การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย
The Protection of Employees in Seasonal Agricultural Work in Plantation Under Thai Laws

[Received: April 6, 2024; Revised: May 20, 2024; Accepted: May 23, 2024]

สุรศักดิ์ มีบัว
นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Surasak Meebua
LL.D. Student, Graduate School of Law,
National Institute of Development
Administration

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม
ศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Wichitra (Foongladda) Vichienchom
Thesis Advisor Co, Faculty of Law,
Thammasat University

บรรเจิด สิงคะเนติ
ศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Banjerd Singkaneti
Professor, Dr., Ph.D. Advisor, Graduate
School of Law, National Institute of
Development Administration

CORRESPONDING AUTHOR
Banjerd Singkaneti, Professor, Ph.D. Advisor, Graduate School of Law. National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand. E-mail: Banjerd.s@nida.ac.th , surasak.mee@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐาน วิวัฒนาการ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย รวมถึงเพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธี อันได้แก่ วิธีแรก การรวบรวมข้อมูลเอกสารจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง วิธีที่สอง การลงพื้นที่สำรวจข้อมูล ณ สถานที่จริง พร้อมกับการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกจังหวัดที่มีการจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้อย่างแพร่หลายในไร่อ้อย สวนผลไม้ และการทำนาข้าว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ยกเว้นภาคใต้ อันได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี ลำพูน พระนครศรีอยุธยา และสุพรรณบุรีและวิธีที่สาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม ผ่านแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้เขียนสร้างขึ้นในลักษณะคำถามปลายเปิด อันได้แก่ กลุ่มแรก ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สอง นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สาม เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน คือ กระทรวงแรงงาน และผู้ประสานงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ จำนวน 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 17 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจริงในสังคมเกษตรกรรมไทย ผลการศึกษาในกรณีแรกพบว่าลูกจ้างในงานเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยในบางเรื่องกฎหมายไทยไม่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้เอาไว้ จึงเกิดช่องว่างที่ไม่มีกลไกทางกฎหมาย สำหรับนำมาเป็นกฎเกณฑ์ของสังคมเกษตรกรรม ผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้ตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรม จนนำไปสู่การถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งเสนอให้ออก (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... โดยเสนอให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษในบางเรื่อง อันได้แก่ กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล กำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร กำหนดเวลาทำงานปกติและค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในกรณีที่สอง พบว่าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรมในบางเรื่อง ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยเสนอให้มีการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างที่สอดคล้องกับการจ้างระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เกิน 90 วัน หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราวซึ่งลูกจ้างเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง อันได้แก่ การกำหนดวันหยุดพักผ่อน ให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่พักอาศัยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร และจัดสวัสดิการเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการป้องกันสารเคมี ยิ่งไปกว่านั้น ในกรณีลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ทั่วไปที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรมในบางเรื่อง ผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย โดยเสนอห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม และกำหนดมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็น อันได้แก่ การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคล การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรที่ถูกวิธีให้แก่ลูกจ้าง

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงาน; ลูกจ้างตามฤดูกาล; งานเกษตรกรรม; งานเพาะปลูก

Abstract

The objective of this study is to examine the fundamental concepts, developments, and laws concerning the protection of agricultural workers according to seasonal agriculture employment laws under international, foreign, and Thai laws. Moreover, it aims to conduct a comparative analysis and propose recommendations for improving Thai agricultural labor protection laws. The research employs a qualitative methodology with three data collection methods. The first method involves collecting data from primary and secondary sources. The second method entails field surveys and interviews with relevant individuals, selecting provinces with prevalent employment of this worker group in sugarcane plantations, fruit orchards, and rice farming. Data collection was conducted across all regions of Thailand, excluding the South, specifically in the provinces of Kanchanaburi, Chanthaburi, Lamphun, Phra Nakhon Si Ayutthaya, and Suphanburi. The third method involves collecting data through interviews with three groups of participants using an open-ended questionnaire developed by the researcher. The first group is 7 seasonal agricultural workers, the second group is 7 employers in seasonal agriculture, and the third group is three government officials or officials of independent labor assistance organizations that are from the Ministry of Labor and the coordinator of the network of organizations for transnational populations, totaling 3 people. In total, the sample population comprises 17 individuals. This approach aims to gather accurate and relevant data reflecting the actual employment conditions in Thailand's agricultural sector. The results of the study, in the first case, it is found that seasonal agricultural workers, who are not employed year-round by employers and are not covered by other types of work, are not adequately protected under the law. In some aspects, Thai law does not establish minimum standards of employment conditions that employers must adhere to for such workers, resulting in a legal gap without mechanisms. The authors suggest amending and improving Thai laws by establishing minimum standards of employment conditions in accordance with the law, aiming to promote fairness in agricultural society and thereby contribute to the preservation and enhancement of the quality of life for laborers. Consequently, they propose the issuance of (draft) Ministerial Regulations concerning the protection of agricultural workers in seasonal agriculture employment B.E....., suggesting that workers should receive special protection under certain aspects, such as establishing rest periods during work, designating weekly and customary holidays, prohibiting employers from having pregnant female workers work during certain periods, setting wages for maternity leave, defining

normal working hours, setting varying minimum wages for each district or province where applicable, and prohibiting employers from having child workers work overtime or on holidays. In the second case, it is found that employees are provided with protection under special laws that do not conform to the working conditions of agricultural work in certain aspects. Therefore, the author suggests amending and improving Thai laws by proposing the establishment of protections that align with short-term employment or temporary employment arrangements not exceeding 90 days or part-time employment, where employees frequently apply and quit their jobs from the same employer's employment, including the provision of rest days, ensuring that employers provide accommodations separate from areas storing hazardous agricultural chemicals, and providing equipment welfare related to chemical protection. In addition, employees receive protection under general laws that do not align with the working conditions of agricultural work in certain aspects. Hence, the author proposes amending and improving Thai laws by prohibiting employers from having female employees or pregnant women work in conditions that may pose health or physical risks not suitable for agricultural work. Additionally, they recommend establishing necessary safety, occupational health, and environmental measures, including providing personal protective equipment, training on the use of machinery, tools, or equipment, and training on the proper use of hazardous agricultural chemicals for employees.

Keywords: Labour protection; Seasonal Employees; Agricultural Works; Plantation Works

บทนำ

สังคมไทยมีพื้นฐานมาจาก “สังคมเกษตรกรรม (Agricultural Society)” มาตั้งแต่ในอดีต (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ และวิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, 2562: 198) ในลักษณะการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ซึ่งเกิดจากความได้เปรียบในเชิงทำเลทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรและอุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้คนในประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรมในสัดส่วนที่สูง ดังปรากฏจากข้อมูลที่สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เปิดเผยว่าในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 มีประชากรที่ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม จำนวน 13,045,400 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32 ของจำนวนผู้มีงานทำ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566: 13) จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการทำเกษตรกรรมมีความสำคัญในมิติทางเศรษฐกิจในฐานะที่เป็นกลไกสร้างเม็ดเงินจากการส่งออกอาหารและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก และมีความสำคัญในมิติทางสังคมในฐานะที่เป็นเครื่องมือสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน ซึ่งงานเพาะปลูกเป็นหนึ่งในห้าประเภทของ “งานเกษตรกรรม (Agricultural Works)” พบว่ามีสัดส่วนการจ้างมากที่สุดในประเทศไทย โดยคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.4 ดังปรากฏจากสำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) แม้ในทางข้อเท็จจริงการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยจะมีความสำคัญ โดยเป็นการจ้างส่วนใหญ่ของงานเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย (Benjamin Harkins, 2019: 62) แต่ปรากฏว่ากฎหมายของไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ ในบางเรื่องยังให้ความคุ้มครองที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม โดยผู้เขียนกำหนดขอบเขตปัญหาทางกฎหมายออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ในกรณีเรื่องใดที่ไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเอาไว้เป็นการเฉพาะ ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยนายจ้างได้ปฏิบัติในการจ้างต่อลูกจ้างสืบต่อกันมา ซึ่งลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเกิดจากความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจที่นายจ้างมีเหนือกว่าลูกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าปฏิเสธคำสั่งตามที่นายจ้างมอบหมายงานให้ทำ โดยต้องทำงานหนักติดต่อกันหลายชั่วโมงต่อวัน การทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดหรือวันลาในช่วงที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน (Excess Labor Demand) โดยเฉพาะในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร สำหรับช่องว่างทางกฎหมายของไทยที่ไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ พบว่าเกิดจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษ (Jus Speciale) มิได้กำหนดหลักเกณฑ์เวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างในงาน

เกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ และในขณะเดียวกันข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป (Jus Generale) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันได้แก่ ประการแรก การไม่คุ้มครองเวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ ทำให้นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันไปจนกว่างานจะเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลา เพื่อไม่ให้ผลผลิตทางการเกษตรเกิดความเสียหาย โดยเฉพาะในช่วงที่นายจ้างมีความต้องการจ้างมากกว่าในสถานการณ์ปกติ อันเกิดจากอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน (Contract of Employment) ซึ่งลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักจนมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน โดยไม่กล้าที่จะปฏิเสธคำสั่งของนายจ้าง ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานได้ ดังปรากฏจากสถิติเวลาทำงานปกติของแรงงานภาคเกษตรที่สำรวจใน พ.ศ. 2557 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระบุว่าแรงงานภาคเกษตรบางส่วนมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน จำนวน 9-10 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 6.50 (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557: 50) ประการที่สอง การไม่คุ้มครองเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม ทำให้นายจ้างให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานติดต่อกันไปจนกว่างานจะเสร็จสิ้นตามข้อจำกัดด้านเวลา โดยลูกจ้างไม่ได้รับหลักประกันเกี่ยวกับการพักระหว่างการทำงานที่ชัดเจนและแน่นอนสำหรับการรับประทานอาหารกลางวันหรือมีเวลาพักผ่อนอิสระที่ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ประการที่สาม การไม่คุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ทำให้นายจ้างให้ลูกจ้างรีบเร่งทำงานทุกวันจนกว่างานจะเสร็จสิ้น โดยลูกจ้างไม่ได้รับการผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาตลอดสัปดาห์ และไม่มีวันหยุดตามประเพณีที่จะมีโอกาสเข้าร่วมสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ ดังปรากฏจากข้อมูลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เผยแพร่รายงานสภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย ซึ่งสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด ใน พ.ศ. 2564 ระบุว่าแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในสัดส่วนร้อยละ 53.3 (International Labour Organization, 2021: 56) ประการที่สี่ การไม่คุ้มครองวันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถไปประกอบภารกิจที่เกิดขึ้น โดยไม่ถือว่าเป็นการขาดงานในวันนั้น ๆ และลูกจ้างไม่มีความผิด ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างในสังคมเกษตรกรรม โดยลูกจ้างต้องหยุดงานเพื่อจัดการกิจธุระตามความจำเป็นของชีวิต และสูญเสียรายได้ในระหว่างนั้น ประการที่ห้า การไม่คุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม ทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันหรือตามที่นายจ้างเห็นสมควร โดยทั่วไปนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำรายวันที่กำหนดไว้ในแต่ละท้องที่หรือจังหวัด ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับจากการทำงาน ดังปรากฏจากสถิติที่ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน สำรวจในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ระบุว่าลูกจ้างภาคเกษตรโดยเฉลี่ยได้รับค่าจ้างประมาณ 6,013.47 บาทต่อเดือน (ประชาไท, 2563) ประการที่หก

การไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับหลักประกันในการพักผ่อนที่เหมาะสมกับข้อจำกัดทางสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก่อนมีครรภ์ ซึ่งควรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อให้สุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และเด็กที่อยู่ในครรภ์ได้รับความปลอดภัย ประการที่เจ็ด การไม่คุ้มครองค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม ทำให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีวันลาเพื่อคลอดบุตรได้ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่ได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามปกติในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร ดังปรากฏจากสถิติที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้สำรวจสภาพการจ้างงานและสวัสดิการแรงงานภาคเกษตรใน พ.ศ. 2545 ระบุว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในภาคเกษตรกรรมที่ลาเพื่อคลอดบุตรในสัดส่วนสูงร้อยละ 44.44 ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2545: 84) และประการที่แปด การไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ อันเป็นการทำงานนอกเหนือจากการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ทำให้กระทบต่อการพักผ่อนทางร่างกายและการพักผ่อนหย่อนใจ จนนำไปสู่การหยุดการเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็กก่อนวัยอันควร

2.กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

ในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างไว้ โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษโดยกำหนดหลักเกณฑ์คุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ไว้เป็นการเฉพาะ อันเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่งและมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือในบางเรื่องกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป ดังที่กำหนดในข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่กฎหมายไทยที่กำหนดไว้ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับจากการทำงานอย่างเหมาะสม ดังนี้

2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสม

แม้การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายพิเศษตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อย่างไรก็ดี ในทางจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ระยะสั้น ๆ ประมาณไม่เกิน 90 วัน อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยขึ้นอยู่กับชนิด

หรือประเภทของพืชที่จ้างให้ทำงาน หรือการจ้างที่เป็นครั้งคราวในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานเพาะปลูก และลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างส่วนน้อยที่เข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ได้ อันเป็นปัญหาที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งต้องการให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไปในบางเรื่อง อันได้แก่ วันหยุดพักผ่อนและสวัสดิการอันจำเป็นที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม โดยลูกจ้างต้องเผชิญกับความร้อนจากแสงแดดและต้องสัมผัสสารเคมีอันตราย ในขั้นตอนการฉีดพ่นยาฆ่าแมลงหรือปราบวัชพืช เช่น เสื้อผ้าหมวกและชุดฉีดพ่นยาสารเคมีที่ปกปิดไม่ให้สารเคมีเข้าสู่ร่างกาย และขาดการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง ดังปรากฏจากผลการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่รายงานสภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย สำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด ระบุว่าใน พ.ศ. 2564 แรงงานภาคเกษตรขาดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในสัดส่วนร้อยละ 85 ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ในสัดส่วนร้อยละ 13.8 เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (International Labour Organization, 2021: 60, 62) ส่งผลให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับความสะดวกสบายหรือความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมตามเจตนารมณ์สำหรับการจัดสวัสดิการอันจำเป็นให้แก่ลูกจ้าง

2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสม

แม้การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล พบว่าในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายกฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างกลุ่มนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดเวลาเข้าทำงานและออกจากงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการจ้างในภาคธุรกิจการค้าที่มุ่งแสวงหากำไรในเชิงอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม อันสวนทางกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานของลูกจ้างกลุ่มนี้ โดยเป็นการทำงานกลางแจ้งในเรือกสวนไร่นาของนายจ้าง และต้องเผชิญกับความร้อนจากแสงแดด หรือฝนตกจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลธรรมชาติ อันไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอนได้ รวมถึงต้องเผชิญกับปัญหาความปลอดภัยในอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรในขั้นตอนการบำรุงหรือกำจัดวัชพืช ทำให้กฎหมายทั่วไปไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานได้ ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม และมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม

ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนศึกษาประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ต้องการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาในทางเนื้อหา 2 ประเด็น อันได้แก่ 1) การไม่คุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย 2) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 และศึกษาการคุ้มครองเกี่ยวกับปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจากสภาพการทำงานในงานดังกล่าวลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรโดยตรง ส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ดี การศึกษาครั้งนี้ไม่รวมถึงการศึกษาปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นอกจากนั้น ไม่รวมถึงการศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งนายจ้างได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ โดยผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายในเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) อันรับรองโดยองค์การสหประชาชาติหรือยูเอ็น (United Nations-UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไอแอลโอ (International Labour Organization-ILO) ซึ่งกำหนดหลักการภายใต้ตราสารระหว่างประเทศในรูปแบบอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) ฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้เขียนยังวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ โดยเลือกศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น ซึ่งมีการจ้างลูกจ้างในงานดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศโดยเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้มากขึ้น จนเกิดการจูงใจให้มีคนต่างด้าวย้ายถิ่นระหว่างประเทศเข้ามาทำงานโดยวิธีการถูกกฎหมาย และประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นเหตุผลให้ผู้เขียนเลือกศึกษากฎหมายไทยกับกฎหมายประเทศเหล่านั้น ซึ่งให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ในอันที่จะนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อศึกษาแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

2) เพื่อศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

3) เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย ให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นไปตามสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบแนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

2) ทำให้ทราบการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

3) ทำให้สามารถทราบผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทยที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นไปตามสภาพการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่เหมาะสม

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

แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในฐานะเป็นหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาความยุติธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ และเป็นองค์การชำนัญพิเศษ (Specialized Agency) ทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้องค์การสหประชาชาติเพียงหนึ่งเดียวที่มีภารกิจ หรือรับผิดชอบในการควบคุมและตรวจสอบการใช้แรงงานของประเทศสมาชิก (Member States) ทั่วโลก (อังคณา เตชะโกเมนท์, ม.ป.ป.) ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในด้านต่าง ๆ โดยปรารถนาที่จะให้มีการถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีเงื่อนไขการจ้างที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการ (Welfare) ที่เพียงพอและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลที่ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “งานที่มีคุณค่า” หรือ “งานที่เป็นธรรม (Decent Work)” อันเป็นการให้ความสำคัญแก่สิทธิแรงงาน (Labor Rights) โดยครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบก็ตาม อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก 4 ด้าน (มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2562) ซึ่งเห็นว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจ้างที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันได้แก่ (International Labour Organization, Decent Work, n.d.) 1) สิทธิในการทำงาน 2) ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ 3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม 4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคม

2.การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งนอกจากลูกจ้างในงานเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองภายใต้หลักการของอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เป็นการคุ้มครองลูกจ้างในงานทั่วไป พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับงานเกษตรกรรมในแต่ละด้านไว้โดยตรง ซึ่งมีเหตุผลมาจากสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานทั่วไป สำหรับประเทศสมาชิกที่เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญามีพันธกรณีจะต้องดำเนินการตรากฎหมาย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องหลักการที่กำหนดไว้ รวมถึงต้องดำเนินการขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้าง

ขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 99) [Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)] อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) [The Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)] และข้อแนะว่าด้วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 192) [Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)]

3.การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายต่างประเทศและไทย

3.1 กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กลไกทางกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลนั้น พบว่ากำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ซึ่งกระจัดกระจายภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ดังนี้

3.1.1 มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

กฎหมายแรงงานและการจ้างงานเยอรมนีไม่ได้รวบรวมในประมวลกฎหมายแรงงานฉบับเดียวกัน แต่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในแต่ละเรื่อง (Pusch Wahlig Workplace Law, 2000: 1) ซึ่งตราขึ้นโดยรัฐบาลระดับสหพันธรัฐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือจากแนวคำวินิจฉัยของศาล ในกรณีความสัมพันธ์ของคู่สัญญานายจ้างและลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน พบว่ากฎหมายเยอรมนีกำหนดในหมวดสัญญาจ้างแรงงาน (Service Contract) ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) อย่างไรก็ดี นอกจากการออกกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในรัฐบัญญัติแต่ละฉบับ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนียังออกกฎหมายลำดับรองฉบับต่าง ๆ สำหรับประกอบการบังคับใช้รัฐบัญญัติฉบับอื่นอีกด้วย (International Labour Organization, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, 2001) โดยมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีกำหนดในรัฐบัญญัติฉบับต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 (Hours of Work Act, 1994) ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี กำหนดในรัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 (Federal Paid Leave Act, 1963) อันให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องวันหยุดพักผ่อน กำหนดในรัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2014 (Minimum Wage Act, 2014) โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสถานที่ทำงาน ค.ศ. 2004 (Workplace Ordinance, 2004 ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการ และกำหนดในรัฐบัญญัติการดำเนินมาตรการ

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคนงาน 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) ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1.2 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองภายใต้รัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 (Hours of Work Act, 1994) ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่คนทำงาน ลูกจ้างและผู้ฝึกงานทุกคน ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตร พบว่ากฎหมายเยอรมนีกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องที่พิเศษไปกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มิได้มีครรภ์ โดยกำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1997 (Maternity Protection Act, 1997) อันได้แก่ วันลาเพื่อคลอดบุตร เวลาหยุดพักเพื่อให้นมบุตร การทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

3.1.3 ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล

กฎหมายเยอรมนีกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในรัฐบัญญัติคนละฉบับกับการใช้แรงงานทั่วไป ในทางเนื้อหากำหนดสารัตถะแห่งการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้เป็นพิเศษ โดยสอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายของเด็กที่ยังเติบโตไม่เต็มที่ เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและอนามัย ซึ่งกำหนดในรัฐบัญญัติคุ้มครองการจ้างเยาวชน ค.ศ. 1976 [Young Persons (Protection of Employment) Act, 1976] อันได้แก่ อายุขั้นต่ำในการจ้าง เวลาทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

3.2 กฎหมายสาธารณรัฐเกาหลี

3.2.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง

กฎหมายเกาหลีใต้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปภายใต้รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 (Labor Standards Act, 2021) นอกจากกฎหมายฉบับดังกล่าวแล้ว การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลยังกำหนดในกฎหมายฉบับอื่น เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดในรัฐบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 2018 (Minimum Wage Act, 2018) เรื่องสวัสดิการ กำหนดในรัฐบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของลูกจ้าง ค.ศ. 2019 (Act on the Promotion of

Employees' Participation and Cooperation, 2019) และเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดในรัฐบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2020 (The Occupational Safety and Health Act, 2020)

3.2.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

แม้ว่าลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกาหลีใต้ในบางเรื่องเหมือนกับลูกจ้างทั่วไป แต่การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานบางเรื่อง พบว่ารัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2021 มาตรา 63 กำหนดข้อยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองอย่างไรนั้น ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง ซึ่งสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ได้อิสระตาม “หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Principle of Freedom of Contract)”

3.3 กฎหมายประเทศญี่ปุ่น

3.3.1 ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง

กฎหมายญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปภายใต้รัฐบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (Labor Standards Act, 1947) คำว่า “คนงาน (Workers)” กำหนดคำนิยามในมาตรา 9 หมายความรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมประเภทงานเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวพืชผลผลิต ซึ่งได้รับความคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เช่น เรื่องสวัสดิการ ลูกจ้างหญิงหรือลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และลูกจ้างเด็ก โดยไม่มีการออกกฎหมายลำดับรองในรูปแบบกฎหมายพิเศษที่กำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างออกไป เพียงแต่กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับกับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล อย่างไรก็ดี กฎหมายญี่ปุ่นยังกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเฉพาะ ซึ่งกระจัดกระจายภายใต้กฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1959 (The Minimum Wages Act, 1959) และเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม ค.ศ. 1972 (The Industrial Safety and Health Act, 1972)

3.3.2 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

รัฐบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 มาตรา 41 กำหนดข้อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติบางมาตรามาใช้บังคับกับธุรกิจหลายประเภทที่ปรากฏในภาคผนวกตารางที่ 1 รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับ

การเพาะปลูกหรือการปรับปรุงดินหรือพืช การปลูก การเก็บเกี่ยว หรือตัดแต่ง หรือธุรกิจการเกษตรอื่นใดหรือธุรกิจป่าไม้ ยกเว้นการทำป่าไม้ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เช่น เรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพักและวันหยุด อันส่งผลให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

3.4 กฎหมายไทย

นิติสัมพันธ์ของการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งลูกจ้างจะต้องอุทิศกำลังแรงกายและสติปัญญาในการทำงานตามคำสั่งหรือตามที่นายจ้างมอบหมาย และอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตาม “ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labor Welfare)” ซึ่งนายจ้างมีเหนือลูกจ้าง จึงเป็นรูปแบบการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานดังที่กำหนดในมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” อย่างไรก็ดี จากเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งกำหนดไว้เพียงบางส่วนของปีหรือที่เป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิต ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับกลไกทางกฎหมายที่เข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองว่าลูกจ้างกลุ่มนี้ในทางกฎหมายจะได้รับความคุ้มครองหรือไม่ โดยหลักทั่วไปของการใช้และการตีความกฎหมาย ผู้เขียนจำแนกกลไกทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวออกเป็น 2 กรณี อันได้แก่

3.4.1 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครอง

1) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป ในกรณีไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลในเรื่องใดเอาไว้โดยเฉพาะ กล่าวคือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ในฐานะที่เป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ เอาไว้ แต่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป โดยผลของกฎหมายลูกจ้างประเภทนี้จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างในงานทั่วไปในบางเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าว อันเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นมาเพื่อต้องการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ในลักษณะการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกำหนดเวลาในการเข้าทำงานและสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน หรืออีกนัยหนึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมก็ตาม แต่มุ่งเน้นไปที่การจ้างในเชิงธุรกิจการค้าที่มุ่งแสวงหากำไร โดยมักจะให้ลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมที่นำไปสู่การแปรรูปในเชิงอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทั่วไป โดยกำหนดเงื่อนไขการ

จ้างไว้ต่อเนื่องตลอดปีหรือมีลักษณะเป็นการจ้างให้ทำงานไปเรื่อย ๆ อันไม่กำหนดระยะเวลาสูงสุดในการจ้างเอาไว้ก็ได้ ซึ่งการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายทั่วไป ผู้เขียนจำแนกเป็น 3 ประการ อันได้แก่ ประการแรก มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง เช่น การปฏิบัติโดยเท่าเทียมในการจ้างและการออกค่าใช้จ่ายสำหรับดำเนินการตามกฎหมาย ประการที่สอง ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เช่น งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และวันลาเพื่อคลอดบุตร ประการที่สาม ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล เช่น อายุขั้นต่ำในการจ้าง และเวลาพัก

2) การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างในงานอื่น ๆ โดยทั่วไปในบางเรื่อง อันเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในบางเรื่องเอาไว้โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายลำดับรองที่ตราออกมาโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในทางเนื้อหาลูกจ้างกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองในบางเรื่องที่แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป อันได้แก่ วันหยุดพักผ่อน การทำงานในวันหยุดพักผ่อน วันลาป่วยและค่าจ้าง สวัสดิการน้ำสะอาดและที่พัก

3.4.2 กรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครอง

ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องใดเอาไว้โดยเฉพาะ ในรูปแบบกฎหมายพิเศษตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ขณะเดียวกันมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเอาไว้ โดยผลของกฎหมายลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย อันเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งโดยทั่วไปมีการเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง รวมทั้งไม่มีความแน่นอนว่านายจ้างจะจ้างให้ทำงานในฤดูกาลเพาะปลูกของปีถัดไปหรือไม่ก็ได้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการทำงานเพาะปลูกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่ายังต้องพึ่งพาฝนฟ้าอากาศในรูปแบบการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม โดยไม่มีความแน่นอนในการเริ่มต้นและการสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน แต่โดยผลของกฎหมายลูกจ้างกลุ่มนี้กลับมิได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายใด ๆ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างทุกคนควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างในระหว่างการทำงานอย่างเท่าเทียมในฐานะที่เป็นสิทธิมนุษยชน ทำให้เกิดจารีตประเพณีที่คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติในการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ดำรงอยู่ควบคู่กับสังคมเกษตรกรรมของไทย ซึ่งกรณีที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไม่ได้รับความคุ้มครองตาม

กฎหมาย ผู้เขียนจำแนกเป็น 3 ประการ อันได้แก่ ประการแรก มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ประกอบไปด้วย เวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันลาเพื่อทำหมัน วันลากิจ วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อการฝึกอบรม ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าชดเชย ประการที่สอง ลูกจ้างหญิงในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ประกอบไปด้วย เวลาทำงานยามวิกาลของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ประการที่สาม ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ประกอบไปด้วย การกำหนดหน้าที่นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงาน การห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด สถานที่ต้องห้ามสำหรับทำงาน และสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม

ระเบียบวิธีวิจัย

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

1) การรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย จากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) อันได้แก่ กฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ อันได้แก่ กฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่น

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

3) การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม ผ่านแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) อันเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้เขียนสร้างขึ้นในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) อันได้แก่ กลุ่มแรก ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สอง นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล จำนวน 7 คน กลุ่มที่สาม เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระช่วยเหลือแรงงาน ประกอบไปด้วย กระทรวงแรงงาน และเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ 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 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนี้ทำให้ผู้เขียนทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างประเภทนี้ และลักษณะทั่วไปของการเพาะปลูกพืช ซึ่งมีความแตกต่างไปในเชิงพื้นที่และประเภทหรือชนิดของพืชที่เพาะปลูก ส่งผลให้ผู้เขียนสามารถนำข้อเท็จจริงที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังกล่าวมาประกอบการพรรณนาในบทนำ อันทำให้ทราบถึงบริบทหรือสภาพทั่วไปของการจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้ ในแง่ของคำถามในแบบสัมภาษณ์มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยกำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการทราบความเห็นหรือทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างประชากร อันได้แก่ ส่วนแรก ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัว ส่วนที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของไทย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เขียนได้รับข้อมูลตรงต่อสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น รวมทั้งเกิดประโยชน์แก่การนำมาเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และอภิปรายผลการศึกษา เพื่อสรุปผลการศึกษาและกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายไทยที่เหมาะสมต่อไป

ผลการศึกษา

ผู้เขียนจะวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทยดังนี้

1.กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

จากผลกระทบที่กฎหมายไทยไม่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองเอาไว้ หรือเป็นกฎเกณฑ์ของสังคมสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยไว้โดยเฉพาะในกฎหมายพิเศษ และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไป เมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พบว่านิติวิธีของประเทศไทยที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษรหรือระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law System) จะมีการอุดช่องว่างทางกฎหมายที่เกิดขึ้น ในทางข้อเท็จจริงมีการนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาบังคับใช้ (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2561: 53) โดยเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติว่า “เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นว่านั้น ให้

วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป”

จากมาตรการในการอุดช่องว่างทางกฎหมายในเรื่องใดที่มิได้มีกฎหมายบัญญัติเอาไว้ ซึ่งมีการนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นแนวปฏิบัติที่ยึดถือกันมาบังคับใช้ในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น อันไม่อาจคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลได้ ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าวที่เหมาะสม ควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างไว้โดยตรง ซึ่งจะเกิดความสะดวกแก่การนำมาเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้การจ้างเกิดความชัดเจนที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกัน ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรม จนนำไปสู่การถนอมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ตลอดจนประเทศเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

ในกรณีกฎหมายไทยที่ไม่คุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลนั้น พบว่าเกิดจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษมิได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 เวลาทำงานปกติสำหรับงานเกษตรกรรมเป็นพิเศษ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองในตราสารขององค์การสหประชาชาติในฐานะที่เป็นกฎหมายระหว่างประเทศ คือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (The Universal Declaration of Human Rights, 1948) ข้อ 24 กำหนดหลักการให้จำกัดเวลาการทำงานตามสมควร เพื่อเป็นหลักประกันให้ทุกคนได้รับการพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) ข้อ 7(d) กำหนดให้มีการจำกัดที่สมเหตุสมผลเรื่องเวลาทำงาน และไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) อันเป็นอนุสัญญาที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ข้อ 20 กำหนดหลักการให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนที่เพียงพอ

1.2 เวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างงานเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับหลักการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดในอนุสัญญาความปลอดภัยและสุขภาพในการเกษตร ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 20 รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในงานเกษตรกรรมในลักษณะกว้าง ๆ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกัน อันจัดให้มีการพักเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้อง

ทำงานหนัก งานอันตรายหรืองานที่ซ้ำซาก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและมีเวลารับประทานอาหาร (International Labour Organization, Q&As on Business and Working Time, n.d.)

1.3 วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและค่าจ้างสำหรับลูกจ้างงานเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิแรงงานที่รับรองให้ทุกคนมีสิทธิในวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้าง ดังที่กำหนดในข้อ 24 แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948

1.4 วันลากิจและค่าจ้างของลูกจ้างงานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดวันลากิจสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน นอกจากนั้น ในกรณีค่าจ้างในวันลากิจมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 57/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวตามกฎหมายที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามปกติของมนุษย์ ในทางข้อเท็จจริงเกิดจารีตประเพณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุกวัน โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ทำให้ลูกจ้างไม่มีวันลาเพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัวให้เรียบร้อย อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องไปจัดการกิจธุระในทางจารีตประเพณีที่ปฏิบัติต่อกันในสังคมเกษตรกรรม พบว่าลูกจ้างจะขอหยุดงานจากนายจ้าง โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างที่ลาด้วยเหตุผลดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีวันลาเพื่อไปทำกิจธุระส่วนตัวและได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2560: 82) เพื่อให้ลูกจ้างหยุดงานได้โดยไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานและได้รับรายได้ในระหว่างนั้น

1.5 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสิทธิแรงงาน โดยคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างแก่คนทำงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ กำหนดในข้อ 23(2)(3) แห่งปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 นอกจากนี้ ไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมการทำงานของแรงงานที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่า” อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักด้านที่หนึ่ง คือ “สิทธิในการทำงาน (Rights at Work)” โดยให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตลอดจนไม่สอดคล้องกับ “แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working

Life)" ซึ่งริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ได้เสนอหลักการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่าบนสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน โดยได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Richard E. Walton, 1973: 12)

1.6 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 25(2) โดยตระหนักในการคุ้มครองมารดาและเด็กให้มีสิทธิเข้ารับการดูแลรักษาและช่วยเหลือเป็นพิเศษ และไม่เป็นไปตามข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ภาคเกษตรกรรม) (ฉบับที่ 12) ค.ศ. 1921 แนะนำให้รัฐสมาชิกควรกำหนดมาตรการเพื่อประกันว่าสตรีที่ได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองก่อนและหลังคลอดบุตรอย่างเท่าเทียมกับสตรีที่ทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และข้อแนะว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง: คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 165) ข้อ 18

1.7 ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในงานเกษตรกรรม กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ไม่เกิดการจูงใจให้มีการตั้งครรภ์เพื่อเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศ ขณะเดียวกันลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงคนใดที่ตั้งครรภ์ยังคงทำงานต่อไป แม้อายุครรภ์จะใกล้ถึงกำหนดเวลาคลอดบุตรแล้วก็ตาม เนื่องจากต้องการได้รับค่าจ้างในระหว่างการตั้งครรภ์

1.8 การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไว้เป็นการเฉพาะ ขณะเดียวกันกฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้นายจ้างบางรายออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อันมีข้อจำกัดทางสภาพร่างกายที่ยังเติบโตไม่เต็มที่มีชั่วโมงทำงานยาวนาน โดยต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ซึ่งเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่นายจ้างมีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน จึงต้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานต่อไปหลังจากสิ้นสุดการทำงานตามปกติ หรือต้องทำงานติดต่อกันไปทุกวันเพื่อให้งานที่จ้างเสร็จสิ้น อันไม่สอดคล้องกับข้อแนะว่าด้วยอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 146) ข้อ 13 แนะนำให้รัฐสมาชิกจำกัดชั่วโมงทำงานรายวันและรายสัปดาห์ที่เหมาะสมและห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้เด็กมีเวลาศึกษาและฝึกอบรมที่เพียงพอ (รวมถึงเวลาที่จำเป็นในการทำการบ้าน) การพักผ่อนในช่วงกลางวันและกิจกรรมยามว่าง

2.กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้กฎหมายไทยจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครอง สำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามฤดูกาลบางเรื่องไว้เป็นการเฉพาะตามกฎหมายพิเศษ หรือการคุ้มครองบางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ทำให้เกิดความชัดเจนที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาใช้บังคับ อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณากฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันของไทย ทั้งในรูปแบบกฎหมายพิเศษและกฎหมายทั่วไป พบว่ายังให้ความคุ้มครองลูกจ้างบางเรื่องที่ไม่เหมาะสม สำหรับการเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมที่พึ่งพาฤดูกาลธรรมชาติ ซึ่งเป็นความท้าทายที่ลูกจ้างในภาคส่วนดังกล่าวของระบบเศรษฐกิจต้องเผชิญในโลกแห่งการทำงาน โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่ไม่เหมาะสม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายพิเศษได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองบางเรื่องไว้เป็นการเฉพาะตามกฎหมาย โดยให้นายจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ปฏิบัติตามข้อที่ 5-8 ซึ่งเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่แตกต่างไปจากลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาสารัตถะกฎหมายพิเศษที่กำหนดไว้ พบว่าในบางเรื่องยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่อาจเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

1) วันหยุดพักผ่อนที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 5 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมีวันหยุดพักผ่อนได้ก่อนลูกจ้างทั่วไป โดยไม่จำต้องทำงานมาแล้วครบ 1 ปี แต่ในทางข้อเท็จจริงการจ้างในงานดังกล่าว พบว่ากำหนดระยะเวลาการจ้างไว้สั้น ๆ เป็นครั้งคราวหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งมักจ้างกันประมาณไม่เกิน 90 วัน และลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง โดยนายจ้างมักมีพื้นที่เพาะปลูกขนาดเล็กและจ้างลูกจ้างทำงานเพียงไม่กี่คน ซึ่งโอกาสที่ลูกจ้างจะทำงานติดต่อกันครบ 180 วัน จึงเกิดขึ้นได้น้อย ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในวันหยุดพักผ่อนได้ อันเป็นการตรากฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพทั่วไปของงานดังกล่าว ซึ่งแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ตามสัดส่วนของการจ้าง โดยกำหนดในรัฐบัญญัติการลาโดยได้รับค่าจ้างของรัฐบาลกลาง ค.ศ. 1963 มาตรา 5 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามฤดูกาลไม่เกิน 3 เดือน หรือไม่เกิน 70 วันที่มีการจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ตามสัดส่วนของการจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะหยุดพักผ่อน อันเป็นการตรากฎหมาย

ที่สอดคล้องกับเงื่อนไขการจ้างชั่วคราวที่นายจ้างมักจ้างให้ทำงานระยะเวลาสั้น ๆ โดยเป็นไปตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้ตามสัดส่วนของการทำงานได้มากกว่ากฎหมายไทย

2) สวัสดิการอันจำเป็นที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 8 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม การจัดหาที่พักอาศัย และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด คือ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559 แต่ไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เป็นการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างต้องเผชิญกับมลภาวะจากฝุ่นละออง ควันจากการเผาไหม้ หรือสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน รวมถึงต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เช่น ยาฆ่าแมลง ปุ๋ยเคมี หรือสารเคมีในการกำจัดวัชพืช แต่กลับมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์ใด ๆ ที่ป้องกันอันตรายจากสารเคมีเข้าสู่ร่างกายได้ เช่น หมวก แว่นตา และหน้ากากปิดปากหรือจมูก ทำให้เกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกายของลูกจ้าง เมื่อต้องทำงานเป็นระยะเวลานานจนเกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ที่มีผลมาจากสารเคมีอันตราย รวมทั้งมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เช่น รองเท้าบูทป้องกันวัตถุแหลมคมบาดหรือสัตว์มีพิษกัดต่อย หรือโรคฉี่หนูจากสภาพการจ้างที่ลูกจ้างต้องทำงานในสถานที่ที่มีน้ำขัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2566: 171) ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่สอดคล้องกับลักษณะหรือสภาพการทำงานในงานประเภทต่าง ๆ ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 กำหนดหลักการให้รัฐพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมแก่การทำงาน

2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่ไม่เหมาะสม

การคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานเกษตรกรรมที่ยังพึ่งพาธรรมชาติ หรือเป็นการทำการเกษตรแบบดั้งเดิมให้ได้รับความคุ้มครองบางเรื่องตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม ซึ่งเป็นการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นทำงานและสิ้นสุดการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยนายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างทำงานไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมากกว่าการทำงานในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันเป็นการจ้างที่เกิดขึ้นเพียงบางส่วนของปี หรือเป็นการจ้างในบางขั้นตอนของกระบวนการปลูกพืช ดังนั้น เมื่อสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน ตลอดจนเงื่อนไขระยะเวลาในการจ้างของงานดังกล่าวที่แตกต่างไปจากงานทั่วไป แต่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเหล่านั้นเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป จึงเกิดปัญหาที่ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะตัวของสภาพการจ้างของงานอย่างแท้จริง โดยผู้เขียนจะศึกษา ดังนี้

1) การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานทั่วไป และให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานทั่วไป แม้ผู้เขียนจะเห็นด้วยกับการกำหนดข้อห้ามนายจ้าง แต่เมื่อพิจารณาลักษณะหรือสภาพของงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานตามกฎหมายทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่าเป็นการกำหนดข้อห้ามในลักษณะกว้าง ๆ หรือในเชิงภาพรวมเท่านั้น โดยมุ่งไปที่งานภาคอุตสาหกรรมที่ทำในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่ครอบคลุมไปถึงงานเกษตรกรรมเพาะปลูกเอาไว้ ซึ่งสวนทางกับข้อเท็จจริงที่ในปัจจุบันมีการนำสารเคมีอันตรายทางการเกษตรมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องสัมผัส สูดดมหรือเกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกาย ทำให้ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย อันไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (ฉบับที่ 184) ข้อ 18 กำหนดให้ต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่ามีการคำนึงถึงความจำเป็นเฉพาะด้านของคนงานหญิงในงานเกษตรกรรมในเรื่องการตั้งครรภ์ การให้นมบุตร และอนามัยเจริญพันธุ์ นอกจากนั้น ไม่สอดคล้องกับคำแนะนำที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้นมา คือ ข้อแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 191) ข้อ 6 กำหนดกลไกที่รัฐสมาชิกควรนำมาใช้ในการคุ้มครองสุขภาพของผู้หญิง เช่น งานที่ผู้หญิงทำต้องเกี่ยวกับการสัมผัสกับสารชีวภาพเคมีหรือกายภาพ ซึ่งแสดงถึงอันตรายต่ออนามัยการเจริญพันธุ์ และงานที่ผู้หญิงต้องทำที่เกิดความตึงเครียด จากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานานท่ามกลางอุณหภูมิที่สูงเกินไปหรืองานที่เกิดการสั่นสะเทือน ทั้งนี้ จากหลักการและคำแนะนำที่กำหนดในตราสารระหว่างประเทศ สะท้อนให้เห็นว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญแก่คนงานหญิงหรือคนงานหญิงมีครรภ์ที่จะได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่เหมาะสม

2) มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจำเป็นที่ไม่สอดคล้องสำหรับงานเกษตรกรรม กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ข้อ 4 ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปตามมาตรา 101-107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยกฎหมายไทยกำหนดหน้าที่นายจ้างไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานในงานดังกล่าว เนื่องจากไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำการเกษตรอย่างถูกวิธี เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิด

อุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการทำงานเพาะปลูก โดยลูกจ้างต้องใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อทุ่นแรงและลดระยะเวลาในการทำงาน ในทางข้อเท็จจริงลูกจ้างมักเรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำวิธีการใช้เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในทางการเกษตรจากเพื่อนร่วมงานหรือจากบรรพบุรุษ ในบางครั้งอาจเป็นการเข้าใจที่ผิดพลาด โดยเฉพาะกลไกการทำงานของเครื่องจักรกลที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติในระหว่างการทำงานแก่ลูกจ้างได้

นอกจากนั้น นายจ้างมิได้จัดอบรมให้รู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรให้แก่ลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกาย ทำให้ในทางข้อเท็จจริงพบว่าเกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายทางการเกษตรเข้าสู่ร่างกายของลูกจ้าง ดังปรากฏจากข้อมูลที่ระบุว่าประเทศไทยมีการใช้สารเคมีปราบศัตรูพืชและยาฆ่าแมลงที่เพิ่มสูงขึ้น (Orawan Kaewboonchoo, Pornpimol Kongtip, and Susan Woskie, 2015: 102) อันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งต้องการให้ลูกจ้างทำงานบนพื้นฐานของการได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาเป็นอันดับแรก และไม่สอดคล้องกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 ให้รัฐพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน โดยกำหนดหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ากฎหมายไทยไม่สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม (ฉบับที่ 184) ค.ศ. 2001 ข้อ 17 ให้รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจว่าคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเทียบเท่าคนงานประจำในงานเกษตรกรรม

สรุปผลการศึกษา

ผู้เขียนจะสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลตามกฎหมายไทย 2 กรณี ดังนี้

1.กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

การที่กฎหมายไทยไม่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลไว้อย่างไร นัยหนึ่งเกิดข้อดีที่ทำให้การจ้างมีความยืดหยุ่น โดยนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานและสิ้นสุดระหว่างการทำงาน รวมถึงมีเวลาพักระหว่างการทำงานได้ตามสภาพอากาศที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน หรือให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุกวันเพื่อให้งานที่จ้างเสร็จสิ้นก่อนที่ผลผลิตจะเน่าเสีย โดยเฉพาะในช่วงที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ซึ่งมักเกิดขึ้นในฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร อย่างไรก็ดีอีกนัยหนึ่งการที่กฎหมายไทยมิได้กำหนดหลักประกันให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมย่อมไม่สอดคล้องกับแนวคิดการปรับความสมดุลแห่งชีวิตของมนุษย์ระหว่างเรื่องงาน กับชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อครอบครัว

อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นกว่ากฎหมายไทย ซึ่งกำหนดเวลาทำงานปกติรายวัน โดยให้ขยายชั่วโมงทำงานได้สูงสุดไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในครั้งต่อไปภายหลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน รวมถึงให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่ชัดเจนตามรัฐบัญญัติชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1994 หรือในกรณีค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายไทยมีข้อเสียไม่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ ทำให้กลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรมมิได้รับหลักประกันรายได้เพื่อการดำรงชีวิตโดยไม่ยากลำบาก อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนี เกาหลีใต้และญี่ปุ่นที่มีจุดเด่นเหมือนกัน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างทุกคน

ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างหญิงและเด็กที่กฎหมายไทยยังมีข้อเสีย โดยไม่กำหนดข้อห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานยามวิกาล ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานเกษตรกรรม หรือไม่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นโดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่เลี้ยงดูบุตรทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในเวลากลางคืน ในระหว่างเวลา 20.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา หรือในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณี หรือคุ้มครองให้เยาวชนมีเวลาว่างต่อเนื่องติดต่อกันก่อนที่จะจ้างในวันถัดไป และห้ามมิให้นายจ้างให้เยาวชนทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายเยอรมนีมีการพัฒนามากกว่ากฎหมายไทย โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวร่างกายจากการที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงการให้นมบุตร และคุ้มครองเยาวชนให้ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ อันเป็นการตรากฎหมายไว้ครอบคลุมกว่ากฎหมายไทย

2.กรณีที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้ในบางเรื่องกฎหมายไทยจะกำหนดความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 แต่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรมที่เกิดขึ้นระยะสั้น ๆ ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งลูกจ้างมักเข้าทำงานและออกจากการทำงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้ง ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในวันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นได้ เช่น เรื่องวันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการอันจำเป็น อันกำหนดให้สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างยังไม่ครอบคลุมสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับงานเกษตรกรรมเพาะปลูก ซึ่งลูกจ้างต้องสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร โดยเฉพาะเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์ที่เกิดการปนเปื้อนสารเคมีอันตรายเข้าสู่ร่างกาย และมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม และต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย หรือในกรณีบางเรื่องกฎหมายไทยจะกำหนดความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไป ทำให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลซึ่งมีสภาพการจ้างที่แตกต่างออกไปมิได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม เช่น การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย และมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอัน

จำเป็น อันแตกต่างไปจากกฎหมายเยอรมนีที่มีจุดเด่นโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานเพาะปลูก โดยจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลแก่คนงาน การตรวจสุขภาพและฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาลเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเอาไว้ให้ชัดเจน ซึ่งมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างผู้เขียนเสนอในรูปแบบกฎหมายพิเศษ โดยให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ตราขึ้นมาโดยเฉพาะ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูก พ.ศ. .... หรือให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไปตามกฎหมายทั่วไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองบนพื้นฐานของความเป็นธรรมในสังคมเกษตรกรรม และไม่สร้างภาระแก่นายจ้างมากเกินไป นอกจากนั้น การเสนอให้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร นัยหนึ่งต้องการคุ้มครองให้ลูกจ้างในงานดังกล่าว ซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างได้รับการคุ้มครองที่ชัดเจน อันเป็นการตัดปัญหาไม่ต้องนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จ้างมาเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีไม่มีกฎหมายลายลักษณ์อักษรกำหนดไว้ อันเป็นนิติวิธีในระบบประมวลกฎหมายของประเทศไทย โดยผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของไทย ดังนี้

1.การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย

ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ควรกำหนดเวลาทำงานปกติภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และสัปดาห์หนึ่งเมื่อรวมเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เหมือนกับลูกจ้างในงานทั่วไป เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพักผ่อนที่เหมาะสมหลังจากได้อุทิศแรงกายภาพทำงานให้แก่นายจ้าง และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้าง

1.2 ควรกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีเวลารับประทานอาหารตรงเวลาตามหลักโภชนาการของร่างกาย รวมทั้งมีเวลาส่วนตัวในการผ่อนคลายจากการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตลอดจนมีเวลาฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย เพื่อที่จะเกิดเรี่ยวแรงสำหรับการทำงานในเวลาส่วนที่เหลือของวันต่อไป

1.3 ควรกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ เสนอให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนทางร่างกายและมีเวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีเรี่ยวแรงพร้อมกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างในสัปดาห์ถัดไป ในกรณีวันหยุดตามประเพณี เสนอให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่จ้างทุก ๆ 90 วันในคราวเดียวกัน และมีวันหยุดตามประเพณีในท้องถิ่นเกิดขึ้นตรงกับในช่วงที่มีการจ้างมีวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นได้ไม่น้อยกว่า 3 วัน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าร่วมประเพณีแห่งท้องถิ่น

1.4 ควรกำหนดวันลากิจและค่าจ้างภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่จ้างทุก ๆ 90 วันในคราวเดียวกัน มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 1 วันของวันทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนั้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีวันลากิจที่สอดคล้องกับระยะเวลาการจ้าง โดยไม่ต้องหยุดงานและสูญเสียรายได้ในระหว่างนั้น

1.5 ควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องที่หรือจังหวัดที่ใช้บังคับ เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหยาดเหงื่อแรงกายที่ได้อุทิศการทำงานให้แก่นายจ้าง สำหรับนำมาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

1.6 ควรกำหนดข้อห้ามนายจ้างภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหลังคลอดไม่เกิน 6 เดือนทำงานในระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายที่อยู่ในระหว่างมีครรภ์ หรืออยู่ในระหว่างการให้นมบุตร

1.7 ควรกำหนดค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรภายใต้กฎหมายพิเศษ คือ (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานมาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 90 วันมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีการตั้งครรภ์มากขึ้น จนนำไปสู่การเพิ่มประชากรและกำลังแรงงานของประเทศในอนาคต

1.8 ควรกำหนดข้อห้ามนายจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไป โดยห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้เด็กได้รับการพักผ่อนหย่อนใจที่สอดคล้องกับช่วงวัยที่อยู่ในระหว่างการศึกษาเล่าเรียนและร่างกายกำลังเจริญเติบโต และป้องกันมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องตรากตรำทำงานหนักเกินสมควร

2.การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานสำหรับงานเกษตรกรรม

แม้ในบางเรื่องกฎหมายไทยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่นายจ้างพึงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมเพาะปลูกตามฤดูกาล ซึ่งนายจ้างมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยที่ชัดเจนในรูปแบบกฎหมายพิเศษหรือกฎหมายทั่วไป อย่างไรก็ดี จากสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างที่นายจ้างกำหนดไว้สั้น ๆ ตรงตามฤดูกาลของผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ดังนี้

2.1 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายพิเศษที่เหมาะสม

1) ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วทุก ๆ 90 วันในคราวเดียวกันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 1.5 วันของวันทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น ซึ่งเสนอให้กำหนดใน (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างงานเพาะปลูกในงานเกษตรกรรม พ.ศ. .... เพื่อให้ลูกจ้างที่นายจ้างได้จ้างระยะสั้น ๆ ส่วนใหญ่ไม่เกิน 90 วัน โดยมีการเข้าทำงานและออกจากงานของนายจ้างคนเดียวกันบ่อยครั้งให้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในวันหยุดพักผ่อนได้

2) ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอันจำเป็นที่สอดคล้องกับสภาพการจ้าง โดยต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง โดยแยกเป็นสัดส่วนกับสถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตรายทางการเกษตร หรืออุปกรณ์ในการฉีดพ่นสารเคมี ในกรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง รวมทั้งให้นายจ้างต้องเตรียมเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์เสริมที่สามารถป้องกันสารเคมีเข้าสู่ร่างกายให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนนายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน เช่น รองเท้าบูท โดยนายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อเสนอที่ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมไปจากกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน

2.2 การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั่วไปที่เหมาะสม

1) ผู้เขียนเสนอให้กำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานเกี่ยวกับการสัมผัสสารเคมีอันตรายทางการเกษตร เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างดังกล่าวและเด็กที่อยู่ในครรภ์ให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย

2) ผู้เขียนเสนอให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หากมี อันได้แก่ การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้

เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทางการเกษตรแก่ลูกจ้าง และอบรมให้ความรู้การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตรแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่มีการใช้สารเคมีอันตรายในขั้นตอนต่าง ๆ ในการจ้างลูกจ้างประเภทนี้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2560). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2561). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประชาไท. (2563). **ผลสำรวจเศรษฐกิจฐานราก มี.ค. 63 พบค่าแรงงานภาคเกษตรอยู่ที่ 6,013.47 บาท/เดือน**. ค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2565 จาก https://prachatai.com/journal/2020/07/88511

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน. (2562). **คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (20): รูปแบบการจ้างงานที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม**. ค้นวันที่ 5 มกราคม 2565 จาก https://aromfoundation.org/2019-19/

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ และวิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์. (2562). **การพัฒนาและปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทย ให้สอดคล้องกับหลักการสากลและแนวทางปฏิรูปประเทศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. (2566). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2557). **การศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2545). **รายงานการศึกษานโยบายแรงงานภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนพฤศจิกายน 2566**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). **สำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 ทั่วราชอาณาจักร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อังคณา เตชะโกเมนท์. (ม.ป.ป.). **ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. ค้นวันที่ 20 เมษายน 2566 จาก http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

ภาษาอังกฤษ

Benjamin Harkins. (2019). **Thailand Migration Report 2019**. Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.

Pusch Wahlig Workplace Law. (2020). **Germany: Employment Law Overview 2019-2020**. Berlin: Pusch Wahlig Workplace Law.

International Labour Organization. (2021). **Working and Employment Conditions in the Agriculture Sector in Thailand: A Survey of Migrants Working on Thai Sugarcane, Rubber, Oil Palm and Maize Farms**. Thailand: International Labour Organization.

International Labour Organization. (2001). **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. (n.d.). **Decent Work**. Retrieved June 12, 2023 from https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (n.d.). **Q&As on Business and Working Time**. Retrieved June 25, 2022 from https://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q15

Orawan Kaewboonchoo, Pornpimol Kongtip, and Susan Woskie. (2015). 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). 102.

Richard E. Walton. (1973). Quality of Working Life: What Is It. **Sloan Management Review**, 15(1). 12.

Translated References

Arom Pongpangan Foundation. (2019). **Labor Law Clinic (20): Employment Patterns Leading to Unfairness**. Retrieved on January 5, 2022, from https://aromfoundation.org/2019-19/. (in Thai)

Anukanat Techakomen. (n.d.). **Basic Information about International Labor Organizations**. Retrieved on April 20, 2023, from http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf. (in Thai)

Kasemsan Wilawan. (2017). **Lecture on Labour Law**. The Twenty-Four. Bangkok: Winyuchon. (in Thai)

National Statistical Office. (2014). **Kingdom-Wide Agricultural Census 2013**. Bangkok: National Statistical Office. (in Thai)

National Statistical Office. (2023). **Summary of the Labor Force Survey Results for November 2023**. Bangkok: National Statistical Office. (in Thai)

Office of Agricultural Economics. (2002). **Report on the study of agricultural labor policy**. Bangkok: Office of Agricultural Economics.

Office of Agricultural Economics. (2014). **Study on labor protection and welfare provision for agricultural workers**. Bangkok: Office of Agricultural Economics.

Prachatai. (2020). **Survey of the grassroots economy in March 2020 finds agricultural sector wages at 6,013.47 baht/month**. Retrieved on December 1, 2022, from https://prachatai.com/journal/2020/07/88511

Suphasit Taweejamsup. (2023). **Labour Law**. Bangkok: Winyuchon. (in Thai)

Suphasit Taweejamsup and Wimpat Rajpradit. (2019). **Development and Amendment of Thai Labor Laws to Align with International Principles and Country Reform Directions**. Bangkok: King Prajadhipok's Institute. (in Thai)

Wichitra (Foongladda) Vichienchom. (2018). **Basic Knowledge of General Law**. 2nd Edition. Bangkok: Textbook and Teaching Materials Project, Faculty of Law, Thammasat University. (in Thai)