บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของคนไทยมาตลอด แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยจะกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ แต่แรงงานในชนบทส่วนมากยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้วยวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมคือ ใช้แรงงานคนเป็นหลัก โดยอาจจะมีการนำสารเคมีหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเสริมให้การทำงานสะดวกขึ้น มีผลผลิตในจำนวนมากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในงานเกษตรกรรม คือ โครงสร้างในการทำงานของแรงงาน กล่าวคือ ผู้ที่เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรมของตนเองได้หันมาประกอบอาชีพอย่างอื่นที่มิใช่เกษตร-กรรมมากขึ้น เกษตรกรบางรายและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเคยทำการเกษตรในไร่นา ที่ดินของตนเอง ได้กลายเป็นลูกจ้างทำงานนอกไร่นาของตนเองในลักษณะลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม บางรายละทิ้งถิ่นฐานเดิมไปรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม

ปัจจุบันแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มที่ แต่แรงงานในภาคเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองแรงงานเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนเท่านั้น เว้นแต่ว่าในกิจการเกษตรที่แรงงานรับจ้างอยู่นั้น มีการใช้ลูกจ้างทั้งปีหรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย แรงงานจึงจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเต็มที่ทุกเรื่อง แต่ด้วยเหตุที่สภาพการทำงานในภาคเกษตรกรรมมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม จึงมีปัญหาตามมาว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น มีสภาพการคุ้มครองบางเรื่องที่ไม่สามารถปรับใช้ได้จริงกับการทำงานเกษตรกรรม ดังนั้น จึงสามารถแบ่งแรงงานในภาคเกษตรกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย (ยกเว้นในเรื่องการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน) และกลุ่มแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถนำกฎหมายมาบังคับได้ทั้งหมด

สภาพและปัญหาการทำงานเกษตรกรรม

งานเกษตรกรรม ตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมายถึงงาน 4 ประเภท ได้แก่ งานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ และงานประมง ซึ่งงานแต่ละประเภทมีลักษณะและสภาพการทำงานที่คล้ายคลึงกันพอสมควร หรือจะมีความแตกต่างกันบ้าง ก็ไม่ถึงกับแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

จากการสำรวจตัวอย่างลูกจ้างและนายจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ ประกอบกับการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกิจการเพาะปลูก กิจการประมงน้ำกร่อย และกิจการเลี้ยงสัตว์ประเภทอื่นๆ นั้น พบว่าในกิจการเลี้ยงไก่ ประมงน้ำกร่อย และเลี้ยงสัตว์ มีสภาพและปัญหาในการทำงานใกล้เคียงกันมาก เนื่องจากกิจการทั้ง 3 ประเภทนี้สามารถประกอบการได้ทั้งปี จึงมักจะจ้างแรงงานประจำ โดยทำงานกันในช่วงเวลากลางวัน ในที่โล่งแจ้ง หรือในโรงเรือนที่มีอากาศปลอดโปร่ง ดังนั้นกิจการเลี้ยงไก่จึงเป็นตัวแทนในการสำรวจวิจัยสภาพและปัญหาการทำงานในกิจการประมงน้ำกร่อย และกิจการเลี้ยงสัตว์อื่นๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ในกิจการเพาะปลูก ซึ่งมีทั้งกิจการที่ทำงานได้ตลอดทั้งปี* และกิจการที่จะทำงานได้เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งตามฤดูกาลภายในหนึ่งปี** กิจการส่วนใหญ่จะมีความต้องการแรงงานรับจ้างในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เช่น ช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวซึ่งต้องเร่งทำงานเท่านั้น จึงมักจะจ้างแรงงานชั่วคราวในระยะเวลาสั้นๆ และทำงานกันในที่แจ้ง แต่ถึงแม้จะมีการจ้างแรงงานต่างประเภทกัน กิจการเพาะปลูกก็มีสภาพและปัญหาในการทำงานไม่ต่างกับสภาพและปัญหาการทำงานของกิจการเกษตรกรรมประเภทอื่นๆ นัก ดังนั้นจึงอาจสรุปสภาพและปัญหาในการทำงานเกษตรกรรมได้ดังนี้

1. **สภาพการทำงานหรือการใช้แรงงานทั่วไป**

ในการทำงานเกษตรกรรมทั่วๆ ไป เช่น กิจการเลี้ยงไก่ นั้น ลูกจ้างจะทำงานเพื่อให้งานในแต่ละวันเสร็จเท่านั้น โดยไม่ให้ความสนใจในเรื่องกำหนดเวลาเกี่ยวกับการทำงานนัก การทำงานในแต่ละวันจะทำงานและพักสลับกันไปเป็นช่วงๆ ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด ดังนี้

---

*ส่วนมากจะเป็นงานเพาะปลูกพืชสวน เช่น สวนผักต่างๆ

**ส่วนมากจะเป็นงานเพาะปลูกพืชไร่ หรือการทำนา

กำหนดเวลาเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ กำหนดเวลาทำงานปกติ และเวลาพักระหว่างการทำงาน การทำงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเริ่มทำงานตั้งแต่เช้ามืดถึงเย็น โดยเฉพาะกิจการเลี้ยงไก่นั้น เริ่มทำงานกันตั้งแต่ 4.00-5.00 น. มีเวลาพักระหว่างการทำงานมาก ในงานเลี้ยงไก่นั้นแรงงานจะทำงานไปและหยุดพักไปเป็นช่วงๆ ตลอดวัน โดยไม่มีการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักแต่ละช่วงๆ จึงไม่มีความกดดันในเรื่องเวลา และจะทำงานตลอดสัปดาห์ไม่มีวันหยุด ทำให้เวลาทำงานใน 1 สัปดาห์อาจจะเกินกว่า 54 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด แต่ถ้าเฉลี่ยเวลาทำงานตามกฎหมายซึ่งให้ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน จะมีเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณวันละ 9 ชั่วโมง ซึ่งจากการศึกษางานเกษตรกรรมก็จะมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวันไม่เกิน 9 ชั่วโมงเช่นกัน ซึ่งในกิจการเพาะปลูก กิจการประมงน้ำกร่อย และกิจการเลี้ยงสัตว์อื่นๆ ก็จะมีสภาพและปัญหาในเรื่องเวลาทำงานปกติเช่นเดียวกัน คือ ไม่มีการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักในระหว่างการทำงานจริง และในสัปดาห์หนึ่งอาจจะต้องทำงานมากกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติตามที่กฎหมายกำหนด

ในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานนั้น กิจการเลี้ยงไก่และกิจการเกษตรกรรมประเภทอื่น จะให้ลูกจ้างมีเวลาพักสลับกับเวลาทำงานเป็นช่วงๆ ไม่แน่นอน ซึ่งไม่สามารถคำนวณได้ว่าในการทำงานแต่ละวันนั้น ลูกจ้างได้พักระหว่างการทำงานรวมเป็นเวลาเท่าไร แต่คำนวณโดยประมาณได้ว่ารวมเวลาพักในแต่ละวันมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้แน่นอน (กฎหมายกำหนดให้มีเวลาพักในระหว่างการทำงาน ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง)

ดังนั้นปัญหาที่แท้จริงของเวลาทำงานปกติจึงอยู่ที่ไม่สามารถคำนวณหาเวลาทำงานและเวลาพักที่แท้จริงในการทำงานแต่ละวันได้ กล่าวคือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานนัก

จากปัญหาที่ไม่สามารถคำนวณหาเวลาทำงานและเวลาพักที่แท้จริงได้ หากจะกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องเวลาทำงานปกติ และเวลาพักระหว่างการทำงาน สำหรับการทำงานเกษตรกรรม จึงไม่ควรกำหนดเวลาไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งจะมีผลบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องพยายามคำนวณเวลาในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดกับสภาพการทำงานเกษตรกรรมที่ทำงานกันด้วยความอิสระในเรื่องของเวลา ฉะนั้นกฎหมายควรจะกำหนดเวลาโดยคำนึงถึงช่วงเวลาพักติดต่อกันในแต่ละวัน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่เท่านั้น และให้อิสระแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดเวลาทำงานและเวลาพักในระหว่างการทำงานกันเอง โดยใช้เวลาพักติดต่อกันก่อนการทำงานในวันใหม่และเวลาพักระหว่างการทำงาน

มาเป็นตัวแปรในการกำหนดเวลาทำงานปกติให้เหมาะสมดังเช่นกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า

วันหยุดและวันลา กิจการเลี้ยงไก่ รวมทั้งกิจการเกษตรกรรมอื่นๆ ส่วนมากจะไม่ได้กำหนดวันหยุด วันลาใดๆ ให้แรงงานรับจ้างไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย เนื่องจากสภาพของงานจำเป็นจะต้องมีการทำงานทุกวัน มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการเลี้ยงสัตว์ที่จะต้องดูแลสัตว์ทุกวัน และกิจการเพาะปลูกที่อยู่ในช่วงเร่งด่วน แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะขออนุญาตลางานนายจ้างเป็นคราวๆ ไป ซึ่งถ้าไม่เหลือบ่ากว่าแรงนายจ้างก็จะอนุญาต ลูกจ้างรายเดือนที่หยุดงานนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว แต่ลูกจ้างรายวันที่หยุดงานส่วนมากจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาหยุด อย่างไรก็ตามในกิจการเกษตรขนาดใหญ่ที่มีแรงงานมาก อาจจะกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดได้บ้าง แต่อาจจะไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด

จากสภาพที่กิจการเกษตรกรรมจะต้องมีการทำงานทุกวัน ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่และในงานเกษตรกรรมประเภทอื่นๆ จึงต้องทำงานโดยไม่มีหลักเกณฑ์ในเรื่องวันหยุดและวันลาต่างๆ อย่างชัดเจน ดังนั้นในการคุ้มครองแรงงานในเรื่องวันหยุดและวันลาสำหรับงานเกษตรกรรม จึงต้องคำนึงถึงความจำเป็นของกิจการที่ต้องมีการทำงานทุกวันมิฉะนั้นอาจเกิดความเสียหาย เช่น สัตว์ตายหรือพืชผลสุกงอมเกินไปจนราคาตก และต้องคำนึงถึงสุขภาพร่างกายของลูกจ้างที่ต้องการการพักผ่อน ตลอดจนความต้องการเวลาเพื่อทำกิจธุระส่วนตัว ในการกำหนดคุ้มครองแรงงานจึงต้องกำหนดให้มีความยืดหยุ่นพอสมควร

กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งจะต้องมีทุกๆ สัปดาห์ ควรกำหนดให้นายจ้างสามารถจัดให้ลูกจ้างสามารถผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุดได้ เพื่อให้คงเหลือลูกจ้างบางส่วนอยู่ทำงานในทุกๆ วัน และถ้ามีความจำเป็นที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดงานได้ ก็ให้นายจ้างลูกจ้างสามารถเลื่อนและสะสมวันหยุดออกไปได้ภายในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยฉบับปัจจุบันก็กำหนดไว้ในลักษณะเช่นนี้

กรณีวันหยุดตามประเพณีนั้น เนื่องจากเป็นการหยุดเพื่อให้ลูกจ้างได้ประกอบกิจกรรมที่สำคัญของชาติ เช่น กิจการทางศาสนา จึงต้องบังคับให้มีการหยุดจริง หรือหากมีการทำงานก็ต้องให้ค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง เพราะวันสำคัญตามประเพณีนั้นไม่สามารถจะเลื่อนกันได้

กรณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นมีปัญหาว่าถ้าจะให้ลูกจ้างมีสิทธิได้วันหยุดเมื่อทำงานแล้ว 1 ปี ตามที่กฎหมายปัจจุบันกำหนดไว้ ลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ เพราะลูกจ้างใน

งานเกษตรกรรม เช่น ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ มักจะมีช่วงระยะเวลาในการทำงานไม่ถึง 1 ปี ดังนั้นจึงควรลดระยะเวลาการทำงานที่จะได้สิทธิมีวันหยุดลงเป็น 6 เดือน นอกจากนั้นควรกำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่าลูกจ้างอื่นด้วย

กรณีวันลาป่วยนั้น อย่างไรก็ต้องให้สิทธิลูกจ้างที่ป่วยได้หยุดพักเพื่อรักษาตัวแต่ที่ต้องพิจารณาคือ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในการลาป่วยกี่วัน ซึ่งควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง 30 วันเช่นเดียวกับลูกจ้างในงานประเภทอื่นๆ

การทำงานล่วงเวลา ในงานเกษตรกรรม ทั้งในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจตัวอย่าง กิจการเพาะปลูก กิจการประมงน้ำกร่อยและกิจการเลี้ยงสัตว์อื่น จะมีการทำงานล่วงเวลาบ้างแต่ไม่บ่อยและใช้เวลาทำงานไม่นานนัก โดยส่วนมากจะเป็นการทำงานที่ยังค้างให้เสร็จหรือเป็นการรีบเร่งทำงานในช่วงฤดูกาลในงานเพาะปลูก แต่ในงานบางประเภท เช่น กิจการเลี้ยงไก่จะมีประเพณีที่ถือว่าการทำงานบางอย่างเป็นการทำงานล่วงเวลา (จับไก่เข้ากรงและฉีดวัคซีนไก่ โดยการจับไก่เข้ากรงจะทำงานในช่วงเย็นหลังเวลาทำงานปกติจึงเป็นการทำงานล่วงเวลาจริง แต่การฉีดวัคซีนอาจจะทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติ ซึ่งไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาที่แท้จริง) กล่าวคือ พิจารณาการทำงานล่วงเวลาจากงานที่ทำ มิได้พิจารณาจากเวลาทำงาน แต่ถ้าเป็นการทำงานล่วงเวลาแล้วนายจ้างส่วนมากจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตราที่กำหนดกันเอง ซึ่งอาจจะมากหรือน้อยกว่าอัตราค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย

ด้วยเหตุผลที่การทำงานล่วงเวลา จะทำกันเพื่อให้งานเสร็จหรือทำงานเพราะต้องรีบเร่งทำงานในฤดูกาลเพาะปลูก ในการคุ้มครองแรงงานจึงควรวางเงื่อนไขในการทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง กล่าวคือ ให้มีการทำงานล่วงเวลาได้ ในกรณีที่งานนั้นมีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นการทำงานประจำที่ค้างอยู่ให้เสร็จ และกรณีเป็นงานเร่งด่วนฉุกเฉินจะหยุดไม่ได้ มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในปัจจุบัน ก็ได้กำหนดเงื่อนไขในการทำงานล่วงเวลาไว้กว้าง เปิดโอกาสให้มีการทำงานล่วงเวลาได้ง่าย เหมาะที่จะนำมากำหนดคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม

การทำงานในวันหยุด ด้วยเหตุที่งานเกษตรกรรมส่วนมากจะให้ลูกจ้างทำงานทุกวัน โดยไม่มีการกำหนดวันหยุดให้แน่นอน เช่น ในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจตัวอย่าง ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะต้องขออนุญาตนายจ้างเพื่อหยุดงานแต่ละครั้งๆ ไป ดังนั้นลูกจ้างจึงมีโอกาสทำงานใน

วันหยุดน้อย เพราะไม่มีการกำหนดวันหยุดในกิจการ ทั้งนี้เพราะงานเกษตรกรรมส่วนมากมีสภาพที่ต้องมีการทำงานทุกวัน มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายแก่กิจการ (เช่น ไก่ตาย ผลไม้จะงอมสุกจนราคาตก) ดังนั้นในการกำหนดเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดได้นั้น จะต้องกำหนดให้กว้างเกิดโอกาสให้มีการทำงานได้ง่ายที่สุด ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยปัจจุบัน ก็กำหนดเงื่อนไขการทำงานในวันหยุดไว้กว้างเหมาะสมกับงานเกษตรกรรม คือ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

2. ค่าตอบแทนแรงงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้าง อัตราของค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมนั้นจะแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน ลักษณะการทำงาน และประเภทการจ้าง แต่จะอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในกิจการเลี้ยงไก่นั้นอัตราค่าจ้างจะผันแปรไปตามที่ตั้งของสถานประกอบการมากกว่าจะผันแปรไปตามขนาดของกิจการ ซึ่งก็คล้ายกับค่าจ้างในการทำงานเกษตรกรรมอื่นๆ และตกลงจ่ายค่าจ้างกันเป็นเงิน กำหนดจ่ายกันแต่ละครั้งไม่เกิน 1 เดือน

แม้ว่าอัตราค่าจ้างในการทำงานเกษตรกรรม จะมีอัตราเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม แต่ต้องพิจารณาด้วยว่ากิจการเกษตรกรรมส่วนใหญ่นั้นจะอยู่ในต่างจังหวัด ซึ่งมีอัตราค่าครองชีพต่ำกว่าเขตเมืองอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ตลอดจนกิจการเกษตรกรรมจำนวนไม่น้อยได้จัดที่พัก อาหาร น้ำดื่มน้ำใช้ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้สามารถคำนวณเป็นเงินได้ในจำนวนไม่น้อย ถ้าคำนวณค่าจ้างรวมกับสวัสดิการแล้ว ลูกจ้างอาจจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการประกันให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและนายจ้างสามารถยอมรับปฏิบัติได้ จึงควรจะกำหนดให้ค่าจ้างในงานเกษตรกรรมมีความหมายกว้าง ครอบคลุมถึงประโยชน์ตอบแทนที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้ด้วย และกำหนดด้วยว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นตัวเงินอย่างน้อยที่สุดกี่ส่วนของค่าจ้างรวม เพราะอย่างไรตัวเงินก็เป็นสิ่งที่ใช้แลกเปลี่ยนสินค้าอุปโภค บริโภค ในชีวิตประจำวัน

ค่าล่วงเวลา แรงงานจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากกว่าจะคำนวณตามอัตราส่วนของค่าจ้างในเวลาปกติตามกฎหมาย เช่น ในกิจการ

เลี้ยงไก่ที่สำรวจตัวอย่างจะตกลงว่าลูกจ้างจะได้ค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 20 บาท หรือทำงานล่วงเวลาจนเสร็จจะได้ค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย 50 บาทซึ่งในการทำงานเกษตรกรรมอื่นๆ ก็จะปรากฏการคำนวณค่าล่วงเวลาด้วยวิธีเดียวกันนี้ ซึ่งอัตราค่าล่วงเวลาอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าอัตราค่าล่วงเวลาตามกฎหมายก็ได้ หรือในบางกิจการลูกจ้างอาจจะต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเลย อย่างไรก็ตามเมื่อเป็นการทำงานในเวลาที่ลูกจ้างสมควรได้หยุดพักผ่อนแล้วก็ควรจะกำหนดคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลาตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างในการทำงานปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด งานเกษตรกรรมส่วนมากจะไม่มีการกำหนดวันหยุด แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะขออนุญาตเป็นคราวๆ ดังนั้นโอกาสการทำงานในวันหยุดจึงเป็นไปได้น้อยในการทำงานเกษตรกรรม แต่เมื่อมีการบังคับในเรื่องวันหยุดแล้ว ถ้ามีการทำงานในวันหยุด ลูกจ้างก็สมควรจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดมากกว่าค่าจ้างในการทำงานปกติ แต่จะต้องพิจารณาด้วยว่ากิจการเกษตรกรรมส่วนใหญ่นั้นจะต้องมีการทำงานทุกวัน ถ้าจะต้องจ้างลูกจ้างให้ทำงานในวันหยุดโดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นมากกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติ ก็น่าจะพิจารณาว่านายจ้างควรจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเท่าใด จะต้องเป็นอัตราเดียวกับค่าทำงานในวันหยุดของงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมซึ่งโดยสภาพของงานทั่วๆ ไป มีความจำเป็นจะต้องทำงานในวันหยุดน้อยกว่าหรือไม่ เมื่อพิจารณาถึงความจำเป็นของงานเกษตรกรรมที่จะต้องทำงานทุกวัน และรายได้ของนายจ้างที่โดยเฉลี่ยจะต่ำกว่านายจ้างในงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมแล้ว ค่าทำงานในวันหยุดในการทำงานเกษตรกรรม ควรจะมีอัตราต่ำกว่าอัตราค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายปัจจุบัน (ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ) ซึ่งกฎหมายของประเทศมอรอคโค กำหนดไว้ให้ค่าทำงานในวันหยุดมีอัตราเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างในการทำงานปกติ)

3. แรงงานหญิง แรงงานในภาคเกษตรกรรมจะมีแรงงานชายและหญิงในสัดส่วนใกล้เคียงกัน แรงงานทุกคนจะทำงานประจำเหมือนๆ กัน ถ้าเป็นงานหนักนายจ้างจะเลือกให้แรงงานชายทำก่อน และโดยทั่วไปการทำงานเกษตรกรรมก็ไม่ใช่งานหนัก ไม่ต้องทำงานกับเครื่องจักร หรืองานที่เสี่ยงอันตรายแต่ประการใด ลูกจ้างหญิงจึงมีโอกาสเสี่ยงกับงานอันตราย หรืองานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายน้อยมาก แต่จะมีปัญหามากในเรื่องการลาคลอด เพราะนายจ้างมักจะไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่หญิงลาหยุดติดต่อกันหลายๆวันเนื่องจากคลอดและดูแลทารก

ในทางปฏิบัติจะถือเสมือนว่าหญิงนั้นออกจากงานชั่วคราว

ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องลาคลอดนี้ มีปรากฏอยู่ทั่วไปในงานเกษตรกรรมทุกๆ ประเภท ทำให้แรงงานหญิงต้องหยุดพักหรือออกจากงานไปช่วงหนึ่ง โดยไม่ได้รับเงินในการครองชีพที่เป็นช่วงเวลาซึ่งต้องการเงินจำนวนมาก เพราะเป็นช่วงที่มีค่าใช้จ่ายสูง แต่ต้องพิจารณาปัญหาของนายจ้างด้วยว่า การลาคลอดตามกฎหมายนั้น (ลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างลาไม่เกิน 45 วัน) สร้างภาระให้นายจ้างมาก กล่าวคือ ต้องขาดแรงงานไป 1 คน เป็นเวลานานติดต่อกันและต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างอีกด้วย ทั้งที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมักจะอยู่ทำงานไม่นาน เช่น ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ มักจะอยู่ทำงาน 6 เดือน ถึง 1 ปี เท่านั้น หากให้นายจ้างรับภาระเท่าที่กฎหมายกำหนด น่าจะเป็นภาระที่มากเกินไป และจะเป็นเหตุให้นายจ้างตัดสินใจไม่รับหญิงตั้งครรภ์เข้าทำงานในกิจการเลย ทั้งที่หญิงนั้นยังสามารถทำงานตามปกติได้ ซึ่งหญิงนั้นเองจะเป็นผู้เสียประโยชน์ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่า ควรกำหนดคุ้มครองหญิงมีภรรภ์ให้ลาคลอดได้กี่วัน และนายจ้างควรรับภาระจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ลาคลอดกี่วัน ซึ่งควรจะมีเงื่อนไขที่จะสร้างความยุติธรรมแก่นายจ้างด้วยหรือไม่ เช่น จะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ลาคลอดเมื่อลูกจ้างทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง

ในเรื่องการลาคลอดนี้ เห็นว่าควรนำแนวทางของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศมาเลเซียมากำหนด ในประเด็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันลา กล่าวคือ ลูกจ้างจะต้องทำงานมาแล้วระยะหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด แล้วจึงจะมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ดังนั้นในการกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องการลาคลอดนี้ จึงควรให้ลูกจ้างมีสิทธิลาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน แต่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในวันลาเมื่อทำงานมาแล้วช่วงหนึ่ง

4. แรงงานเด็ก ปัจจุบันมีแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมพอสมควร (เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์) ซึ่งจะต้องทำงานเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ แต่จะคล้ายกับแรงงานหญิงมากกว่าตรงที่นายจ้างจะไม่ใช้ให้ทำงานหนัก และสภาพการทำงานโดยทั่วไปก็ไม่เสี่ยงกับอันตรายใดๆ ในเรื่องแรงงานเด็กนี้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบัน ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ 13 ปี ตลอดจนห้ามเด็กทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามทำงานในวันหยุด ห้ามทำงานอันตราย และด้วยสภาพที่งานเกษตรกรรม เช่น งานเลี้ยงไก่ต้องมีการทำงานทุกวันและอาจมีการทำงานล่วงเวลาบ้าง ลูกจ้างเด็กจึงต้องทำงานในวันหยุด และทำงานล่วง

เวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ สภาพเช่นนี้จึงเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายปัจจุบัน แต่เมื่อคำนึงว่าเด็กนั้นยังต้องการการพักผ่อนอย่างเต็มที่เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโตต่อไป จึงควรกำหนดคุ้มครองแรงงานเด็กอย่างเคร่งครัด เช่นเดียวกับกฎหมายเดิมเพื่อประโยชน์ของตัวเด็กเอง นอกจากนั้นในการทำงานเกษตรกรรมซึ่งไม่ใช่งานหนักและแทบจะไม่มีความเสี่ยงกับอันตรายใดๆ นั้น หากเป็นงานของบิดามารดาแล้ว ก็น่าจะอนุญาตให้เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี ทำงานเป็นลูกจ้างได้ โดยอยู่ในการควบคุมของบิดามารดา และเป็นการทำงานนอกเวลาเรียนของเด็ก เช่นเดียวกับที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของฟิลิปปินส์กำหนดไว้

5. การเจ็บป่วยหรือประสพอันตรายเนื่องจากการทำงาน กฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในเรื่องค่าทดแทนจากการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บหรือสูญหายจากการทำงานเท่าๆ กับงานอื่นๆ อยู่แล้วตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แต่เท่าที่สอบถามนายจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจไม่พบว่ามีกิจการใดจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แต่โดยสภาพของงานเกษตรกรรมนั้นลูกจ้างมีโอกาสได้รับบาดเจ็บ เกิดการเจ็บป่วยและสูญหายจากการทำงานน้อย การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บทั่วๆ ไปเป็นความเจ็บป่วยเล็กน้อย ทำงานต่อได้เลย หรือพักไม่เกินวัน อาศัยการปฐมพยาบาลหรือบริการทางการแพทย์ระดับคลินิคก็รักษาได้ปกติดังเดิม

ดังนั้นในเรื่องที่เกี่ยวกับเงินทดแทนนี้ จึงน่าจะมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ แยกออกจากกองทุนเงินทดแทนในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ตลอดจนมีการกำหนดอัตราเงินสมทบซึ่งจะเรียกเก็บจากนายจ้าง และอัตราค่าชดเชยที่จะจ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับ ให้เหมาะสมกับงานเกษตรกรรม ซึ่งมีอัตราความเสี่ยงกับอันตรายน้อยกว่างานประเภทอื่นๆ

6. การเลิกจ้าง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมส่วนมากจะทำงานในกิจการแต่ละที่ไม่นานแล้วจะลาออกจากงานเอง เช่น ตัวอย่างแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจประมาณครึ่งหนึ่งทำงานไม่ถึง 1 ปี ทั้งๆ ที่กิจการเลี้ยงไก่ซึ่งสามารถทำงานได้ทั้งปีจะจ้างเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนก็ตาม ซึ่งลูกจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยและกิจการเลี้ยงสัตว์อื่นๆ ก็จะมีระยะเวลาในการทำงานพอๆ กัน ทั้งนี้เพื่อกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิมหรือไปรับจ้างในกิจการอื่น ในขณะที่ลูกจ้างในกิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่ จะเป็นลูกจ้างที่ตกลงจ้างกันเป็นการชั่วคราวอยู่แล้ว ซึ่งลูก

จ้างและนายจ้างรู้ตั้งแต่ทำสัญญาจ้างแล้วว่าลูกจ้างจะทำงานถึงเมื่อไร ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างมักจะจ่ายเพียงค่าจ้างที่ยังเหลืออยู่ให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน แต่จากการสำรวจภาคสนามในกิจการเลี้ยงไก่นายจ้างจะอ้างว่าให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะลูกจ้างกระทำความผิด เช่น ขโมยทรัพย์ มึนเมาและทะเลาะวิวาท ซึ่งดูพฤติการณ์แวดล้อมแล้วน่าจะเป็นความจริง เพราะนายจ้างส่วนใหญ่จะมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานอยู่แล้ว จึงไม่น่าจะไม่เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผล แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดแล้ว นายจ้างก็ควรจะรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบ้าง เพื่อให้ลูกจ้างใช้เป็นทุนในระหว่างหางานใหม่ ซึ่งปัญหาในการคุ้มครองแรงงานเรื่องการเลิกจ้างและค่าชดเชยนี้อยู่ที่จะกำหนดเกณฑ์อย่างไรในการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และจ่ายค่าชดเชยในอัตราเท่าไร

นายจ้างอาจจะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ถ้าลูกจ้างกระทำความผิด ซึ่งสามารถใช้หลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายปัจจุบันกำหนดได้ ส่วนในเรื่องอัตราค่าชดเชยนั้นก็อาจจะเป็นอัตราเดียวกันกับที่กฎหมายปัจจุบันกำหนดก็ได้ แต่ในกรณีที่นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะมีเหตุจำเป็นจะต้องประหยัดเพื่อเลี่ยงการปิดกิจการนั้น น่าจะกำหนดให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าชดเชยตามปกติก็ได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือกิจการในภาคเกษตรกรรมที่มีอัตราเสี่ยงต่อสภาพวะขาดทุนมากกว่างานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมโดยเฉพาะรายที่เป็นเกษตรกรรมรายย่อย ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์เช่นนี้มีอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์

7. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานรับจ้างในงานประมงน้ำกร่อยและงานเลี้ยงสัตว์ เช่น กิจการเลี้ยงไก่ จะได้รับสวัสดิการในการทำงานค่อนข้างมาก คือ มีบ้านพักคนละหลังหรือครอบครัวละหลัง ซึ่งจะตามมาด้วยน้ำดื่มน้ำใช้ ไฟฟ้า ห้องน้ำห้องส้วม ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะเป็นแรงงานประจำ ในขณะที่แรงงานในกิจการเพาะปลูกโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวซึ่งอพยพมาจากต่างถิ่น จะได้รับสวัสดิการที่ด้อยกว่า

ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้น งานเกษตรกรรมทุกประเภทจะมีการทำงานตามแบบดั้งเดิมอาศัยแรงงานคนเป็นหลัก จึงมีความเสี่ยงกับอันตรายน้อย งานไม่หนัก แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีการใช้เครื่องจักรกลและสารเคมีในงานเกษตรกรรมมากขึ้น เช่น การใช้รถไถนาการฉีดยากำจัดวัชพืช ฯลฯ ซึ่งจากสถิติของกองระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุขใน

ปี พ.ศ. 2532 มีผู้ป่วย 5,554 คน และเสียชีวิต 33 คน จากการใช้สารเคมีในการเกษตร ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้และความระมัดระวังในการใช้สาร ใช้สารเคมีผิดวัตถุประสงค์ ขาดความชำนาญในการใช้เครื่องมือ

ดังนั้น ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมประเภทต่างๆ จึงค่อนข้างจะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับที่ดี และเกือบจะไม่มีปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเลย หรือถึงจะมีบ้างก็ไม่ถือว่าร้ายแรงนัก ในการคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการนั้น จึงควรกำหนดไว้เท่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวันเท่านั้น และในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้นก็กำหนดคุ้มครองเป็นหลักเกณฑ์กว้างๆ เท่านั้น ซึ่งกฎหมายของประเทศอาร์เจนตินาและมอรอคโคซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะก็กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้กว้างๆ เช่นกัน แต่ควรจะกำหนดควบคุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสารเคมีหรือเครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานเกษตรกรรมไว้บ้าง ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานบังคับใช้อยู่ 16 เรื่อง ซึ่งกำหนดรายละเอียดได้มากมาย และบังคับใช้กับงานเกษตรกรรมอยู่แล้ว

8. ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างในกิจการเกษตร-กรรมจะมีปัญหาในเรื่อง การขาดแคลนแรงงาน แรงงานไม่มีคุณภาพ ควบคุมคนงานไม่ได้ แรงงานอยู่ทำงานไม่นาน ในขณะที่แรงงานรับจ้างจะมีปัญหาในเรื่องอัตราค่าจ้างต่ำมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการจัดทำหลักฐานของลูกจ้างและแจ้งต่อภาครัฐบาล เพื่อรวบรวมทำเป็นสถิติข้อมูลในการบริการจัดหางาน เพื่อช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนจัดการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเกษตรกรรมเพื่อให้ลูกจ้างมีความชำนาญงานมากขึ้น ในส่วนของปัญหาอัตราค่าจ้างต่ำนั้น ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องค่าจ้าง

จากสภาพและปัญหาในการทำงานเกษตรกรรมข้างต้นนั้น เป็นเครื่องยืนยันว่ากิจการเกษตรกรรมจำนวนมาก มีความไม่สะดวกที่จะปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีสภาพการบังคับเหมาะสมกับงานอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพการทำงานที่ค่อนข้างอิสระและไม่ซับซ้อนเน้นการใช้แรงงานคนประกอบกับภาวะทางธรรม-ชาติ เช่น ฤดูกาลในงานเพาะปลูกการเจริญเติบโตของสัตว์ในงานเลี้ยงสัตว์และงานประมงน้ำกร่อย จึงสมควรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะแยกต่างหากจากการคุ้มครองแรงงานในงานประเภทอื่นๆ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม

การคุ้มครองแรงงานนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การบอกกล่าวโดยตรงด้วยการจัดอบรมหรือจัดสัมมนาในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการประชาสัมพันธ์ทางสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ซึ่งลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจเป็นตัวอย่างจำนวนไม่น้อยแจ้งว่าทราบเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานจากวิทยุ โทรทัศน์ ทั้งนี้เพราะสื่อทั้งสองชนิดนี้สามารถเข้าถึงบุคคลได้ทุกกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตามถ้ากฎหมายที่บังคับอยู่ไม่สามารถใช้บังคับได้จริง ก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใด เช่น ปัญหาที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ไม่สามารถใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมได้จริง ทั้งลูกจ้าง นายจ้าง และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ จึงอาจไม่ได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องอื่นได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้การคุ้มครองแรงงานอยู่ในรูปของกฎหมาย ซึ่งมีสภาพบังคับและมีข้อกำหนดที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติตามได้ หากมีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

ในการกำหนดคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมนั้น จะต้องมีหลักการในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่แท้จริง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ โดยกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องที่ลูกจ้างในการทำงานอื่นๆ ได้รับการคุ้มครอง โดยปรับรายละเอียดให้เหมาะสมกับงานเกษตรกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างในการทำงานทุกๆ ประเภทได้รับความยุติธรรมในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันมากที่สุด ดังนี้

หลักการในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม

หลักการในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ควรจะเป็นไปดังนี้

1. **ของเขตในการบังคับคุ้มครองแรงงาน**

ในขั้นแรกจะต้องกำหนดขอบเขตในการบังคับเสียก่อนโดยกำหนดนิยาม "งานเกษตรกรรม" ไว้เป็นขอบเขตในการบังคับคุ้มครองแรงงานและจะต้องกำหนดนิยามศัพท์อื่นๆ ที่สำคัญๆ ซึ่งมีผลช่วยให้การกำหนดขอบเขตชัดเจนขึ้น เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ค่าจ้าง ฯลฯซึ่งเห็นว่าน่าจะกำหนดนิยามเช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เพื่อจะได้สอดคล้องกันและสร้างความยุติธรรมให้แรงงานในการทำงานทุกๆ ประเภท และในส่วนของนิยาม "งานเกษตรกรรม" นั้น ก็ควรจะหมายถึง งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยง

สัตว์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 เพราะนิยามตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ มีความหมายที่กว้างครอบคลุมงานเกษตรกรรมตามความเข้าใจของวิญญูชนได้ทั้งหมด ถ้าต่อไปจะต้องการกำหนดคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมบางประเภทเป็นพิเศษต่างจากงานเกษตรกรรมอื่นๆ หรือจะยกเว้นไม่ให้การคุ้มครองแรงงานในบางเรื่องกับงานเกษตรกรรมบางประเภท ก็สามารถออกกฎหมายระดับรองในการบังคับใช้เฉพาะงาน กล่าวคือ ควรกำหนดนิยาม "งานเกษตรกรรม" ไว้กว้างๆ เพื่อให้ครอบคลุมงานเกษตรกรรมทุกๆ ประเภท และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยในรูปกฎหมายระดับรองลงไป ซึ่งจะสามารถทำได้โดยง่าย

นอกจากนั้นควรกำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับกับงานของรัฐ งานที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายอื่นๆ แล้ว เพื่อไม่ให้มีการบังคับใช้กฎหมายซ้ำซ้อนกัน

2. **คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม**

โดยเหตุที่ลักษณะการทำงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันมากมายตามสภาพงานวิธีการทำงาน ประเพณีท้องถิ่น ถ้าจะมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานการทำงาน เช่น การกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน หรือในการพิจารณากำหนดรายละเอียดในเรื่องอื่นๆ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ก็ควรจะมีองค์กรกลางในรูปของคณะกรรมการร่วมที่คัดเลือกมาจากบุคคลในสาขางานอาชีพนั้น ทั้งฝ่ายนายและลูกจ้างรวมทั้งฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นองค์กรผู้กำหนดแนวทางที่เป็นมาตรฐานกลางๆ ไว้ ในเรื่องนี้มีตัวอย่างตามกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า จะมีคณะกรรมการ National Committee on Agricultural Work เป็นผู้กำหนดเวลาทำงาน รายได้ขั้นต่ำของลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม

3. **การคุ้มครองแรงงานทั่วไป**

3.1 เรื่องเวลาทำงานปกติ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมไม่จำต้องกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ไว้ เพราะจะขัดกับความรู้สึกอิสระในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานนัก โดยให้นายจ้างมีสิทธิกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงานตามสมควรกับสภาพการทำงาน แต่กฎหมายจะต้องกำหนดเวลาพักผ่อนติดต่อกันระหว่างการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างไว้ให้เพียงพอกับความต้องการพักผ่อนของร่างกายและเวลาสำหรับทำกิจธุระส่วนตัว ดังเช่นกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่าและ

นายจ้างจะต้องปิดประกาศเวลาที่กำหนดไว้โดยเปิดเผยแก่ลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเพื่อให้ทางฝ่ายรัฐตรวจสอบความถูกต้องได้

3.2 เรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน ด้วยเวลาทำงานปกติในการทำงานแต่ละวันของภาคเกษตรกรรมนั้น แท้จริงแล้วจะไม่มากกว่าเวลาการทำงานของลูกจ้างอื่นๆ แต่ปัญหาอยู่ที่ไม่สามารถกำหนดหรือคำนวณเวลาทำงานที่แท้จริงและเวลาพักในแต่ละวันได้ เมื่อได้ให้อิสระในเรื่องเวลาทำงานปกติดังข้อ 1 แล้ว จึงจะต้องอาศัยเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นตัวแปรในกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันของงานประเภทต่างๆ โดยให้คณะกรรมการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมแห่งชาติเป็นผู้กำหนดเวลาพักสำหรับการทำงานแต่ละประเภท โดยพิจารณาจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเลิกงาน และกำหนดเวลาพักมากน้อยให้ได้เวลาทำงานขั้นสูงสุดในการทำงานแต่ละวัน เช่น งานเลี้ยงไก่เริ่มงาน 5.00 น. เลิกงาน 17.00 น. มีระยะเวลาตั้งแต่เริ่มถึงเลิกงาน 12.00 น. ถ้าต้องการให้มีกำหนดเวลาทำงานสูงสุดไม่เกิน 9 ชั่วโมง ก็จะต้องกำหนดเวลาพักไม่ให้ต่ำกว่า 3 ชั่วโมง ซึ่งกฎหมายอาจจะกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานไว้กว้างๆ 2-4.30 ชั่วโมง เพื่อให้คณะกรรมการฯ เลือกได้ ดังเช่น กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินา

3.3 วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดได้สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน ดังเช่นกฎหมายไทยปัจจุบัน และให้สะสมและเลื่อนวันหยุดได้ในระยะหนึ่ง ซึ่งถ้าลูกจ้างไม่ได้หยุดจริงภายในเวลานั้นก็ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด เช่นเดียวกับประเทศมอรอคโค

3.4 วันหยุดตามประเพณี กำหนดได้เช่นเดียวกับกฎหมายปัจจุบันคือไม่ต่ำกว่าปีละ 13 วัน ซึ่งกฎหมายมอรอคโคก็ได้กำหนดว่าสามารถนำวันหยุดตามประเพณีของงานอื่นๆ มาใช้ในกิจการเกษตรได้

3.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากทำงานไม่ถึงปี จึงควรลดระยะเวลาที่จะได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีลงเป็น 6 เดือน โดยให้วันหยุดตามส่วน ตามแบบอย่างของประเทศมาเลเซียและควรกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับเด็กไว้ให้มีจำนวนมากกว่าแรงงานอื่น เพื่อประโยชน์กับร่างกายของเด็กดังเช่น กฎหมายมอรอคโค

ซึ่งสอดคล้องกับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 93

3.6 วันลาป่วย ลูกจ้างควรได้สิทธิในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับลูกจ้างอื่นๆ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมจึงควรกำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่ต่ำกว่า 30 วัน เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในปัจจุบัน

3.7 การทำงานล่วงเวลาและการการทำงานในวันหยุด จะใช้เงื่อนไขเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยฉบับปัจจุบันก็ได้ เพราะกำหนดไว้กว้างกว่าประเทศอื่น แต่ในส่วนที่ว่าเมื่อรวมเวลาในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงนั้น ควรจะกำหนดให้อำนาจแก่คณะกรรมการแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมเป็นผู้กำหนดรายละเอียดตามที่เห็นสมควรสำหรับงานแต่ละประเภทมากกว่า เพราะงานเกษตรกรรมมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานในวันหยุดมาก

4. **ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด**

4.1 ค่าจ้าง ในงานเกษตรกรรมนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ควรให้นิยามคำว่า ค่าจ้างมากกว่านิยามในกฎหมายปัจจุบัน โดยอนุญาตให้มีการนำค่าที่พักและค่าอาหารมาเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างได้ร่วมกับเงินหรือเงินและสิ่งของ แต่ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินไม่ต่ำกว่ากี่ส่วนของค่าจ้างทั้งหมด หากเป็นเช่นนี้เชื่อว่าสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรมได้ ซึ่งอย่างไรก็น่าจะมีอัตราต่ำกว่างานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม และในการกำหนดห้ามนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้างของลูกจ้างนั้น กฎหมายควรจะกำหนดไว้เลยว่าในกรณีใดบ้างที่อนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ เพื่อประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเอง ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย

4.2 ค่าล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมควรกำหนดค่าล่วงเวลาในวันปกติไว้ ในอัตราเท่ากับประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง คุ้มครองแรงงาน คือ 1.5 เท่าของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับลูกจ้างในงานทุกประเภทเท่าๆ กัน

4.3 ค่าทำงานในวันหยุด เนื่องจากสภาพการทำงานเกษตรกรรมทั่วไป เช่น งานเลี้ยงไก่ นั้นจะต้องมีการทำงานทุกวันมิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายกับกิจการได้ ดังนั้นจึงควรกำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ในอัตราต่ำกว่าค่าทำงานในวันหยุดของประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ที่ใช้กับงานพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม (2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ) ซึ่งอาจกำหนดไว้ในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ เช่นเดียวกับประเทศมอรอคโค

5. **แรงงานหญิง**

การคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมอาจนำประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาบังคับใช้ได้เช่นเดียวกัน ในเรื่องห้ามให้หญิงทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็น ซึ่งมีน้ำหนักมาก เรื่องห้ามทำงานในช่วงกลางคืนระหว่าง 24.00 น.-06.00 น. แต่ในเรื่องการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างนั้น ควรจะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน ตั้งแต่เริ่มเป็นลูกจ้าง ดังเช่นประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ แต่ในส่วนที่จะได้รับค่าจ้างระหว่างลานั้น เห็นว่าควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดเท่ากับค่าจ้าง 45 วัน เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นเวลา 4 เดือน เช่นเดียวกับกฎหมายมาเลเซีย ซึ่งระยะเวลานี้เท่ากับเรื่องสิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง โดยปราศจากความผิด (120 วัน) จึงน่าจะถือว่าระยะเวลา 4 เดือนนี้เป็นเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้ประโยชน์แก่นายจ้างมากพอที่นายจ้างสมควรจะให้ความช่วยเหลือแก่หญิงซึ่งจะต้องหยุดงานเพื่อคลอดและดูแลทารก และเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างในภาคเกษตรกรรมจะต้องรับภาระมากเกินไป เพราะลูกจ้างในงานเกษตรกรรมมักจะทำงานกับนายจ้างแต่ละแห่งไม่นาน

6. **แรงงานเด็ก**

การคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม สามารถนำบทกำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาบังคับใช้ได้เช่นเดียวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ 13 ปี ห้ามทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามทำงานในวันหยุดและและห้ามทำงานตอนกลางคืน ทั้งจะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า10 ชั่วโมงติดต่อกันระหว่างการทำงานแต่ละวัน ตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 14 และน่าจะเสริมข้อยกเว้นให้เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี สามารถทำงานซึ่งเป็นของบิดามารดา แต่จะต้องไม่รบกวนเวลาเรียนของเด็กไว้เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้ม

ครองแรงงานของฟิลิปปินส์ เพราะงานเกษตรกรรมโดยทั่วไปไม่ใช่งานหนัก ไม่ใช่งานอันตราย

7. เงินทดแทน

แรงงานรับจ้างในงานทุกๆ ประเภทภายในประเทศไทย ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยทั่วกันอยู่แล้ว ซึ่งกฎหมายอาร์เจนตินาได้กำหนดให้ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจะต้องได้รับประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่นๆ จึงเป็นการสมควรแล้วที่แรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เช่นเดียวกับแรงงานรับจ้างในประเภทอื่นๆ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย หรือ ตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง จะได้รับเงินทดแทนได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทน (ตามกรณีที่กฎหมายกำหนด) แต่ควรจะจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในภาคเกษตรกรรมแยกต่างหากจากกองทุนเงินทดแทนในการทำงานประเภทอื่นๆ และจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราที่จัดเก็บจากนายจ้างภาคอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม ตลอดจนควรกำหนดมาตรฐานเงินคงกองทุนจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อกองทุนมีเงินถึงจำนวนนั้นแล้วให้หยุดเก็บเงินสมทบ เมื่อมีการใช้เงินจนพร่องไปจึงจัดเก็บมาเติมอีกครั้ง เพราะการทำงานในภาคเกษตรกรรมมีความเสี่ยงกับอันตรายต่างๆ น้อยกว่าอื่นๆ เงินในกองทุนจึงควรจะมีจำนวนที่พอสมควรกับความเสี่ยงเท่านั้น

8. ค่าชดเชย

ในเรื่องค่าชดเชยนี้อาจกำหนดคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้ โดยกำหนดระยะเวลาในการได้รับค่าชดเชยในอัตราที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดจะได้ค่าชดเชย เมื่อทำงานมาแล้ว 120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปี จะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 30 วันสุดท้าย ถ้าทำงาน 1 ปี แต่ยังไม่ถึง 3 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้า90 วัน และถ้าทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน หรืออาจจะให้คณะกรรมการแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมเป็นผู้กำหนดอัตราค่าชดเชยที่เหมาะสม (ควรจะเป็นจำนวนที่ต่ำกว่า) ก็ได้ และควรนำกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องประหยัดและเลี่ยงการปิดกิจการ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราที่ต่ำกว่านายจ้างซึ่งเลิก

จ้างเพราะเหตุอื่นมากำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร-กรรมจะเป็นผู้ศึกษาและกำหนดอัตราที่เหมาะสม

9. **เรื่องสวัสดิการในการทำงานของลูกจ้าง**

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ควรกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการทำงานให้ลูกจ้าง โดยกำหนดสวัสดิการจำเป็น เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดและเพียงพอ บริการปฐมพยาบาล เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และควรกำหนดให้นายจ้างดูแลที่พักของลูกจ้างให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย เพราะลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากพักอาศัยอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง

10. **ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง**

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของไทย ควรจะกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศมอรอคโคและประเทศอาร์เจนติน่า คือ กำหนดเกณฑ์กว้างๆ ให้นายจ้างดูแลเครื่องจักร เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพเหมาะสมในการใช้งานและปลอดภัย และกำหนดวิธีการในการใช้งานเครื่องจักร เครื่องมือ เคมีภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่อาจเกิดอันตรายต่อผู้ใช้ จัดหาเครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องหาทางป้องกันโรคระบาดอย่างกฎหมายอาร์เจนติน่า โดยบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน (16 เรื่อง) เท่าที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตรกรรม ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ในเรื่องความปลอดภัยไว้โดยละเอียด

11. **ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง**

จากปัญหาที่นายจ้างในกิจการเกษตรกรรมมีปัญหาเรื่อง การขาดแคลนคนงาน คนแรงงานไม่มีคุณภาพ ควบคุมคนงานไม่ได้ คนแรงงานอยู่ทำงานไม่นาน ในขณะที่ลูกจ้างมีปัญหาในเรื่องค่าจ้างมีอัตราต่ำเกินไป

11.1 **ปัญหาของนายจ้าง** ควรแก้ไขด้วยการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บังคับให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างอย่างเช่นกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า และบังคับให้มีการขึ้นทะเบียนลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างขอรับข้อมูลและจัดหาลูกจ้างได้สะดวก ซึ่งเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบของสำนักงานเอกชนต่อนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรัฐบาลน่าจะควบคุมราคาเครื่องอุปกรณ์ที่จำเป็นในการประกอบการ เช่นควบคุมราคาปุ๋ย ควบคุมราคาอาหารสัตว์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการลงบางส่วน ทำให้นายจ้างสามารถกันค่าใช้จ่ายส่วนนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

11.2 **ปัญหาของลูกจ้าง** เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างซึ่งน้อยจนเกินไป ในเรื่องค่าจ้างนั้นประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้ยกเว้นไม่บังคับใช้กับงานเกษตรกรรม จึงควรยกเลิกข้อยกเว้นและให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร่วมกับคณะกรรมการแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมร่วมกับพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทในแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นและจะอยู่ทำงานนานขึ้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาของนายจ้างไปด้วย

จากข้อเสนอแนะตามหลักการข้างต้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะมีลักษณะ ดังเช่น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ..... ต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

"ร่าง"

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. ....

มาตรา 1 กฎหมายนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจ

(3) หน่วยงานอื่นหรืองานเกษตรกรรมภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยคณะกรรมการแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม

มาตรา 2 กฎหมายนี้ให้ใช้บังคับแก่งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์

มาตรา 3 ในกฎหมายนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้าง กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ว่าจะเรียกว่าอย่างไร

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของ หรือเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติคำนวณตามระยะเวลาการทำงานหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานของลูกจ้าง และให้รวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของ หรือเงินและประโยชน์อื่นที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ในวันหยุด วันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายนี้

"วัน" หมายความว่า ระยะเวลายี่สิบสี่ชั่วโมง เริ่มตั้งแต่ 00.01 นาฬิกา

"สัปดาห์" หมายความว่า ระยะเวลาเจ็ดวันติดต่อกัน

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างพักระหว่างการทำงานและเวลาที่ลูกจ้างพักติดต่อกันก่อนเริ่มต้นทำงานในวันถัดไป

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานในภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายฉบับนี้

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1
การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติจะปรับตามแนวปฏิบัติและประเพณีของท้องถิ่นตามลักษณะของงานเกษตรกรรมประเภทนั้นๆ

มาตรา 5 ลูกจ้างต้องมีเวลาพักระหว่างการทำงาน ในระหว่างสองชั่วโมงถึงสี่ชั่วโมงครึ่ง โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาพัก ด้วยการพิจารณาถึงฤดูกาล สถานที่ตั้งและลักษณะการทำงานของงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท และที่ตั้งของสถานประกอบการนั้นๆ

มาตรา 6 ลูกจ้างต้องได้พักติดต่อกันก่อนเริ่มทำงานในวันถัดไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมง

มาตรา 7 นายจ้างต้องใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาเริ่มงานและเลิกงาน ให้มีเวลาทำงานปกติสอดคล้องกับหลักการข้างต้น

มาตรา 8 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้เลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสิบสองสัปดาห์ติดต่อกัน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดนั้น

มาตรา 9 ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีที่นายจ้างกำหนดล่วงหน้าโดยได้รับค่าจ้าง ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป

มาตรา 10 ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนด หรือนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนที่ยังมิได้หยุดในช่วงเวลาหนึ่ง รวมเข้ากับวันหยุดในช่วงต่อๆ ไป

มาตรา 11 ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

เพื่อประโยชน์แก่การผลิตหรือสภาพของงานบังคับ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

มาตรา 12 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ทั้งนี้ไม่ให้ถือว่าวันที่ลูกจ้างหยุดงานเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน และวันลาคลอด เป็นการลาป่วยตามมาตรานี้

หมวด 2
การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 13 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็น ซึ่งมีน้ำหนักมาก หรือทำงานอันตรายตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 14 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่ว่างานนั้นงานนั้นมีความเหมาะสมกับลูกจ้างหญิงหรือมีความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้

มาตรา 15 ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดหรือลาเนื่องจากการตั้งครรภ์ได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ครรภ์ละไม่เกินเก้าสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วย แต่ถ้าหญิงนั้นทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

การลาคลอดตามมาตรานี้ให้รวมถึงการลาเพื่อทำแท้งตามคำสั่งแพทย์ หรือการแท้งที่มิได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจของมารดา

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

กรณีลูกจ้างหญิงไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมเนื่องจากการตั้งครรภ์ ทั้งในเวลาก่อนและหลังคลอด ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเป็นการชั่วคราวจนกว่าลูกจ้างจะสามารถทำงานเดิมได้

หมวด 3

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 17 ห้ามมินายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบสามปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นการทำงานของบิดามารดาหรือสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ต้องไม่รบกวนเวลาเรียนของเด็ก

มาตรา 18 ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง

มาตรา 19 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลา ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา และงานที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 4

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

มาตรา 20 การกำหนดค่าจ้างในส่วนซึ่งเป็นสิ่งของ หรือประโยชน์อื่นที่อาจคำนวณเป็นเงินได้นั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดโดยรวมแล้วไม่เกินอัตราส่วนของค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการกำหนด

มาตรา 21 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่จ่ายเป็นเงิน ด้วยเงินตราไทย ถ้าจ่ายเป็นตั๋วเงินต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 22 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 23 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

มาตรา 24 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์นอกจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานในวันหยุดตามประเพณีในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในวันลาป่วย

มาตรา 25 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

มาตรา 26 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำงานในวันหยุด

ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำงานในวันหยุด

มาตรา 27 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำงานในวันหยุด

หมวด 5
ค่าชดเชย

มาตรา 28 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ถึงหนึ่งปี ให้จ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีแต่ไม่ถึงสามปีให้จ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่สามปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะมีความจำเป็นต้องประหยัดเพื่อเลี่ยงการปิดกิจการ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่ต่ำกว่าข้างต้น ตามอัตราที่คณะกรรมการจะกำหนด

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 29

มาตรา 29 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่จำต้องตักเตือน

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีสาเหตุอันควร

(5) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด

หมวด 6

เงินทดแทน

มาตรา 30 คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาอัตราเงินสมทบและค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเรื่องเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้เหมาะสมกับงานเกษตรกรรม

มาตรา 31 ให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในภาคเกษตรกรรม ซึ่งให้จัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนจนถึงจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 7

คณะกรรมการแรงงานในภาคเกษตรกรรม

มาตรา 32 ให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนกรรมการรวมกันไม่น้อยกว่าสิบสองคนและไม่เกินสิบแปดคน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสี่คน

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับงานเกษตรกรรมตามที่พระราชบัญญัตินี้ให้อำนาจไว้

หมวด 8

สวัสดิการ

มาตรา 34 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 35 ให้นายจ้างดูแลบ้านพักของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ ให้สะดวก ถูกสุขลักษณะ มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งสกปรก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในที่พัก ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 9

ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา 36 นายจ้างต้องจัดเครื่องจักร เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการใช้งานแก่ลูกจ้าง และควบคุมวิธีการใช้งานเครื่องจักร เครื่องมือในการทำงานให้มีความปลอดภัย

มาตรา 37 นายจ้างต้องควบคุมวิธีการใช้เคมีภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดอันตรายกับลูกจ้างได้

มาตรา 38 ให้นายจ้างจัดหาเครื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง

หมวด 10

เบ็ดเตล็ด

มาตรา 39 ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ตามรายละเอียดที่คณะกรรมการกำหนด เก็บไว้ที่สถานประกอบการ และส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างดังกล่าวให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกหกเดือน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย