรายต่ออนามัยการเจริญพันธุ์ และงานที่ผู้หญิงต้องทำที่เกิดความตึงเครียด จากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานาน ท่ามกลางอุณหภูมิที่สูงเกินไป หรืองานที่เกิดการสั่นสะเทือน ดังที่กำหนดใน R-191	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยดังที่กำหนดใน MPA, 1997	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมิได้รับความคุ้มครองงานบางประเภทที่เป็นงานหนัก เกิดอันตรายหรือไม่สอดคล้องกับสรีระร่างกายดังที่กำหนดใน LSA, 2021	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพอนามัยดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายในงานทั่วไป แต่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม

การทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็ก				
ILO	กฎหมายเยอรมนี	กฎหมายเกาหลีใต้	กฎหมายญี่ปุ่น	กฎหมายไทย
ILO แนะนำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับการพักผ่อนในงานเกษตรกรรมในเวลากลางคืนดังที่กำหนดใน R-14	เยาวชนได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่าง 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในกรณีเยาวชนอายุเกินกว่า 16 ปีในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 21.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกาดังที่กำหนดใน YPA, 1976	ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีขึ้นไปในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่าง 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา	ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกา ดังที่กำหนดใน LSA, 1947	ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับความคุ้มครองการทำงานยามวิกาลโดยห้ามนายจ้างให้ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็น				
ILO	**กฎหมายเยอรมนี**	**กฎหมายเกาหลีใต้**	**กฎหมายญี่ปุ่น**	**กฎหมายไทย**
คนงานชั่วคราวและคนงานในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่เทียบเคียงได้เท่ากับคนงานประจำในงานเกษตรกรรม ซึ่งรัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีกระบวนการตรวจสอบสถานที่ทำงานเกษตรกรรมอย่างเพียงพอและมีเครื่องมือในการตรวจสอบที่เหมาะสมดังที่กำหนดใน C-184	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่คนงาน การตรวจสุขภาพและฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการทำงานดังที่กำหนดใน AIMO, 1996	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น นายจ้างต้องดำเนิน การเกี่ยวกับสุขภาพโดยการป้องกันสุขภาพของลูกจ้างและการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้างดังที่กำหนดใน OSH, 2020	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น นายจ้างต้องดำเนิน การเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพหรือการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยหรือสุขภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังที่กำหนดใน ISHA, 1972	ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภาคผนวก ช

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

การกำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “เวลาทำงานปกติ” ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่อง “การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน” ตามมาตรา 24 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเรื่อง “ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน” ตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 5 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 25 มาตรา 28 และมาตรา 62(2) ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์และค่าจ้างตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 25 มาตรา 28 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เท่าที่จำเป็น ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

กำหนดวันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 และมาตรา 62(2) ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 29 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 7 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นใดเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่าสามวัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การกำหนดวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดวันลากิจและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 และมาตรา 57/1 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับวันลากิจและค่าจ้างตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 34 และมาตรา 57/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 8 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันของวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 39/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 14 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกินหกเดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

การกำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 ทำให้ลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 41 และมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 15 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

การกำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการตรวจแรงงานตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “การแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็ก” ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับ แต่ไม่รวมเรื่อง “การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด” ตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การกำหนดวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดวันหยุดพักผ่อนสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดในข้อ 5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน ซึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 30 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 9 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันครึ่งของวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การกำหนดวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
	ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน

การกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดในข้อ 7 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 10 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันทำงาน

การกำหนดสวัสดิการอันจำเป็นที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดในข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด 7 สวัสดิการ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 11 ให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้ (1) ให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง (2) กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี (3) ให้นายจ้างจัดจัดให้มีห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง (4) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมี หรือการทำงานที่มีลักษณะทำให้ร่างกายของลูกจ้างสกปรก ให้นายจ้างจัดสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

การกำหนดสวัสดิการอันจำเป็นที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
	(5) ให้นายจ้างจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม (6) นายจ้างต้องจัดเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (7) ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

การกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 12 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

การกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 38 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังที่กำหนดไว้	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 38 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 13 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) งานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน (2) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม (3) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร

การกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับการพักผ่อน	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... เสนอให้ยกเว้นมิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 16 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

การกำหนดมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม	
กฎหมายปัจจุบัน	**กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม**
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 100-107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อเวลาต่อมามีการออกพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาใช้บังคับ ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามบทบัญญัติดังกล่าว	(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพาะปลูก พ.ศ. .... ข้อ 4 เสนอมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ไม่รวมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 17 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หากมี ดังต่อไปนี้ (1) ให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง (2) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงาน ในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในระหว่างการ ทำงานนั้นด้วย (3) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการจ้าง

ภาคผนวก ซ

สรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

สรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
1.กฎหมายไทยมิได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรม โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรม โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ต้องตรากตรำทำงานหนักเกินไปในช่วงที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนที่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างต่อไป

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
2.กฎหมายไทยมิได้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างไร	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีเวลารับประทานอาหารตรงเวลาตามหลักโภชนาการของร่างกายและมีเวลาส่วนตัวในการผ่อนคลายจากการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตลอดจนมีเวลาฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย ในอันที่จะเกิดเรี่ยวแรงสำหรับการทำงานในเวลาส่วนที่เหลือของวันต่อไป

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
3.กฎหมายไทยมิได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างไร โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินกี่วัน และกฎหมายไทยมิได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีอย่างไร	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างงานเกษตรกรรม ซึ่งให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ และผู้เขียนเสนอให้กำหนดวันหยุดตามประเพณีของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นใดเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่า 3 วัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีเวลาพักผ่อนทางร่างกายและมีเวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ในอันที่จะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีเรี่ยวแรงพร้อมกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในสัปดาห์ถัดไป และเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าร่วมประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้าง เพื่อการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีอันงดงามของประเทศต่อไป

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
4.กฎหมายไทยมิได้กำหนดวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่ากี่วันทำงาน	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 1 วันของวันทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีสิทธิหยุดงานเพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัว โดยไม่ต้องหยุดงานและสูญเสียรายได้ในระหว่างนั้น

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
5.กฎหมายไทยมิได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราเท่าใด	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
6.กฎหมายไทยมิได้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกิน 6 เดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกิน 6 เดือน ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับข้อจำกัดของร่างกายที่อยู่ในระหว่างมีครรภ์ หรืออยู่ในระหว่างการให้นมบุตร โดยสภาพร่างกายยังอยู่ในภาวะที่ไม่สมบูรณ์หลังให้กำเนิดบุตร

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
7.กฎหมายไทยมิได้กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรอย่างไร	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 90 วัน เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 90 วัน ได้รับรายได้ในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตร สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการเลี้ยงดูบุตรและการดำรงชีวิต ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสมในงานเกษตรกรรม และส่งผลให้เกิดการจูงใจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีการตั้งครรภ์มากขึ้น จนนำไปสู่การเพิ่มประชากรและกำลังแรงงานของประเทศในอนาคต

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
8.กฎหมายไทยมิได้กำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างที่ต้องการจ้างลูกจ้างเด็กต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดหน้าที่นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กในงานเกษตรกรรม โดยให้นายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้รับการจ้างจากนายจ้างที่เหมาะสม โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีข้อมูลและตรวจสอบการจ้างลูกจ้างเด็กของนายจ้างแต่ละรายได้ ตลอดจนสามารถเข้าไปช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ทันท่วงที ในกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในทางที่ไม่เหมาะสม

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
9.กฎหมายไทยมิได้กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม	ผู้เขียนเสนอให้กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจที่สอดคล้องกับช่วงวัยที่อยู่ในระหว่างการศึกษาเล่าเรียนและร่างกายที่กำลังเจริญเติบโตและป้องกันมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องตรากตรำทำงานหนักเกินสมควร

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
10.กฎหมายไทยกำหนดวันหยุดพักผ่อนตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม โดยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน ทำให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งเป็นการจ้างระยะเวลาสั้น ๆ โดยลูกจ้างมักเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้งไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนได้	ผู้เขียนเสนอให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 1.5 วันของวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุด	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งโดยสภาพทั่วไปมีการเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น อันสอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรมได้

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
	พักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน	

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
11.กฎหมายไทยกำหนดค่าจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็นการจ้างระยะเวลาสั้น ๆ โดยลูกจ้างมักเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง แต่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน ทำให้เกิดภาระแก่นายจ้างที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยมากเกินสมควร	ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 7 วันทำงาน	เพื่อคุ้มครองให้นายจ้างไม่ต้องแบกรับต้นทุนด้านแรงงานในการทำการเกษตรมากเกินไป โดยให้จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่เหมาะสม อันเป็นไปตามรูปแบบการจ้างซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
12.กฎหมายไทยกำหนดสวัสดิการอันจำเป็นตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม โดยมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดที่พักอาศัยที่แยกเป็นสัดส่วนหรือมีระยะห่างจากสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเท่าใด และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์ใด ๆ ที่ป้องกันอันตรายจากสารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้ รวมทั้งมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง	ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมายพิเศษที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน อันได้แก่ กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี รวมถึงนายจ้างต้องจัดเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสวัสดิการอันจำเป็นที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
13.กฎหมายไทยกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือความปลอดภัยในทางเพศ โดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาได้ ในกรณีงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง	ผู้เขียนเสนอห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม รวมถึงลดความเสี่ยงที่จะถูกสัตว์มีพิษทำอันตรายในเวลากลางคืน และลดความเสี่ยงที่จะถูกล่วงละเมิดในทางเพศ

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
14.กฎหมายไทยกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพการทำงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ต้องทำงานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร	ผู้เขียนเสนอห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย อันได้แก่ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตรนอกเหนือจากงานที่กฎหมายทั่วไปซึ่งมีผลใช้บังคับในปัจจุบันกำหนดห้ามนายจ้างเอาไว้	เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์และคุ้มครองเด็กที่อยู่ในครรภ์ ให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
15.กฎหมายไทยกำหนดการทำงานยามวิกาลของลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสมกับการพักผ่อน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งให้อำนาจแก่นายจ้างออกคำสั่งให้เด็กทำงานในเวลาดึกเกินสมควร	ผู้เขียนเสนอห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมกับข้อจำกัดทางร่างกายของเด็กที่อยู่ในระหว่างการเจริญเติบโตและเกิดความปลอดภัยในชีวิตของลูกจ้างเด็กต่อไป

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
16.กฎหมายไทยกำหนดมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรม ซึ่งลูกจ้างต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรกลทางการเกษตร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และมีการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร แต่มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำการเกษตรอย่างถูกวิธี และมิได้จัดอบรมให้รู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรให้แก่ลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการสัมผัส สูดหรือสารเคมีเข้าสู่ร่างกายด้วยวิธีการใด ๆ	ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หากมี อันได้แก่ ให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงาน ในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมใน	เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างเกิดความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม จากการที่ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรกลทางการเกษตร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และสารเคมีอันตรายทางการเกษตรในขั้นตอนต่าง ๆ ของการจ้าง

กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม		
ปัญหาทางกฎหมาย	**แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย**	**เหตุผล**
	ระหว่างการทำงานนั้นด้วย รวมทั้งให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการจ้าง	

ภาคผนวก ณ

(ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. ....

(ร่าง)

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก

พ.ศ. ....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 วรรคสอง มาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 25 ประกอบกับมาตรา 27 มาตรา 42 และมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมงทะเล

“งานเพาะปลูกตามฤดูกาล” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการทำนา การทำสวน การทำไร่ การขยายพันธุ์พืช การตระเตรียมดินเพื่องานเพาะปลูก การปลูกพืช การบำรุงดินหรือพืช การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล หรือการคัดผลผลิต โดยมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยรับค่าจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล แต่ไม่รวมเกษตรกรที่เป็นเจ้าของและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานด้วยตนเอง

ข้อ 3 ให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตลอดปี ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 4 มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา 25 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 มาตรา 32 มาตรา 34 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 47 มาตรา 57 วรรคแรก มาตรา 57/1 มาตรา 59 และมาตรา 62(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ข้อ 5 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เท่าที่จำเป็น

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 7 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นใดเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่าสามวัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 8 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันของวันทำงาน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย

ข้อ 9 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันครึ่งของวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน

ข้อ 10 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลาเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันทำงาน

ข้อ 11 ให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(2) กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี

(3) ให้นายจ้างจัดให้มีห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(4) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมี หรือการทำงานที่มีลักษณะทำให้ร่างกายของลูกจ้างสกปรก ให้นายจ้างจัดสถานที่และน้ำสะอาดสำหรับทำความสะอาดร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ในปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง

(5) ให้นายจ้างจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เช่น สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล ผ้ายาง ปลาสเตอร์ปิดแผล ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาบรรเทาปวดลดไข้ ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม

(6) นายจ้างต้องจัดเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

(7) ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ข้อ 12 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

ข้อ 13 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(3) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร

ข้อ 14 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกินหกเดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ข้อ 15 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ข้อ 16 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา

ข้อ 17 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ถ้ามี ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายจ้างต้องจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง

(2) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงาน ในกรณีนายจ้างนำเครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรสมัยใหม่มาใช้ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับกลไกหรือวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในระหว่างการทำงานนั้นด้วย

(3) ให้นายจ้างต้องอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและในระหว่างการจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ ..... พ.ศ. ....

.....

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ญ

รายชื่อบุคคลในการสัมภาษณ์

รายชื่อบุคคลในการสัมภาษณ์

1. กลุ่มลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

1.1 ลำไย บัวอ่อน ลูกจ้างที่ทำงานในไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี

1.2 ติ๋ง เหล็กพล ลูกจ้างที่ทำงานในไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี

1.3 พุทธชาติ วิสุทธิแพทย์ ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ จังหวัดจันทบุรี

1.4 จายวี ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ จังหวัดลำพูน

1.5 จายส่วย ลูกจ้างที่ทำงานในสวนผลไม้ จังหวัดลำพูน

1.6 กนก จงรักษ์ ลูกจ้างที่ทำงานในนาข้าว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.7 ลำดวน อ่วมศิริ ลูกจ้างที่ทำงานในนาข้าว จังหวัดสุพรรณบุรี

2. กลุ่มนายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

2.1 จำนง บุปผา นายจ้างเจ้าของไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 เรณู แซ่อึ้ง นายจ้างเจ้าของไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี

2.3 การเวก เซี้ยงหลิว นายจ้างเจ้าของไร่อ้อย จังหวัดกาญจนบุรี

2.4 อนุชา ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ จังหวัดจันทบุรี

2.5 ไมตรี บุญยัง นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ จังหวัดจันทบุรี

2.6 สมพิศ ดอกไม้ นายจ้างเจ้าของสวนผลไม้ จังหวัดจันทบุรี

2.7 นพพร สุขสมภาพ นายจ้างเจ้าของนาข้าว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน

3.1 พวงทอง โชคบุญเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ประชุม แก่นทรัพย์ หัวหน้าฝ่ายจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวบริเวณชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจอื่น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3.3 อดิสร เกิดมงคล ผู้ประสานงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ

ภาคผนวก ฎ

คำถามในการสัมภาษณ์

คำถามสัมภาษณ์สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อสมมติ ( ) นาย ( ) นางสาว ( ) นาง.....

1.2 ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์

2.1 สภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

1) ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลของไทยในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างไร

2) รูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นแก่ท่านเป็นอย่างไร

2.2 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

1) ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมงและสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง การที่กฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติ ในทางข้อเท็จจริงส่งผลแก่ท่านอย่างไรบ้าง และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดเวลาทำงานปกติที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในงานดังกล่าวหรือไม่อย่างไร

2) ท่านมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างไร การที่กฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน ในทางข้อเท็จจริงส่งผลแก่ท่านอย่างไรบ้าง และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีการกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสมกับงานดังกล่าวหรือไม่อย่างไร

3) ท่านมีวันหยุดอย่างไรบ้าง การที่กฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ในทางข้อเท็จจริงส่งผลแก่ท่านอย่างไรบ้าง และควรกำหนดวันหยุดในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านมีวันลาอย่างไรบ้าง การที่กฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร หรือไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันลากิจโดยได้รับค่าจ้าง ในทางข้อเท็จจริงส่งผลแก่ท่านอย่างไรบ้าง และควรกำหนดหน้าที่ของนายจ้างดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

5) ท่านได้รับค่าจ้างในการทำงานอย่างไร การที่กฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ในทางข้อเท็จจริงส่งผลแก่ท่านอย่างไรบ้าง และควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

6) ท่านได้รับสวัสดิการอย่างไรบ้าง สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายครอบคลุมการทำงานหรือไม่ และควรกำหนดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างอย่างไรบ้าง

7) ท่านต้องเผชิญกับปัญหาความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งเกี่ยวกับการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรหรือความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตอย่างไรบ้าง และควรกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดการเรื่องดังกล่าวอย่างไร

2.3 การจ้างลูกจ้างหญิง

1) ท่านเห็นว่าในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีงานอะไรบ้างที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และควรกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำหรือไม่ อย่างไร

2) ในทางข้อเท็จจริงท่านมีเวลาทำงานปกติอย่างไรบ้าง การที่กฎหมายกำหนดเวลาทำงานยามวิกาลที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา มีผลอย่างไร และควรแก้ไขเวลาทำงานยามวิกาลหรือไม่ อย่างไร

2.4 การจ้างลูกจ้างเด็ก

1) การที่กฎหมายไม่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กเข้าทำงานเกิดผลอย่างไร และควรกำหนดหน้าที่นายจ้างดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านมีเวลาทำงานปกติในแต่ละวันอย่างไร การที่กฎหมายไม่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาทำงานปกติ และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เกิดผลอย่างไร ท่านเห็นว่าควรแก้ไขเวลาทำงานปกติและการทำงานยามวิกาลหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านมีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือไม่ อย่างไร การที่กฎหมายไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเกิดผลในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือไม่อย่างไร

คำถามสัมภาษณ์สำหรับนายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อสมมติ ( ) นาย ( ) นางสาว ( ) นาง.....

1.2 ตำแหน่ง..... .....

ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์

2.1 สภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

1) ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลของไทยในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างไร

2) รูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นแก่ท่านเป็นอย่างไร

2.2 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

1) โดยปกติท่านให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดสัปดาห์กี่ชั่วโมง ท่านเคยให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือไม่ หากมีเกิดขึ้นในช่วงไหนของการจ้างบ้าง และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานดังกล่าวอย่างไร

2) ท่านให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างไร และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานดังกล่าวอย่างไร

3) ท่านให้ลูกจ้างมีวันหยุดอย่างไรบ้าง ในระหว่างที่ให้ลูกจ้างหยุดงานท่านจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร ท่านเห็นว่าควรกำหนดวันหยุดและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านให้ลูกจ้างมีวันลาอย่างไรบ้าง และจ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้นหรือไม่ ท่านเห็นว่าควรกำหนดวันลาและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

5) ท่านจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างไร ท่านเห็นว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลหรือไม่

6) ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไรบ้าง ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลควรมีอะไรบ้าง

7) ท่านเห็นว่างานอะไรบ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาความไม่ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

2.3 การจ้างลูกจ้างหญิง

1) ท่านให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาลหรือไม่ และควรห้ามนายจ้างให้ซึ่งเป็นหญิงทำงานในยามวิกาลในเวลาใดบ้าง

2) ท่านเห็นว่างานอะไรบ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องเผชิญกับปัญหาความไม่ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

2.4 การจ้างลูกจ้างเด็ก

1) การจ้างเด็กทำงานท่านมีวิธีการอย่างไร และควรกำหนดหน้าที่นายจ้างแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กเข้าทำงานหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานกี่ชั่วโมงต่อวันและเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดสัปดาห์กี่ชั่วโมง ท่านให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในช่วงเวลาใดบ้าง และท่านเห็นว่าควรกำหนดเวลาทำงานปกติและห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลอย่างไร

3) ในช่วงที่มีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานแข่งขันกับข้อจำกัดเรื่องเวลา ท่านให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือไม่ อย่างไร และท่านเห็นว่าควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือไม่ อย่างไร

คำถามสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อสมมติ ( ) นาย ( ) นางสาว ( ) นาง.....

1.2 ตำแหน่ง..... .....

ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์

2.1 สภาพทั่วไปของงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

1) ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลของไทยในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างไร

2) รูปแบบการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นอย่างไร

2.2 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

1) ท่านเห็นว่าเหตุใดกฎหมายไม่กำหนดเวลาทำงานปกติรายวันหรือรายสัปดาห์เอาไว้ การไม่กำหนดเวลาทำงานปกติเกิดผลกระทบแก่ลูกจ้างในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดเวลาทำงานปกติในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลดังกล่าวอย่างไร

2) ท่านเห็นว่าเหตุใดกฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานที่แน่นอน การไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานจะเกิดผลกระทบแก่ลูกจ้างในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลดังกล่าวอย่างไร

3) ท่านเห็นว่าเหตุใดกฎหมายไม่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ การไม่กำหนดวันหยุดดังกล่าวเกิดผลกระทบแก่ลูกจ้างในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยให้ลูกจ้างมีสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านเห็นว่าเหตุใดกฎหมายไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในระหว่างที่ลาเพื่อคลอดบุตร และไม่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในวันลากิจโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น การไม่กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างดังกล่าวเกิด

ผลกระทบแก่ลูกจ้างในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดหน้าที่นายจ้างในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

5) ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีความเหมาะสมหรือไม่ และควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

6) ท่านเห็นว่าในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลลูกจ้างต้องเผชิญปัญหาความไม่ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไรบ้าง และควรกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดการเรื่องดังกล่าวอย่างไร

2.3 การจ้างลูกจ้างหญิง

1) ท่านเห็นว่าในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลมีงานอะไรบ้างที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และควรกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำหรือไม่ อย่างไร

2) เหตุใดกฎหมายห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในทางข้อเท็จจริงนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลาใดบ้าง และควรแก้ไขปรับปรุงการทำงานยามวิกาลที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานหรือไม่ อย่างไร

2.4 การจ้างลูกจ้างเด็ก

1) เหตุใดกฎหมายไม่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการจ้างเด็กเข้าทำงาน การไม่กำหนดหน้าที่นายจ้างเกิดผลในทางข้อเท็จจริงอย่างไร และควรกำหนดหน้าที่ดังกล่าวแก่นายจ้างหรือไม่ อย่างไร

2) เหตุใดกฎหมายห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ในทางข้อเท็จจริงนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานยามวิกาลในช่วงเวลาใดบ้าง และควรแก้ไขการทำงานยามวิกาลที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานหรือไม่ อย่างไร

3) เหตุใดกฎหมายไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในทางข้อเท็จจริงเกิดผลกระทบแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอย่างไร และควรกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือไม่ อย่างไร

ภาคผนวก ฏ

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

COA No. 2023/0131 Protocol ID No. ECNIDA 2023/0122

NIDA
WISDOM for Sustainable Development

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

Certificate of Approval

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ขอรับรองว่าโครงการวิจัยตามที่ระบุด้านล่างได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้รับการรับรองตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ ประกาศเฮลซิงกิ แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี และรายงานเบลมองต์

This is to certify that the research project identified below has received an approval on human research protection by the Ethics Committee in Human Research, National Institute of Development Administration, which is in full compliance with international guidelines of human research protection such as Declaration of Helsinki, CIOMS Guidelines, and the Belmont Report.

ชื่อโครงการ:	การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย
Project title:	The Protection of Employees in Seasonal Agricultural Work in Plantation under Thai Laws
ผู้วิจัยหลัก:	นายสุรศักดิ์ มีบัว
Principal Investigator:	Mr. Surasak Meebua
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ
Advisor:	Professor Dr.Banjerd Singkaneti
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม:	ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม
Co-advisor:	Professor Dr.Wichitra Vichienchom
สังกัด:	คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Affiliation:	Graduate School of Law, National Institute of Development Administration
ประเภทการพิจารณา:	การพิจารณาแบบเร่งด่วน
Type of Protocol Review:	Expedited Review

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ธีระพันธ์ เหลืองทองคำ)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Chairperson of the Ethics Committee in Human Research,
National Institute of Development Administration

วันที่รับรอง:	7 กันยายน 2566	วันหมดอายุการรับรอง:	6 กันยายน 2567
Approval Date:	September 7th, 2023	Expiration Date:	September 6th, 2024

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์แล้ว

ระเบียบปฏิบัติหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีดังนี้

1) ขอให้ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดงความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยที่มีตราประทับรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ไปสำเนาใช้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองเท่านั้น

2) หากผู้วิจัยต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วนของโครงการวิจัย ขอให้ผู้วิจัยแจ้งมายังงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยกรอกแบบฟอร์ม "แบบขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (Approved Protocol Amendment Request Form)" เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์พิจารณารับรองแล้ว จะมีหนังสือตอบรับแจ้งไปยังผู้วิจัย โดยระบุวันที่รับรอง ผู้วิจัยจึงสามารถเริ่มดำเนินการวิจัยต่อไปได้

3) หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้ผู้วิจัยหลักรายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยกรอกแบบฟอร์ม "แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์จากโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (Adverse Event Report Form)" และนำส่งงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร้อมทั้งแนบเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้ว จะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้วิจัย

4) หากผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นภายใน 1 ปี ขอให้ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลโครงการวิจัยและรายงานการสิ้นสุดโครงการวิจัยตามแบบฟอร์ม "แบบสรุปผลโครงการวิจัยและรายงานการสิ้นสุดโครงการวิจัย (Protocol Summary and Closure Form)" และนำส่งงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลังจากงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้รับรายงานแล้ว จะมีหนังสือตอบรับการสิ้นสุดโครงการวิจัยส่งไปให้ผู้วิจัย

5) ในกรณีที่โครงการวิจัยของผู้วิจัยมีระยะเวลานานกว่า 1 ปี ผู้วิจัยจะต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยตามแบบฟอร์ม "แบบรายงานความก้าวหน้าและขอต่ออายุเอกสารรับรอง (Progress Report and Certificate of Approval Renewal Form)" และนำส่งงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายใน 30 วันทำการก่อนถึงกำหนดวันหมดอายุการรับรอง เพื่อขอต่ออายุเอกสารรับรองโครงการวิจัย หลังจากงานประสานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้รับรายงานแล้ว จะมีหนังสือตอบรับการรายงานโครงการวิจัยและต่ออายุเอกสารรับรองโครงการส่งไปให้ผู้วิจัย

❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖

This research project has been certified by the Ethics Committee in Human Research, National Institute of Development Administration.

Regulations for research conduct after research ethics approval are as follows:

1) The research team can distribute copies of the Participant Information Sheet and the Informed Consent Form certified by the Ethics Committee in Human Research, National Institute of Development Administration (ECNIDA) to participants of the research project identified above only.

2) If the principal investigator needs to amend some details of the research project, he/she has to inform the Center of the Ethics Committee in Human Research, National Institute of Development Administration (CECNIDA) by completing the Approved Protocol Amendment Request Form for ECNIDA consideration before carrying out the research project. After the amendment is reviewed and approved by ECNIDA, the acceptance letter with the date of approval will be sent to the principal investigator. Then the research project can be continued.

3) If there is an adverse event occurring in one or more participants of the research project, the principal researcher has to report the issue to ECNIDA by completing the Adverse Event Report Form and submit to CECNIDA, together with relevant documents. After the adverse event is considered by ECNIDA, the letter indicating the result will be sent to the principal investigator.

4) If the research project is completed within a year, the principal investigator has to complete the Protocol Summary and Closure Form and submit to CECNIDA. After receiving the form, the project closure acknowledgment letter will be sent to the principal investigator.

5) If the research project is not completed within a year, the principal investigator has to complete the Progress Report and Certificate of Approval Renewal Form and submit to CECNIDA no less than 30 days prior to the expiration date of the original approval for approval renewal. After receiving the form, the progress report acknowledgment letter with approval renewal will be sent to the principal investigator.

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เลขที่ 148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

The Ethics Committee in Human Research, National Institute of Development Administration
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkapi, Bangkok THAILAND 10240
Website: http://ecnida.nida.ac.th/th/
E-mail: irbnida@gmail.com

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายสุรศักดิ์ มีบัว

ประวัติการศึกษา

- นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.)
  มหาวิทยาลัยรามคำแหง
  ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพทนายความ
  รุ่นที่ 39 พ.ศ. 2555 สภาทนายความ
- เนติบัณฑิตไทย (น.บ.ท.) สมัยที่ 67
  ปีการศึกษา 2557
  สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
- นิติศาสตรมหาบัณฑิต (น.ม.)
  สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
  ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2558

ประสบการณ์การทำงาน

- พ.ศ. 2560 - 2563
  อาจารย์ประจำ สาขาวิชานิติศาสตร์
  คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
  มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน
  อาจารย์ประจำ สาขาวิชานิติศาสตร์
  วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง
  มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- พ.ศ. 2563
  ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขากฎหมายเอกชน