

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม



นางสุภัทว์ณีจ ช่วยชู

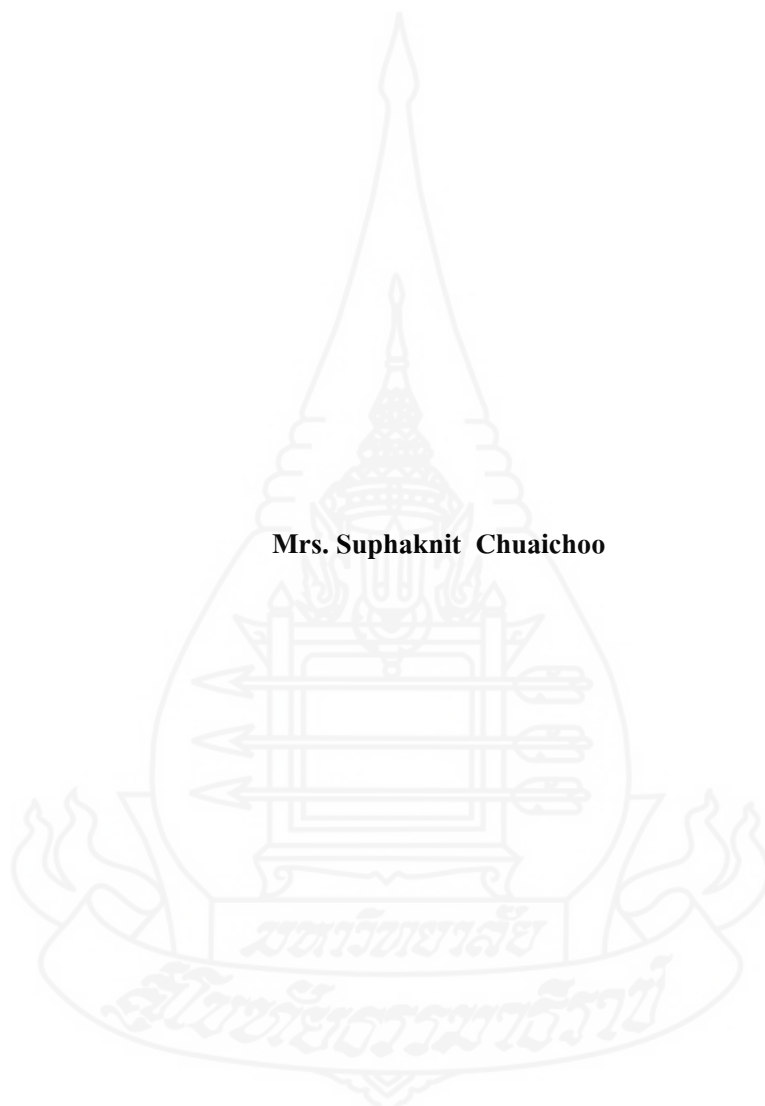
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Child Labor Protection Laws in The Agricultural Sector

Mrs. Suphaknit Chuaichoo



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Law


Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม
ชื่อและนามสกุล	นางสุภัทวณิช ช่วยชู
วิชาเอก	กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ชนินาฎ ลีดส์ 2. ศาสตราจารย์วิกรณ์ รักษ์ปวงชน

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์อึสร่า วรรณสawat)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินาฎ ลีดส์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์วิกรณ์ รักษ์ปวงชน)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ นุณรัตน์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม

ผู้วิจัย นางสาวศุภกวีนิชา ช่วยชู รหัสนักศึกษา 2624000267 ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีลส์ (2) ศาสตราจารย์วิวัฒน์ รักษ์ปวงชน ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม (2) ศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายของประเทศเดนมาร์ก ราชอาณาจักรนอร์เวย์ สหพันธรัฐสวิส และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (3) วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตรกรรมตาม ข้อ (2) และ (4) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตรกรรม พ.ศ.2557

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กฎระเบียบ ข้อบังคับ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบซึ่งในส่วนของกรณีศึกษาได้เลือกข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากเนื้อหาที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม

ผลการศึกษาพบว่า (1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม จะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมเท่าเทียมกับแรงงานเด็กในงานภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เพื่อแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามทฤษฎีความเสมอภาค โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเดียวกัน (2) มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของไทยได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีลักษณะคุ้มครองแรงงานทั่วไป ในส่วนกฎหมายต่างประเทศ ประเทศเดนมาร์กและสหพันธ์สาธารณรัฐสวิส มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับเด็กเฉพาะ โดยบังคับใช้กับแรงงานเด็กทุกสาขาอาชีพ สำหรับราชอาณาจักรนอร์เวย์มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรเฉพาะ ใช้กับแรงงานทุกประเภทรวมทั้งแรงงานเด็กด้วย นอกจากนี้ สหพันธรัฐสวิสยังมีกฎหมายแรงงานซึ่งจำแนกเป็นหมวดแรงงานเด็ก แรงงานผู้ใหญ่ไว้ชัดเจน (3) จากการศึกษารเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศประเทศเดนมาร์ก ราชอาณาจักรนอร์เวย์ สหพันธรัฐสวิสและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี พบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมในประเทศดังกล่าว มีกฎหมายให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานเด็กแยกจากแรงงานผู้ใหญ่ และมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมแยกจากงานในภาคอุตสาหกรรม โดยกฎหมายดังกล่าวมีข้อบัญญัติสำหรับใช้กับแรงงานเด็กไว้บางเรื่องโดยเฉพาะ (4) เสนอแนะให้แก้ไขขอบเขตการใช้บังคับ บทนิยาม งานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายสำหรับเด็ก เวลาการทำงาน ค่าตอบแทน วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาเพื่อศึกษาหรืออบรม และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมชัดเจน ครอบคลุมลูกจ้างเด็กที่ทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีได้ให้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ให้ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ แรงงานเด็กภาคเกษตรกรรม มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

Thesis title: Child Labor Protection Laws in The Agricultural Sector

Researcher: Mrs.Suphaknit Chuaichoo; **ID:** 2624000267;

Degree: Master of Laws; **Thesis advisors:** (1) Chaninat Leeds, Associate Professor; (2) Vikorn Rakpuangchon, Professor; **Academic year:** 2020

Abstract

This research aims to:(1) Study the concepts and theories concerning labor protection in the agricultural sector. (2) Study the legal measures relating to child labor protection in the agricultural sector according to Thai and foreign laws, namely: Laws of Denmark, Netherlands, Vietnam and Malaysia. (3) Analyze and compare the laws of Thai and foreign laws relating to child labor protection in the agricultural sector under (2) and (4) Suggest improvement guidelines and amend the Child Labor Protection Law in Agriculture Sector B.E. 2014.

This research is a qualitative research by document research method. By studying the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), Ministerial Regulation on Labor Protection in Agriculture B.E. 2557 (2014), rules, regulations, ILO conventions, articles, thesis of Thailand and foreign countries. By this research, the researcher has compiled the data into a system in which the analysis of research data and the researcher synthesize and analyze qualitative data based on the content of research, documentation and literature reviews to be used as a guideline for making recommendations to amend the law on measures to protect child labor in the agricultural sector.

The results of the study found that (1) the Child Labor Protection Act in the agricultural sector must provide equal protection for child labor in the agricultural sector to that of child labor in the industrial and commercial sectors for child labor in the agricultural sector to have a better quality of life according to the equality theory by being protected by the same law. (2) Child labor protection measures in the Thai agricultural sector are protected under the Labor Protection Act which the said law has a general labor protection nature in foreign law Denmark and the Federation of Malaysia there are specific child labor protection laws that apply to child labor in all occupations for the Netherlands there are specific laws protecting agricultural workers this applies to all types of labor, including child labor. In addition, the Socialist Republic of Vietnam there is a labor code which is classified as child labor adult labor clearly. (3) From a comparative study of the laws of Denmark, the Netherlands, the Socialist Republic of Vietnam and the Federation of Malaysia, it was found that the laws protecting child labor in agriculture in such countries there is a law to protect child labor separately from adult labor and there is a law to protect workers in the agricultural sector separately from those in the industrial sector. The law contains specific provisions for child labor. (4) To offer to amend the scope of enforcement, definition, jobs that may pose a danger to young employees, working time, compensation annual vacation, working time, leave for study or training and safety at work. In order for the Ministerial Regulation on Labor Protection in Agriculture B.E. 2557 (2014), there are clear measures to protect child workers in agriculture. It covers child employees who work in agriculture throughout the year and are not allowed to work in the manner of industrial work in connection with agricultural work to receive equality and equality.

Keywords: Child labor in the agricultural sector, Child Labor Protection Measures, International Labor Standards

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ชนิษฐา ลีตส์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการค้นคว้าข้อมูล วิธีเขียนที่ถูกต้องเพื่อให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์
ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงมุ่งมั่นศึกษาหาข้อมูลมาวิเคราะห์จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ
ท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์อิสรา วรรณสวาท ที่ได้กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการใน
การสอบวิทยานิพนธ์ ครอบครัวช่วยชู เพื่อนนักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์
ครั้งนี้ทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

สุภัทวันิจ ช่วยชู

สิงหาคม 2563



สารบัญ

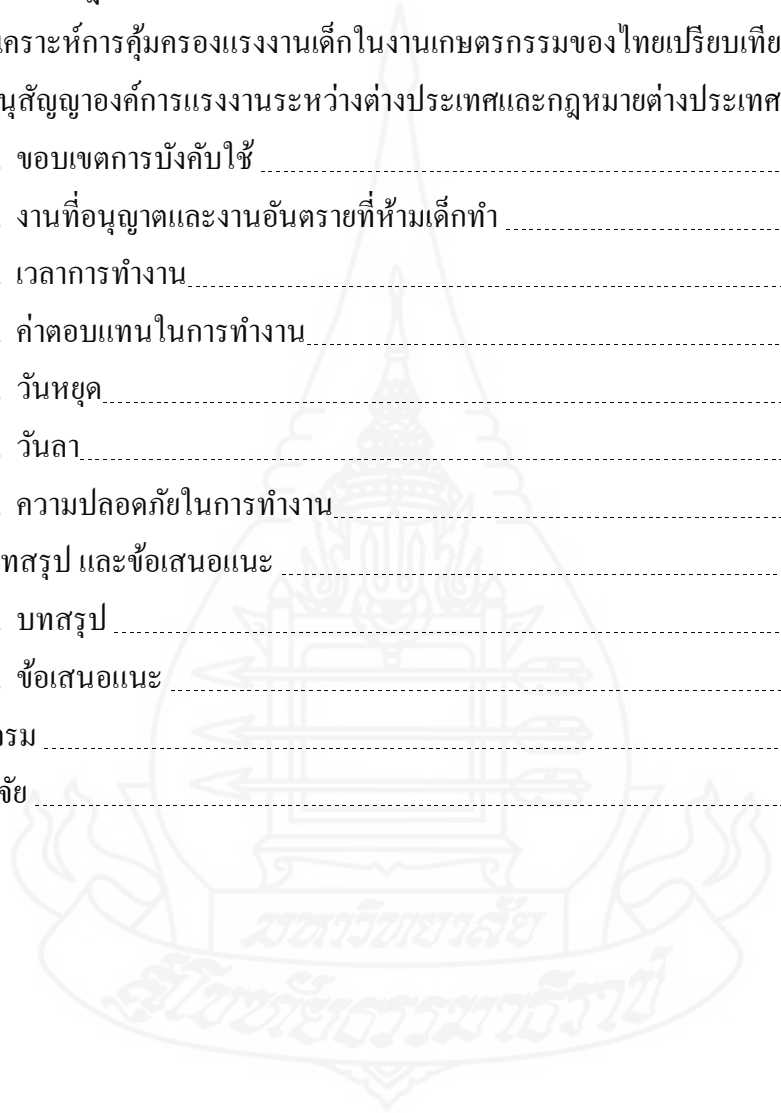
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	5
3. ขอบเขตการศึกษา	5
4. รูปแบบและวิธีการวิจัย	5
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
1. ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม	7
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	8
2.1 แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการด้านแรงงาน	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	15
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ	16
2.5 แนวคิดด้านมาตรฐานแรงงานภาคเกษตร	19
2.5.1 อนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม	19
2.5.2 ข้อเสนอที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม	22
2.5.3 อนุสัญญาและข้อเสนอที่ให้ความคุ้มครองด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเกษตรกรรม	27
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร	32
3.1 ทฤษฎีความต้องการ	32
3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคเกษตรกรรม.....	35
4.1 คุณภาพชีวิตและสภาพการจ้างงานภาคเกษตร	35
4.2 สวัสดิการแรงงานและรูปแบบการทำงานของลูกจ้างงานภาคเกษตร.....	37
4.3 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมสำหรับแรงงานในงาน เกษตรกรรม.....	40
บทที่ 3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ของประเทศไทยและมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ.....	42
1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ของประเทศไทย.....	42
1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	42
1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546	43
1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	45
1.3.1 ขอบเขตการบังคับใช้	47
1.3.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม	47
1.3.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ	49
1.3.4 เวลาการทำงาน.....	50
1.3.5 ค่าตอบแทนในการทำงาน.....	52
1.3.7 วันลา	53
1.3.8 ความปลอดภัยในการทำงาน	54
2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ของประเทศเดนมาร์ก	61
3. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็กภาคเกษตรของประเทศเนเธอร์แลนด์	67
4. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็กภาคเกษตรของประเทศเวียดนาม	70
4.1 ประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนาม	70
4.2 Circular No.23/200TT-BLTBXH	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็กภาคเกษตรของประเทศมาเลเซีย	77
5.1 กฎหมายการจ้างงานเด็กและเยาวชนฉบับปี พ.ศ. 2509	78
บทที่ 4 วิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมของไทยเปรียบเทียบกับ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างต่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	83
1. ขอบเขตการบังคับใช้	84
2. งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ	87
3. เวลาการทำงาน	91
4. ค่าตอบแทนในการทำงาน	95
5. วันหยุด	98
6. วันลา	101
7. ความปลอดภัยในการทำงาน	102
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	105
1. บทสรุป	105
2. ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	114
ประวัติผู้วิจัย	120



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม.....	85
ตารางที่ 4.2 งานที่อนุญาตและงานอันตรายตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ.....	88
ตารางที่ 4.3 เวลาการทำงานของกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ.....	92
ตารางที่ 4.4 กลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ.....	96
ตารางที่ 4.5 วันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ.....	99



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การใช้แรงงานเด็กเป็นการให้เด็กทำงานจนทำให้เด็กสูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก จากสถานการณ์แรงงานเด็กทั่วโลกที่มีอายุระหว่าง 5-17 ปี มีจำนวน 218 ล้านคน เป็นแรงงานเด็ก 152 ล้านคน มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานเด็กทั้งหมดเป็นเด็กที่ทำงานในงานอันตราย ในแง่ของความแพร่หลายของแรงงานเด็กพบว่า เด็ก 1 ใน 5 คน ในแอฟริกาเป็นแรงงานเด็ก รองลงมาคือ เอเชียและแปซิฟิก โดยพบว่า เด็ก 1 ใน 4 เป็นแรงงานเด็ก ทั้งนี้ยังพบว่าเด็กที่เป็นแรงงานเด็ก อายุ 5-11 ปี มีจำนวนร้อยละ 48 อายุ 12-14 ปี มีจำนวนร้อยละ 28 และเด็กอายุ 15-17 ปี มีจำนวนร้อยละ 24 และแรงงานเด็กในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 71 งานบริการร้อยละ 17 และภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 12¹

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรที่สืบทอดอาชีพนี้กันมายาวนาน ในระยะหลังเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่เกษตรกรรมแบบใหญ่ ซึ่งมีการจ้างแรงงานคนเป็นจำนวนมากขึ้นและในจำนวนนี้ก็มียุวกจ้างที่เป็นเด็กอยู่จำนวนไม่น้อย เนื่องจากงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นงานที่เด็กสามารถทำได้ และนายจ้างนิยมจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กเหล่านี้เพราะง่ายต่อการปกครองบังคับบัญชา รวมถึงค่าจ้างราคาถูกกว่าลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ ปัจจุบันลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการสำรวจการทำงานของแรงงานเด็กในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2561 พบว่า ประเทศไทยมีประชากร 66.4 ล้านคน มีสัดส่วนประชากรที่เป็นเด็ก 10.47 ล้านคน ซึ่งในสัดส่วนนี้มีเด็กทำงาน 4.09 แสนคน (3.9%) เป็นแรงงานเด็ก 1.77 แสนคน (1.7%) และมีเด็กทำงานอันตราย 1.33 แสนคน (1.3%) ซึ่งเด็กจะทำงานใน ส่วนของภาคเกษตรกรรมมากที่สุด 1.89 แสนคน (46.3%) รองลงมา ภาคการค้าและการบริการ 1.61 แสนคน (39.5%) และภาคการผลิต 5.8 หมื่นคน (14.2%) สาเหตุที่เด็กต้องมาทำงานก่อนวัยอันควรเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่เด็กต้องออกมาช่วยครอบครัวหารายได้เนื่องจากความยากจน เมื่อเด็กมาทำงานอาจได้รับผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งในด้านปัจจัยทางร่างกายของเด็กที่ยังไม่เจริญเติบโตเต็มที่

¹กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2560. หน้า 4.

รวมทั้งสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเด็กได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว² แรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก ง่ายต่อการเอารัดเอาเปรียบ และถูกชักจูงไปกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันการขยายตัวในระยะที่ผ่านมาต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีผลให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น มีแรงงานเด็กจำนวนมากได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำ และต้องยอมรับเงื่อนไขการทำงานต่างๆ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมและนายจ้างบางส่วนที่จ้างลูกจ้างเด็กอายุ 15-18 ปี ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การจ้างงานก็ไม่อาจห้ามการนำแรงงานเด็กมาใช้ได้ เนื่องจากปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในทางเศรษฐกิจ หรือปัญหาสังคม จึงจำเป็นต้องยอมรับการนำแรงงานเด็กมาใช้ แต่เมื่อมีการใช้แรงงานเด็กแล้วจะต้องให้การคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานเด็กให้ถูกต้องตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายโดยทั่วไปไม่เลือกเพศและวัย ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบรวมถึงห้ามเกณฑ์แรงงานเด็ก และต้องสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานองค์การระหว่างประเทศด้วย

ดังนั้น จึงได้มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ได้วางหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานเด็กที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติ นายจ้างที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และที่สำคัญการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กด้วย ทั้งนี้จะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่แยกเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือเพศ³ แต่ปรากฏว่ายังไม่สามารถบังคับให้เป็นผลตามหลักเกณฑ์และเจตนารมณ์ตามที่กฎหมายกำหนดแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวได้กำหนดความรับผิดชอบและบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนไว้ก็ตาม เนื่องด้วยสภาพการณ์ในปัจจุบันยังคงมีปัญหาหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ไม่สามารถบังคับใช้ได้เต็มที่ โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องแรงงานบกพร่องในเรื่องการเคารพกฎหมายอันเป็นสาเหตุหนึ่งที่สืบเนื่องมาจากปัญหาการรับรู้กฎหมายของประชาชนที่รัฐประกาศใช้ อย่างไรก็ตามประชาชนจะปฏิเสธว่าไม่รู้กฎหมายคงไม่ได้ เพราะรัฐได้ประกาศกฎหมายที่ออกมาใช้บังคับในราชกิจจานุเบกษาแล้วก็ตาม แต่ยังคงปรากฏว่าประชาชนจำนวนมากไม่น้อยไม่รู้ไม่เข้าใจกฎหมาย โดยเฉพาะประชาชนที่ยากจนและห่างไกลความ

²ชวลีพร อรัมนนตร. เด็กทำงาน 3.9% เหตุจากความจนวางนโยบายต้านใช้แรงงานเด็ก. คมชัดลึก. ค้นคืนวันที่ 5 มีนาคม 2563. จาก <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/375191>

³วนิดา อินทรอำนวย. การใช้แรงงานเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย. 2560. หน้า 1.

เจริญขาดโอกาสในการศึกษาอย่างเช่นแรงงานภาคเกษตรกรรมนอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถควบคุมการบังคับใช้ได้อย่างทั่วถึงและยังไม่มีความชัดเจนพอที่จะบอกได้ว่าแรงงานเด็กภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างไร ตลอดจนสภาพการจ้างงานของนายจ้างที่มีลักษณะงานไม่ต่อเนื่องจ้างตามฤดูกาล ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่กำหนดไว้แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าว ตามมาตรา 6 จะให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มาใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมก็ตาม

แต่ด้วยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ได้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้กับแรงงานภาคเกษตรกรรม บทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดขอบเขตการบังคับใช้คุ้มครองแก่ลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ทำให้ไม่สอดคล้องกับแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะแรงงานเด็กที่ถูกกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางส่วนและกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมบางส่วน อย่างไรก็ตามกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวยังบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานตลอดทั้งปีครอบคลุมทุกมาตรา ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมที่มีได้จ้างตลอดทั้งปีและมีได้ทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ได้รับการคุ้มครองบางมาตราเท่านั้น จึงทำให้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติ อาจดูเอารัดเอาเปรียบได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 ได้กำหนดงานอันตรายที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายมุ่งใช้บังคับงานภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก แต่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ยังมีได้บัญญัติงานอันตรายในภาคเกษตรกรรมไว้แต่อย่างไร ยังคงให้นำบทบัญญัติมาตรา 49 มาบังคับใช้กับแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม จึงไม่อาจทราบได้ว่างานใดบ้างเป็นงานอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม แรงงานเด็กอาจได้รับอันตรายจากการทำงานโดยที่นายจ้างไม่อาจแยกแยะได้ว่างานประเภทใดบ้างที่เป็นงานอันตรายที่ห้ามแรงงานเด็กไม่ให้ทำและน้ำหนักสิ่งของที่ลูกจ้างสามารถ ยก แบก หาม หรือเข็นได้ อีกทั้งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าว ยังมีได้กำหนดเวลาการทำงานและค่าตอบแทนในเกษตรกรรมไว้ ลักษณะการจ้างงานเกษตรกรรมมีลักษณะการจ้างงานหลายประเภท อาทิ การจ้างรายวัน รายสัปดาห์ และจ้างเหมา ประกอบกับงานเกษตรกรรมมีลักษณะเฉพาะขึ้นอยู่กับสาขานั้นๆ สภาพการทำงานยังขึ้นอยู่กับสภาพดิน ฟ้า อากาศ เป็นหลักมีความแตกต่างไปจากงานภาคอุตสาหกรรม แรงงานภาคเกษตรกรรม ไม่ได้รับความคุ้มครอง โดยเฉพาะแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยเริ่มเจริญเติบโต ยังไม่มีการพัฒนาทางด้านร่างกายอย่าง

เต็มที่ และจะต้องเป็นวัยที่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ หากทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด อาจเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจของเด็กได้ ประกอบกับมาตรา 47 ที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. บทบัญญัติดังกล่าว ไม่มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของภูมิประเทศของไทย

ส่วนค่าตอบแทนแม้จะนำบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในงานภาคเกษตรกรรมมาใช้ บังคับกับงานเกษตรกรรมก็ตาม แต่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร ด้วยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เป็นเด็กโดยตรง ลูกจ้างเด็กอาจไม่ได้รับค่าจ้างได้ และนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นได้ด้วยเช่นกัน

และกรณีวันหยุดและวันลาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างเด็ก มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี หยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณีและมีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมไม่ได้รับการคุ้มครองเต็มรูปแบบตามกฎหมายกำหนด โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 45 และมาตรา 52 จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองค่าจ้างในวันหยุดและวันลา และไม่ได้รับการศึกษา พัฒนาอบรม ตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ ลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรม ยังไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานซึ่งอุปกรณ์การป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลของลูกจ้างเด็ก ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นผู้จัดหาเอง จึงทำให้ลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน ครบครันมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดี ประกอบกับลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมมีการศึกษาระดับภาคบังคับ ไม่ได้รับการอบรมในเรื่องการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีทางการเกษตร ทำให้ไม่ทราบวิธีป้องกันตนเองจากอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ด้วยลักษณะงานภาคเกษตรกรรมของไทย ส่วนใหญ่ไม่เป็นสถานประกอบกิจการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร
- 2.2 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศได้แก่ กฎหมายของประเทศเดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ เวียดนาม และมาเลเซีย
- 2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตร
- 2.4 เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตรที่ได้รับ การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยศึกษาสภาพ การทำงาน สภาพการจ้าง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการ มาตรฐานแรงงาน ปัญหาอุปสรรค ของแรงงานเด็กภาคเกษตร เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรป ได้แก่เดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ เวียดนาม มาเลเซีย และมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

4. ระเบียบและวิธีวิจัย

การวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยทาง เอกสารเป็นหลัก (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารที่เป็นตัวบท กฎหมาย แนวความคิด ตำราทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) นำมาเรียบเรียงโดยพรรณนา และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้ได้มาซึ่งข้อสรุป และข้อเสนอแนะ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 แรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีสำหรับงานทั่วไป ส่วนไม่ต่ำกว่า 13 ปีสำหรับงานเบา และไม่ต่ำกว่า 18 ปีสำหรับงานอันตราย แต่สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนานั้นได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปเป็น 14 ปี งานเบาเป็น 12-14 ปี และงานอันตรายเป็น 16 ปี ตามอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ฉบับที่ 138) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5.2 แรงงานเด็กประเทศไทย หมายถึง ลูกจ้างเด็กของประเทศไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีถึงต่ำกว่า 18 ปี

5.3 มาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก หมายถึง การใช้แรงงานเด็กของประเทศไทยตามบัญญัติไว้ในหมวด 4 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีจำนวน 9 มาตรา เริ่มตั้งแต่มาตรา 44ถึงมาตรา 52

5.4 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง มาตรฐานหลักด้านแรงงานที่อยู่ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

5.5 แรงงานเด็กภาคเกษตรกรรม หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ถึงต่ำกว่า 18 ปีที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร

6.2 ทราบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศ

6.3 ทราบความแตกต่างข้อดีข้อเสียกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตร

6.4 ได้แนวทางและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร

การศึกษาวิจัยเรื่อง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมา และรวบรวมนำเอาหลักแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม

ประเทศต่างๆ มีการใช้แรงงานเด็กมาตั้งแต่สมัยโบราณ แต่เป็นการใช้ในลักษณะช่วยเหลือครอบครัวเนื่องจากสมัยนั้นไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ช่วยทำการผลิตอย่างเช่นปัจจุบันจึงไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก งานที่แรงงานเด็กช่วยทำ ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์ การเพาะปลูก เป็นต้น ปัญหาการใช้แรงงานเด็กจึงไม่เกิดขึ้น ต่อมาประเทศต่างๆ ได้ประกอบอาชีพในเชิงธุรกิจ จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากจึงมีการจ้างแรงงานกันขึ้นรวมทั้งจ้างแรงงานเด็กด้วย แต่มีนายจ้างบางรายให้เด็กทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างแต่เลี้ยงดูให้อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม แต่ก็ไม่ได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีนัก เพียงแต่บิดา มารดา ผู้ปกครอง พอใจสำหรับการเลี้ยงดูเด็กเป็นการแบ่งเบาภาระ เพราะฐานะเศรษฐกิจทางครอบครัวไม่พร้อมที่จะเลี้ยงดูเด็กได้ บางครั้งเด็กต้องการมาทำงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ฝ่ายนายจ้างก็พอใจที่จะใช้แรงงานเด็ก เนื่องจาก เด็กสอนง่าย มีความคล่องแคล่ว ควบคุมง่าย สามารถทำงานได้หลากหลาย ประกอบกับการจ่ายค่าจ้างในอัตราต่ำโดยไม่ได้แย้งอย่างผู้ใหญ่ ทั้งๆ ที่เด็กบางคนทำงานมากกว่า และได้ผลงานมากกว่าผู้ใหญ่บางคนเสียอีก⁴

ปัญหาการใช้แรงงานเด็กเป็นที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ เนื่องมาจากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่พัฒนาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ โดยเฉพาะปัญหาแรงงานเด็กที่เกิดขึ้นกับประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจในระดับสากล ส่งผลกระทบต่อประเทศเหล่านี้ เช่น ถูกแรงกดดันจากประชาคมโลกในเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งเรียกร้องให้ยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นทางการ ซึ่งองค์การระหว่างประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศที่พัฒนาแล้ว หันมาให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

⁴นิกร พรายแสงเพชร. (ม.ป.ป.). ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 78-79

ดังเช่น มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก ในอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (Minimum Age Convention, 1973) หรืออนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 (The Worst Form of Children Labour Convention, 1999) รวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กกันมากขึ้น แต่มีหลายประเทศที่กำหนดกฎหมายโดยไม่ครอบคลุมทุกประเภทงาน ส่วนใหญ่จะใช้บังคับกับแรงงานที่มีสัญญาการว่าจ้าง ทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย โดยเฉพาะกรณีแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมนั่นเอง

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

2.1 แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะเด็กถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบต่อจากคนรุ่นก่อนมา ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

เดลามอท และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับแรงงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือประโยชน์และผลดีของงานที่จะมีผลต่อแรงงานหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ⁵

⁵Delamotte, Y., & Takesawa, I. Quality of work life in international perspective. Geneva: International Labour Office. 1984. p.104 อ้างใน กัลยา ดิษเจริญ.(2538).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์. หน้า 16-17.

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther & Davis (1996:499) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง “การมีการบังคับบัญชาสภาพการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้แก่แรงงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้นการปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงานการมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงานเช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups)⁶

แฮกแมน และซัตเติล (Hackman & Suttle, 1977: 14) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจ และเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านประสบการณ์ต่างๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กร ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจะประเมินได้โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ⁷

อุมารินท์ เอื้อนุกูล (2551,25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้

⁶Werther & Davis . Human resource and personnel management. New York : McGraw-Hill. 1996.p. 499.อ้างใน กัลยา ดิษเจริญ.(2538).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 15.

⁷Hackman , R.J. and L.J. Suttle. Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change. Santa Monica, California : Goodyear Publishing .1977.p.14 อ้างในรัชพล บุญอนเนก วัฒนา.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. หน้า 11.

นอกจากจะต้องมีพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งแกร่งและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่⁸

- 1) ทักษะค่านิยมที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
- 3) ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
- 4) มุ่งอนาคตควบคุมตนคือ มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะ อดได้

รอได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

- 5) มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรงเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้รวบรวมมานั้น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์จากตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ลูกจ้างและนายจ้าง สรุปได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มุมมองของลูกจ้าง หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยจากการทำงาน มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรมจากไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ตอบสนองความต้องการอย่างเท่าเทียมและมีความมั่นคง เพื่อให้ลูกจ้างดำรงชีวิตที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มุมมองของนายจ้าง หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มผลผลิตให้กับนายจ้าง และส่งเสริมลูกจ้างให้มีศักยภาพในการทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของนายจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ให้นายจ้างได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านอธิบายมาแล้วนั้น ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ดังนี้

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton ,1997) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีลักษณะสำคัญที่กำหนดเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ⁹

⁸ อุมรินทร์ เอื้อนุกูล. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา . ชลบุรี. 2551. หน้า 2

⁹ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.คุณภาพชีวิตกับการทำงาน.ค้นคืนวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ.2563 จาก <https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับชีวิตอยู่ได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งคมกำหนดไว้ และต้องเป็นธรรม

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัยในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ หรือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติให้มีทักษะและความรู้หลากหลาย ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

4) ส่งเสริมความก้าวหน้า และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5) ส่งเสริมความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสร้างความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างเท่าเทียมทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ

6) บริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยจะต้องเกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนเคารพในสิทธิส่วนบุคคล รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล หมายถึง ต้องกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

พิไลสรร แดงสะอาด ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้¹⁰ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุรณาการสังคม การมีส่วนร่วมในองค์กร ประชาธิปไตยในการทำงาน และ เวลาว่างของชีวิต

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair pay) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนจะต้องจ่ายตามหลักงานทำเท่ากับเงินเท่ากัน (Equal Pay For Equal Work) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกประกอบด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ

¹⁰พิไลสรร แดงสะอาด. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ ประชาชาติธุรกิจ .(2547,17 มกราคม). หน้า 7

(Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ซึ่งสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คนได้

2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินได้แก่สวัสดิการต่างๆ อาทิ วันหยุด วันลา เวลาพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งถือว่าเป็นค่าจ้างงาน แต่สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้าง

3) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงการจ้างงานและเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

4) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งด้านภายนอกและภายใน เช่น ความสะอาดของสถานที่ แสงสว่าง เสียง กลิ่น นอกจากนี้ต้องมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพการทำงานในระยะยาวเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดไว้

5) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) หมายความว่าต้องมียोगค์กรไตรภาคี ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ เข้าร่วมการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้างพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) หมายถึง การเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7) บูรณาการสังคม (Social Integration) เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับกฎระเบียบจนเกินไป เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว

8) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) เน้นการทำงานเป็นทีม

9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) คือ การสร้างความเสมอภาคกับคนอย่างเท่าเทียมกัน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ให้การยกย่องให้เกียรติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการระดับหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) หมายถึง มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว เพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน มีวันพักระยะยาว

ผจญ เฉลิมสาร ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) โดยมีผู้รู้และนักวิชาการได้นิยามไว้หลายประเด็น อาทิ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน

ได้รับความพอใจในการทำงานสูงขึ้น และความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจและสร้างความพึงพอใจสำหรับคนงาน ส่วนในความหมายแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานในด้านการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพการทำงาน อีกด้านหนึ่ง กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในการทำงาน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสำคัญต่อนายจ้าง 3 ประการ คือ

1) ช่วยเพิ่มผลผลิตของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี และสภาพการทำงานที่ดียอมส่งผลให้ลูกจ้างมีชีวิตสุขสบายทำให้ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพของลูกจ้าง และทำให้อัตราการขาดงานลดลง

2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจการทำงานเมื่อลูกจ้างได้รับขวัญกำลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิผล

3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร ช่วยให้ความก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ลดการลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวมาข้างต้น แนวคิดส่วนใหญ่สอดคล้องต้องกัน มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย ผู้ศึกษาจะขอใช้แนวคิดของวอลตัน (Wal ton) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตใน วิจัยเรื่อง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม เนื่องจาก มีความครอบคลุมใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริง ซึ่งลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการ และปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการด้านแรงงาน

ในสังคมเกษตรกรรมนั้น การใช้แรงงานเป็นการใช้แรงงานในลักษณะครอบครัว มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกันระหว่างครอบครัว ชุมชน ส่วนใหญ่จะกระทำกันในรูปแบบการแลกเปลี่ยนขอแรงกัน หรือที่เรียกว่า “การลงแขก” แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคม

อุตสาหกรรม ทำให้ผู้คนอพยพจากชนบทเข้าสู่ชุมชนเมืองมากขึ้น ทำให้วิถีชีวิตการทำงานเปลี่ยนไป จากที่แรงงานเคยช่วยเหลือกันเกื้อกูลกันก็ต้องหวังพึ่งนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้เป็นหลัก

ในระยะแรกของการจ้างงานในอุตสาหกรรมนั้น นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง โดยเหตุผลด้านมนุษยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังเช่น นายโรเบิร์ต โอเวน เจ้าของโรงงานทอผ้า ในอังกฤษได้เริ่มจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างของตน โดยลดชั่วโมงทำงานให้ลดน้อยลง ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย และจัดโครงการออมทรัพย์ให้ลูกจ้าง ต่อมา นายจ้างอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น จนในที่สุดรัฐบาลเห็นประโยชน์การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเข้ามามีส่วนรับผิดชอบเอง โดยมีการกำหนดขอบเขตการจัดสวัสดิการแรงงานทั่วประเทศ และออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง¹¹

ต่อมาประเทศต่างๆ ต่างเห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการแรงงานมากขึ้น จึงได้จัดสวัสดิการสังคม¹² (Social Welfare) ขึ้น สวัสดิการสังคมหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย การประกันรายได้ การมีงานทำ และมีสวัสดิการแรงงาน ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ บริการทางสังคมของปัจเจกบุคคล

ดังนั้น เมื่อพิจารณาสวัสดิการแรงงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม เป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคมที่รัฐจะต้องจัดให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หรือร่วมมือกับภาคเอกชน และภาคประชาชน

อย่างไรก็ดี แรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม เป็นกลุ่มแรงงานที่สำคัญกลุ่มหนึ่งของประเทศเนื่องจากปัจจุบันแรงงานภาคเกษตรประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน แต่ส่วนทางกับระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องพึ่งพาผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก จึงควรให้ความสนใจ

¹¹ สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. (2520). ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่อง สวัสดิการจัด โดยคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 7 เมษายน (เอกสาร โรเนียว) หน้า 1 อ้างใน “รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” หน้า 2-6 – 2-7

¹² ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 1 เดือนธันวาคม 2546 บ.แอ็ดสันเพรส โปรดักส์ จำกัด หน้า 1-6

จากภาครัฐในการกำหนดสวัสดิการและให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเช่นเดียวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การทำงานทุกประเภทจะต้องประสบปัญหาต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต แรงงานจะต้องตระหนักถึงวิธีป้องกันให้มากกว่าวิธีรักษา ดังนั้นแรงงานจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานให้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยคณะกรรมการร่วมมือระหว่างองค์การอนามัยโลก (World Health Organization) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยกำหนดขอบเขตจุดมุ่งหมายของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้¹³

- 1) การส่งเสริมและธำรงรักษาไว้ (Promotion and Maintenance) ซึ่งหมายถึงความสมบูรณ์ของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการดำเนินชีวิตที่ดีของผู้ประกอบอาชีพในทุกอาชีพ
- 2) การป้องกัน (Prevention) ซึ่งเป็นการควบคุมภัยอันอาจเกิดจากการทำงาน เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพที่ดี ไม่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน
- 3) การปกป้องคุ้มครอง (Protection) เพื่อมิให้ผู้ประกอบอาชีพทำงานเสี่ยงอันตราย ซึ่งจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้
- 4) การจัด (Placing) หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้ประกอบอาชีพมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมความสามารถของร่างกายและจิตใจของเขา
- 5) การปรับ (Adaptation) จัดงานให้เหมาะสมกับคนและปรับคนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ 2 ประเภท กล่าวคือ อนุสัญญา และข้อแนะ ปัจจุบันมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยและสุขภาพมากมาย อาทิ การป้องกันอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร และการใช้แรงงานเด็ก

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กำหนดให้ครอบคลุม 4 ประเด็น ดังนี้¹⁴

¹³เฉลิมชัย ชัยกิตติกรรณ์ .ความปลอดภัยในการทำงาน . เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เล่มที่ 1,หน่วยที่ 2 ,นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2558 หน้า 5-6

¹⁴<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

- 1) นโยบายที่แนะนำเพื่อประเทศสมาชิกรูปไปปฏิบัติในรูปของอนุสัญญา และข้อแนะนำต่างๆ
- 2) ประเภทงานที่มีความเสี่ยง เช่น การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
- 3) ความเสี่ยงเฉพาะที่อาจเป็นอันตรายได้มากกว่า 1 อาชีพอัน ได้แก่ สารเคมี รั้งสีที่แผ่กระจาย มะเร็ง มลภาวะทางอากาศ เสียงดังและการสั่นสะเทือน
- 4) มาตรการป้องกัน เช่น การตรวจสอบเครื่องจักรกล การตรวจสอบทางการแพทย์แก่คนงานหนุ่มสาว หรือการตรวจสอบน้ำหนักแบกหามของคนงาน เป็นต้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ซางฮี ลี (Chang- Hee Lee) เป็นนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ให้ความหมาย “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ว่า การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในระดับต่ำที่สุดที่กำหนดไว้โดยกฎหมาย¹⁵ ซึ่งกฎระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำมีขึ้นครั้งแรกที่ประเทศนิวซีแลนด์ในปี พ.ศ. 2439 และต่อมาที่สหราชอาณาจักรในปี พ.ศ. 2452 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมีเจตนารมณ์หลัก คือ การจัดการกดขี่ค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่าถึงการจ่ายค่าจ้างในอัตราต่ำโดยการสมยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงมุ่งจำกัดเฉพาะกลุ่มคนที่ได้รับค่าจ้างต่ำมากหรือกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับคัดสรรไว้ เช่น ลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้หญิง เด็กและคนงานที่เป็นพลเมืองของประเทศนั้น ๆ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้นายจ้างมองว่าไม่มีปากมีเสียงที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างเช่นประเทศศรีลังกามีการรับรองการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายในปี พ.ศ. 2470 และในปี พ.ศ. 2461 ประเทศอาร์เจนตินาออกกฎหมายว่าด้วยงานบ้าน โดยมีสาระสำคัญที่จะปกป้องลูกจ้างทำงานบ้านซึ่งได้รับการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำ¹⁶

นอกจากนี้ ซางฮี ลี (Chang- Hee Lee) กล่าวว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายในการปกป้องลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคในการแข่งขันเพื่อให้ได้งานทำ โดยใช้หลักเกณฑ์ของมาตรฐานแรงงานเป็นแนวปฏิบัติ หากค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดขึ้นมากในอัตราที่สูงเกินไปอาจมีผลกระทบในทางลบต่อการจ้างงานและมีผลต่อการกระจายรายได้โดยภาพรวม หากต้องการให้มีการแข่งขันการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำอาจถูกมองว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อขัดขวางการลงทุนของต่างประเทศ

¹⁵Chang- Hee Lee, The Minimum Wage.AsianLabour Update, Janaury-March 2002:13-15 อ้างอิงในกรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร กรุงเทพมหานคร : แอ็ดวันซ์ โกลบอล บิซิเนส, 2547 หน้า (2-8)

¹⁶กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร กรุงเทพมหานคร : แอ็ดวันซ์ โกลบอล บิซิเนส, 2547 หน้า (2-8)

ในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ประกาศใช้กฎหมายแรงงาน และการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตร โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าของเรื่อง และมีผู้ตรวจการในท้องถิ่นทำหน้าที่ตรวจสอบการผลิตพืชผลการเกษตรของประเทศ และใกล้เคียงข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ และเงินค่าล่วงเวลา การใช้แรงงานเด็ก ใบอนุญาตทำงาน ค่าชดเชย อาชีวอนามัย โครงการป้องกันการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย การจัดที่อยู่อาศัยสำหรับผู้อพยพ และการใช้เงินช่วยเหลือแก่ผู้ตกงาน¹⁷

อย่างไรก็ดี ประเทศต่างๆ จำนวนไม่น้อยยอมรับหลักเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำในขณะเดียวกัน ก็มีแนวโน้มที่จะป้องกันการเพิ่มอัตราค่าจ้างของบรรดาลูกจ้างประเภทต่างๆ ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกมาตรการในรูปแบบของอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายภายในประเทศ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานกับเครื่องจักร พ.ศ. 2471 (Minimum Wage Fixing Machinery Convention No.26 : 1928) อนุสัญญาว่าด้วยกลไกการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2494 (Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No.99 : 1951) และอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513 (Minimum Wage Fixing Convention No.131: 1970)¹⁸

บางประเทศทั้งในทวีปยุโรปและทวีปเอเชีย เช่น ประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย จีน และญี่ปุ่น เป็นต้น ได้ใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ในขณะที่ประเทศอื่นๆ เช่น เกาหลีใต้ เวียดนาม และเดนมาร์ก มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวที่ใช้ทั่วประเทศ จากกฎเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นที่ยอมรับของประเทศพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนากำหนดเป็นมาตรฐานนโยบายด้านสังคม เพื่อปกป้องลูกจ้างไร้ฝีมือโดยการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่าเมื่อจะต้องมีการจ่ายค่าจ้าง แต่ประโยชน์ของค่าจ้างขั้นต่ำ ยังเป็นที่สงสัยจากผู้กำหนดนโยบาย และนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ ด้วยเหตุที่ทั้งประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่พัฒนาแล้วได้เผชิญกับภาวะวิกฤติที่มีการจ้างงานลดลง และไม่มีการจ้างงานเรื่อยมาจวบจนปัจจุบัน¹⁹ แต่เมื่อพิจารณาถึงอุปสงค์สำหรับแรงงานแตกต่างไปจากอุปสงค์สำหรับสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ ถ้าเป็นอุปสงค์สำหรับสินค้าจะเกิดขึ้นเนื่องมาจากความต้องการบริโภคสินค้า หรือบริการชนิดนั้น โดยตรง แต่กรณีอุปสงค์สำหรับแรงงานไม่ได้เกิดจากการที่ผู้ผลิตต้องการบริโภคแรงงานโดยตรง การที่ผู้ผลิตมีอุปสงค์สำหรับ

¹⁷กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร กรุงเทพฯ : แอ็ดวันซ์ โกลบอล บิซิเนส, 2547หน้า(2-9)

¹⁸<http://www.ilo.org>

¹⁹กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน , การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร(2-8)

แรงงาน สืบเนื่องมาจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์สำหรับสินค้า บริการที่ผู้ผลิตขึ้นมาได้ เช่น หากสินค้าหรือบริการเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้น ผู้ผลิตก็ขยายปริมาณการผลิต โดยที่จ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกันหากสินค้าหรือบริการขายไม่ออกหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ผู้ผลิตก็จะลดปริมาณการผลิตลงและจะต้องลดปริมาณการจ้างแรงงานลง นั่นคือ อุปสงค์สำหรับแรงงานมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง ในขณะที่อุปสงค์สำหรับแรงงานก็ยังมีลักษณะเป็นอุปสงค์ร่วม เพราะในการผลิตผู้ผลิตจะต้องใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกันหลายชนิด เช่น เครื่องจักร ที่ดิน และอื่นๆ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เมื่อแรงงานเป็นต้นทุนพื้นฐานในการผลิตสินค้าและบริการ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้น ทำให้มีต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการที่สูงขึ้นตาม นายจ้างอาจผลักภาระนี้ให้กับผู้บริโภค²⁰ โดยกำหนดราคาสินค้าและบริการตามท้องตลาดให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าครองชีพและอาจทำให้เกิดการเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจึงถือเป็นการบิดเบือนกลไกตลาด หากกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับที่สูงเกินกว่าราคาคุณภาพแล้วจะทำให้อุปทานของแรงงานมากกว่าอุปสงค์ นายจ้างจะเลือกจ้างเฉพาะแรงงานที่มีความสามารถสูงเท่านั้น ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่ม เนื่องจากขาดประสบการณ์ทั้งที่กลุ่มนี้เต็มใจที่จะทำงานแม้จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายก็ตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดจึงเป็นมาตรการแทรกแซงของรัฐ เพื่อมิให้แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำเกินไป เป็นการคุ้มครองแรงงานที่อ่อนแอไม่สามารถต่อรองได้ ในการบริหารกำกับหรือการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรมีการผสมผสานระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรจะเป็นค่าจ้างสำหรับแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานกับค่าจ้างที่เรียกว่าค่าจ้างพื้นฐาน โดยปกติค่าจ้างพื้นฐานจะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำระดับหนึ่ง มากน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ทักษะที่เพิ่มขึ้นภายหลังจากการทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว แม้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกระบวนการแทรกแซงเศรษฐกิจของรัฐ แต่เป็นเรื่องที่เหมาะสม เพราะปล่อยให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามกลไกตลาดอาจเกิดการล่าช้าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

จากการศึกษาประโยชน์ค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายทางด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานอย่างหนึ่ง ที่สามารถคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือให้ได้รับค่าจ้างเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิงที่ทำงานในที่เดียวกัน โดยลักษณะงานที่ทำ และสถานภาพของการทำงานในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความยากลำบากในการทำงานเท่ากัน ดังนั้น

²⁰พรพล เทศทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (2562 ,25 เมษายน) กรุงเทพธุรกิจ (ออนไลน์) สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com>

แรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรก็จะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดเช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

2.5 แนวคิดด้านมาตรฐานแรงงานภาคเกษตร

มาตรฐานแรงงาน เป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ภาคีสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรองว่าเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสันติภาพ ขจัดความยากจน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพของแรงงานมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกเพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน โดยส่วนใหญ่จะกำหนดในรูปแบบของอนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) และสนับสนุนส่งเสริมประเทศสมาชิกปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศของตนที่เกี่ยวกับแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหากประเทศสมาชิกใดให้สัตยาบันอนุสัญญาลบดับใดก็มีพันธกิจที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาลบดับนั้นๆ ให้ครบถ้วนส่วนข้อเสนอแนะเป็นเพียงแนวปฏิบัติเพื่อรับเอาไปดำเนินการตามที่เห็นควรไม่ต้องให้สัตยาบันนอกจากนี้ยังมีมาตรฐานแรงงานในรูปแบบอื่นๆ ด้วย มีลักษณะแตกต่างกันในทางปฏิบัติของมาตรฐานนั้นๆ เช่น รูปแบบพิธีสาร (Protocols) มักจะเป็นตัวกำหนดในส่วนขยายหรือเพิ่มเติมของอนุสัญญา และในส่วนรูปแบบปฏิญญา (Declarations) จะเป็นตัวกำหนดเป็นหลักการใหญ่หรือกรอบแนวคิดของมาตรฐานแรงงานหรือการส่งเสริมการนำไปใช้²¹ ปรากฏตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.5.1 อนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้มีอนุสัญญาสำหรับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมไว้หลายฉบับ ดังนี้

1) อนุสัญญาลบดับที่ 10 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงานในภาคเกษตรกรรม ค.ศ.1921 (C10 Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921)²² ได้กำหนดเกณฑ์อายุอนุญาติให้เด็กทำงานในภาคเกษตรกรรม โดยกำหนดว่า ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานเกษตรกรรม

²¹ กัทร นากชื่น. มาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เอกสารประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง เล่ม 1 หน้าที่ 1 นนทบุรี : สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2553 หน้า 1-9

²² <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 10)

ยกเว้นกรณีที่มีการทำงานนอกเวลาศึกษาเล่าเรียนตามปกติ ทั้งนี้จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเด็ก (แก้ไขและแทนด้วยอนุสัญญาที่ 138)

2) อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยการสมาคม (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (C 11 Right of Association (Agriculture) Convention, 1921)²³ กำหนดคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการรวมตัวกันของแรงงานเกษตรกรรม และกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดให้การคุ้มครองสิทธิดังกล่าวแก่แรงงานเกษตรกรรม เช่นเดียวกับที่ให้การคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น

3) อนุสัญญาฉบับที่ 12 ว่าด้วยค่าทดแทน (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (C12 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921)²⁴ กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบัน ออกกฎหมายการจ่ายค่าทดแทนแก่แรงงานเกษตรกรรมที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือระหว่างการปฏิบัติงาน

4) อนุสัญญาฉบับที่ 15 ว่าด้วยการประกันความเจ็บป่วย (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1927 (C15 Sickness Insurance (Agriculture) Convention 1927)²⁵ กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันจัดระบบการประกันการเจ็บป่วยแบบบังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมทุกคน ไม่ว่าจะทำงานโดยใช้อุปกรณ์หรือเครื่องทุ่นแรงหรือไม่ก็ตาม รวมถึงแรงงานฝึกหัดทำงานด้วย แรงงานผู้เอาประกันมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากแพทย์และได้รับเวชภัณฑ์อย่างพอเพียง

5) อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1951 (C99 Minimum Wages Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951)²⁶ กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการให้มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการภาคเกษตรกรรม หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องรัฐบาลภายหลังการหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่สถานประกอบกิจการสาขาอาชีพหรือแรงงานประเภทใด อย่างไรก็ตาม อาจมีการยกเว้นการบังคับใช้กรณีสมาชิกของครอบครัวที่ทำงานร่วมกันหรือการว่าจ้างสมาชิกภายในครอบครัว

²³ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 11)

²⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 12)

²⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 15)

²⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 99)

6) อนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1952 (ภาคเกษตรกรรม) (C 101 Holidays with Pay(Agriculture) Convention, 1952)²⁷ อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตร และแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้านเกษตรกรรม ให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งนี้ภายหลังจากการปฏิบัติงานกับนายจ้างคนเดียวกันเป็นระยะเวลาติดต่อกัน โดยช่วงระยะเวลาดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศหรือข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการ องค์การพิเศษที่รับผิดชอบในเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างหรือจากการที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจ ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข โดยอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง พ.ศ.2513 อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นด้วย ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นลูกจ้างซึ่งเป็นลูกเรือที่ทำงานในเรือ

7) อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานเกี่ยวกับไร่ ค.ศ. 1958 (C110 Plantations Convention (Agriculture) Convention, 1958)²⁸ กำหนดการคุ้มครองแรงงานในไร่ โดยห้ามมิให้บุคคลหรือสมาคมใดดำเนินกิจการสำนักงานจัดหาแรงงาน ยกเว้น ได้รับอนุญาตและมีการจดทะเบียนไว้กับหน่วยงานรัฐ แรงงานทุกคนของสำนักงานจัดหางาน ต้องได้รับการตรวจร่างกายก่อน นายจ้างหรือสำนักงานจัดหาแรงงานเป็นผู้จัดหาพาหนะที่เหมาะสมและปลอดภัยในการรับขนส่งแรงงานไปยังสถานที่ทำงาน นอกจากนี้มีการกำหนดคุ้มครองสภาพการจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น สัญญาจ้างแรงงานจะต้องกำหนดระยะเวลาสูงสุดเอาไว้ เช่น สำหรับการทำงานที่ไม่ต้องเดินทางไกลจากถิ่นที่อยู่ของแรงงานกำหนดเวลาจ้างต้องไม่เกิน 12 เดือน ในกรณีแรงงานไม่ได้ย้ายครอบครัวติดตามมาด้วย กรณีมีการย้ายครอบครัวติดตามมาด้วย สำหรับการทำงานที่ต้องเดินทางไกลจากถิ่นที่อยู่ของแรงงาน กำหนดเวลาจ้างงานต้องไม่เกิน 2 ปี กรณีไม่มีการย้ายครอบครัวติดตามมาด้วย และไม่เกิน 3 ปี กรณีมีการย้ายครอบครัวติดตามมาด้วย ส่วนสภาพการจ้างอื่นๆ ได้ระบุถึงสิทธิต่างๆ ในเรื่องค่าจ้างวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดประจำสัปดาห์ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ค่าทดแทน สิทธิในการก่อตั้งและเจรจาต่อรองร่วม และเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

8) อนุสัญญาฉบับที่ 141 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของแรงงานชนบท ค.ศ. 1975 (C141 Rural Workers' Organizations Convention , 1975)²⁹ กำหนดให้หลักประกันสิทธิของ

²⁷<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 101)

²⁸<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 110)

²⁹<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 141)

แรงงานในชนบท ในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กร โดยระบุว่าแรงงานชนบทหมายถึง บุคคลใดๆ ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม งานฝีมือ หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องในเขตชนบท ไม่ว่าจะในฐานะลูกจ้าง หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของแรงงานชนบทนี้ ให้รวมถึงสิทธิในการก่อตั้งการเข้าร่วมองค์กรด้วยการเลือกของตนเองโดยยึดหลักเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม องค์กรของแรงงานชนบท จะต้องมิอิสระและดำเนินกิจการในลักษณะสมัครใจ และจะต้องปลอดจากการแทรกแซง การขู่เข็ญบังคับ ทั้งนี้ การใช้สิทธิของแรงงานชนบทตามอนุสัญญานี้ จะต้องเคารพต่อกฎหมายของบ้านเมืองด้วย

2.5.2 ข้อแนะที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

นอกจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ มีอนุสัญญาเพื่อให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรแล้ว ยังได้จัดทำข้อแนะเพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวด้วย ซึ่งประกอบไปด้วยข้อแนะ ดังนี้

1) ข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของแรงงานหญิง (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (R13 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation ,1921)³⁰ เสนอให้มีการควบคุมการทำงานกลางคืนของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้มีช่วงเวลารพงานอันเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกายเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน

2) ข้อแนะที่ 17 ว่าด้วยหลักประกันทางสังคม (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (R17 Social Insurance (Agriculture) Recommendation,1921)³¹ เสนอให้มีการจัดหลักประกันทางสังคมเพื่อคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม กรณีเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ การให้ความคุ้มครองกรณีชราภาพ และการคุ้มครองกรณีอื่นที่คล้ายคลึงกัน ตามเงื่อนไขการคุ้มครองที่กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับแรงงานในอุตสาหกรรมอื่น

3) ข้อแนะที่ 93 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1952 (R93 Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation,1952)³² เสนอหลักการทั่วไปในการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม เกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไว้ที่ 1 สัปดาห์ สำหรับการงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลา 1 ปี และหากทำงานไม่ถึง 1 ปี ควรกำหนดให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว สำหรับแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี รวมถึงแรงงานฝึกหัดทำงาน ควรได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 2 สัปดาห์ สำหรับการงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลา 1 ปี และหากทำงาน

³⁰<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 13)

³¹<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 17)

³²<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations93)

ไม่ถึง 1 ปี ควรกำหนดให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามสัดส่วนระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว อย่างไรก็ตามในช่วงการหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงาน ไม่ควรกระทบต่อช่วงเวลาที่จำเป็นต้องเร่งรีบในการทำงานเพาะปลูกหรือเกี่ยวเกี่ยว หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อการผลิตทางการเกษตร

4) ข้อแนะนำที่ 110 ว่าด้วยงานเกี่ยวกับไร่ ค.ศ. 1958 (C110 Plantations Recommendation ,1958)³³ เสนอให้หน่วยงานรัฐมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อฝึกหัดและพัฒนาการทำงาน โดยมีผู้ฝึกสอน และหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม และให้การสนับสนุนทางการเงิน ที่ดิน อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงการให้ทุนเพื่อการฝึกอบรม มีการกำหนดคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับพืชไร่ไว้เดือนละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ห่างกันไม่เกิน 16 วัน สำหรับแรงงานที่ได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือตามผลงาน และมีการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง สำหรับแรงงานที่ได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นรายเดือน หรือรายปี โดยมีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานทราบด้วย เช่น อัตราค่าจ้าง วิธีการคำนวณค่าจ้าง ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้าง การหักค่าจ้าง จำนวนเงินค่าจ้างที่ได้รับ เป็นต้น มีการกำหนดให้ความคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันแก่แรงงานชายหญิงสำหรับการทำงานประเภทเดียวกัน ให้ความคุ้มครองชั่วโมงทำงานไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นกรณีการว่าจ้างงานเป็นกะ ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยในช่วงเวลา 3 สัปดาห์ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือการว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ควบคุมงาน หรือมีการออกกฎหมายหรือการทำข้อตกลงระหว่างองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ให้มีการสลับการทำงานในบางวันน้อยกว่าหรือเกินกว่า 8 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องไม่มีการทำงานเกินกว่าวันละ 9 ชั่วโมง

อย่างไรก็ดี เกณฑ์ชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้ดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงได้ กรณีจำเป็นต้องทำงานเร่งด่วนมีเหตุสุดวิสัย หรือจำเป็นต้องป้องกันความสูญเสีย เสียหาย หรือเน่าเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อพืชไร่ นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและตามความเหมาะสม ได้แก่ สถานที่จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พักผ่อนและสันทนาการ กรณีมีการจัดอาหารให้แก่แรงงาน โดยนายจ้างหรือผู้จัดหาอาหารควรกำหนดราคาที่เหมาะสม และนายจ้างไม่ควรแสวงหากำไรจากการดำเนินการดังกล่าว แรงงานต้องไม่ถูกบังคับให้จ่ายค่าสวัสดิการใดๆ ที่ตนเองไม่ประสงค์จะ ได้รับ การกำหนดให้ความคุ้มครองเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจ่ายค่าทดแทนกรณีได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ตลอดจนได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคม กรณีเจ็บป่วยคลอดบุตร ไม่สามารถทำงานได้ ชราภาพ และการคุ้มครองอื่นๆ ในทำนองเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานในภาคพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมอื่น

³³ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 110)

6) *ข้อแนะที่ 132* ว่าด้วยผู้เช่าโดยจ่ายค่าเช่า และผู้เช่าโดยการแบ่งผลผลิต การเกษตร ค.ศ. 1968 (R132 Tenants and Share Croppers Recommendation, 132)³⁴ บังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมที่จ่ายค่าเช่าเป็นเงินสด หรือผลผลิต หรือผู้จ่ายค่าเช่าเป็นส่วนแบ่งของผลผลิตที่ทำได้ โดยกำหนดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ค่าเช่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม และเป็นธรรมมีความยืดหยุ่นตามจำนวนผลผลิต ราคา และมูลค่าที่ดิน และมาตรการในการคุ้มครองผู้เช่าและผู้เช่าโดยการแบ่งผลผลิต มิให้ถูกเอาเปรียบจากผู้เช่าที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตการเกษตรการปฏิรูปที่ดิน การจัดรูปที่ดิน และการจัดการเงินทุนดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้เช่าที่ดินการเกษตรด้วย

7) *ข้อแนะที่ 193* ว่าด้วยการส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์ ค.ศ. 2002 (R193 Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002)³⁵ เสนอให้ประเทศสมาชิกส่งเสริมให้คนงานที่ทำงานในประเภทเดียวกัน ได้มีการรวมกลุ่มโดยสมัครใจ ในรูปสหกรณ์ โดยมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มรายได้ สร้างการทำงานที่มั่นคง สร้างศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มบทบาทในทางเศรษฐกิจ รัฐบาลของประเทศสมาชิกต้องให้มีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ได้ง่ายให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานของสหกรณ์ โดยอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายมีการกำหนดนโยบายระดับชาติ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานแรงงานพื้นฐานและสิทธิในการทำงานของแรงงาน มีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการขอสินเชื่อ การส่งสินค้าเข้าตลาด และการให้ข้อมูลต่างๆ โดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ด้วยอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศใช้อนุสัญญาเกี่ยวกับแรงงานเด็กที่ครอบคลุมในทุกกิจการเพื่อให้แรงงานเด็กได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 138 (C138 the Minimum Age Convention, 1973) ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 ข้อแนะที่ 14 การทำงานกลางคืนในงานภาคเกษตรกรรมของเด็กและเยาวชน 1921 (R14 Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 (C182 The Worst Form of Child Labour Convention, 1999) ข้อแนะที่ 190 (R190 Worst Form of Child Labour Recommendation, 1999) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ (C 127 Maximum Weight Convention, 1967) และข้อแนะที่ 128 (R128 Maximum Weight Recommendation, 1967)

³⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 132)

³⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 193)

ก) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (C138 the Minimum Age Convention, 1973)³⁶ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2519) ซึ่งออกมาแก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน ภาคเกษตร พ.ศ. 2464 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องไม่ออกกฎหมายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ) ทำงานทุกประเภท ยกเว้นประเทศสมาชิกที่มีสภาพเศรษฐกิจของประเทศและระบบการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา อาจกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปีได้ โดยต้องปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างก่อน สำหรับในกิจการงานที่มีลักษณะหรือสภาพการณ์น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม กำหนดไว้ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่อย่างไรก็ตามรัฐบาลอาจออกกฎหมายให้แรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 16 ปี ทำงานในลักษณะดังกล่าวได้แต่แรงงานเด็กนั้นจะต้องได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมเป็นพิเศษอย่างเพียงพอก่อนปฏิบัติงาน

นอกจากนี้รัฐบาลอาจออกกฎหมายหรืออนุญาตให้มีการจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 13 ถึง 15 ปีได้ หากงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการของแรงงานเด็กและไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน รัฐบาลจะต้องกำหนดรายละเอียด ลักษณะและประเภทของงานไว้ให้ชัดเจนว่างานในกิจการใดบ้างที่จะอนุญาตให้นายจ้างรับเข้าทำงานได้ ทั้งนี้จะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันโดยละเอียด และรัฐบาลต้องออกกฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้มีบทลงโทษแก่ผู้ประกอบการหรือผู้ที่ฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ตามหลักการแห่งอนุสัญญาฉบับนี้และออกกฎหมายกำหนดให้มีการลงทะเบียนรายชื่อ อายุ หรือวันเดือนปีเกิด ของแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในสถานประกอบการแห่งนี้เพื่อให้ทราบว่ามีจำนวนเท่าใด³⁷

ข) ข้อแนะที่ 14 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของแรงงานเด็กและเยาวชน (ภาคเกษตรกรรม) ค.ศ. 1921 (R14 Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921)³⁸ เสนอให้มีการควบคุมการทำงานกลางคืนของแรงงานที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้มีช่วงเวลาพักผ่อนอันเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกายเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน และมีการควบคุมการทำงานกลางคืนของแรงงานที่เป็นเยาวชนอายุ

³⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 138)

³⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม 2547 หน้า (6,39-40)

³⁸ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 14)

ระหว่าง 14 ถึง 18 ปี ในเวลากลางคืน เพื่อให้มีช่วงเวลาดำรงงานอันเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกายเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน

ค) *อนุสัญญาฉบับที่ 182* ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 (C182 The Worst Form of Child Labour Convention , 1999)³⁹ อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่เป็นเครื่องมือที่ทันสมัย ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 182 รวมทั้งประเทศไทยด้วยจะต้องกำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 โดยสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก กล่าวคือ “เด็ก” หมายถึง ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และปฏิบัติงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด อันได้แก่ การใช้แรงงานเด็กรูปแบบทาสหรือการปฏิบัติเยี่ยงทาส โสเภณีเด็ก หรือการทำงานที่ผิดกฎหมายทั้งปวง งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การดำเนินการต่างๆ จะต้องกำหนดโดยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศหรือหน่วยงานที่มีอำนาจ จัดให้มีการช่วยเหลือที่เหมาะสมและจำเป็นให้โดยตรงกับเด็กเพื่อให้พ้นจากสถานการณ์ความเสี่ยงพิเศษของเด็กหญิง

ง) *ข้อแนะนำที่ 190* (R190 Worst Form of Child Labour Recommendation 1999)⁴⁰ ข้อแนะนำนี้เป็นการขยายความงานอันตรายตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 โดยพิจารณาว่า งานซึ่งทำให้เด็กต้องสัมผัสกับกายภาพ จิตใจ และการล่วงละเมิดทางเพศ งานใต้ดิน งานใต้น้ำ งานในที่สูงที่มีอันตราย งานที่ทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมืออันตราย หรือขนย้ายสิ่งของด้วยแรงคนที่มีน้ำหนักมากๆ ตลอดจนงานที่งานที่สัมผัสสารเคมี รังสี เสียงดัง ความร้อนสูง ความสั่นสะเทือนและงานกลางคืนแต่อย่างไรก็ตาม อาจกำหนดให้เด็กอายุ 16 ปี ทำงานงานใต้ดิน งานใต้น้ำ งานในที่สูงที่มีอันตราย งานที่สัมผัสสารเคมี รังสี เสียงดัง ความร้อนสูง ความสั่นสะเทือน ก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขให้มีการคุ้มครองเด็กอย่างเต็มที่ให้ปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดกับร่างกายและจิตใจ และเด็กได้รับคำแนะนำหรือฝึกอบรมอย่างเพียงพอในงานที่ทำ

จ) *อนุสัญญาฉบับที่ 127* ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่จะแบกหามได้ (C127 Maximum Weight Convention 1967)⁴¹ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2513 โดยใช้บังคับกับงานทุกสาขาซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องมีระบบตรวจแรงงานและต้องกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบกิจการสั่งให้ลูกจ้าง ยก แบก หามหรือลากหauled สิ่งของที่มีน้ำหนักมากจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ต้องมีการตรวจสุขภาพลูกจ้าง ให้การฝึกอบรม

³⁹ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 182)

⁴⁰ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 190)

⁴¹ <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 127)

ให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นเด็กกฎหมายได้กำหนดถึงการให้แรงงานเด็กให้ทำงานแบกหาม หรือขนถ่ายจะต้องมีข้อจำกัดเป็นพิเศษ และกำหนดว่าน้ำหนักที่ใช้ให้แรงงานเด็กแบกหามนั้น ต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นลูกจ้างเด็กที่ทำงานภาคเกษตรย่อมได้รับการคุ้มครองในเรื่องการแบกหามตามอนุสัญญาฉบับนี้ แม้อนุสัญญาฉบับนี้จะไม่ได้กำหนดให้ใช้กับงานภาคเกษตรก็ตาม

ฉ) *ข้อแนะนำที่ 128 (R128 Maximum Weight Recommendation 1967)*⁴²

เป็นการให้ข้อแนะนำในการให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กแบกหามสิ่งของนั้น ต้องเป็นสิ่งของที่มีน้ำหนักเบากว่าที่ผู้ใหญ่(เพศเดียวกัน) ยก ถ้าเป็นไปได้ไม่ควรกำหนดให้แรงงานเด็กยกของด้วยแรงงานเป็นประจำ แต่ถ้าจะกำหนดให้เด็กยกของหนักเป็นประจำก็ควรลดจำนวนเวลาที่จะใช้ยก เคลื่อนย้ายหรือวางของหนัก

2.5.3 อนุสัญญาและข้อแนะนำที่ให้ความคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเกษตรกรรม

การให้ความคุ้มครองแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานภาคเกษตรกรรมนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของแรงงานในชนบท โดยเห็นว่ายิ่งนานวัน ยิ่งมีอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีจำนวนผู้เสียชีวิตจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมทั่วโลกเพิ่มขึ้นมาก อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม เช่น สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้มีการนำเครื่องจักรกลทางการเกษตรมาใช้ ในขณะที่สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานมีน้อยลง เช่น ไม่มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่เพียงพอ ตลอดจนไม่มีเครื่องมือในการป้องกันภัยต่างๆ ที่จะสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับเงื่อนไขของสภาพภูมิอากาศได้ นอกจากนั้น เครื่องมือทางการเกษตรที่ส่งมาจากประเทศอุตสาหกรรมนั้นก็ไม่มี ความเหมาะสมด้านสรีระของผู้ใช้ให้สัมพันธ์กันกับอุปกรณ์นั้นๆ อีกทั้งปัญหาของการกัดต่อยจากสัตว์หรือแมลง และการที่คนงานนั้นต้องประสบกับปัญหาด้านสุขภาพ อันเนื่องมาจากการใช้ยาฆ่าแมลง

นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือความต้องการของแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่ขยายตัวมาถึงการใช้แรงงานเด็ก ทำให้เด็กละทิ้งการเรียนเพื่อหารายได้สนับสนุนครอบครัวแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ ส่งผลให้เด็กเป็นจำนวนมากที่ต้องประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมาตรการในการ

⁴² <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 190)

คุ้มครองแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเกษตรกรรม โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (C184 Safety and Health in Agriculture Convention, 2001)⁴³ เป็นอนุสัญญาที่มีการกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันวางนโยบายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรม โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง โดยออกกฎหมายเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นหรือในระหว่างการทำงานเกษตรกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหรือควบคุมอันตรายจากสภาพการทำงาน ซึ่งได้มีการกำหนดหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเกษตรกรรม มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและแรงงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตร และจัดให้มีกลไกความร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตร นอกจากนี้หน่วยงานรัฐต้องจัดให้มีมาตรการแก้ไขและบทลงโทษที่เหมาะสมไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับรวมถึงการระงับหรือจำกัดกิจกรรมทางการเกษตรที่เป็นอันตรายต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงาน จนกว่าจะได้มีการแก้ไขให้ดีขึ้น

แม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ แต่ก็มิมีหน้าที่ในฐานะประเทศสมาชิกที่จะดูแลแรงงานในงานเกษตรให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีขอบเขตการบังคับใช้ครอบคลุมในกิจกรรมงานการเกษตรกรรม ป่าไม้ สัตว์และการแปรรูป สำหรับผลผลิตทางการเกษตรและผลผลิตจากสัตว์ ตลอดจนการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือ และสิ่งติดตั้งทางการเกษตร รวมถึงกระบวนการเก็บ การปฏิบัติการหรือการขนส่งในกิจการทางการเกษตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตทางเกษตรทั้งหมด ยกเว้นกิจกรรมทางการเกษตรเป็นวัตถุดิบและบริการที่เกี่ยวข้องและการแสวงหาประโยชน์เชิงอุตสาหกรรมจากป่าไม้ โดยการใช้บังคับกับคนงานทุกลักษณะ ตลอดจนผู้ประกอบการส่วนตัว หรือแรงงานที่ไม่มีนายจ้าง นอกจากนี้ยังกำหนดให้ความคุ้มครองถึงคนงานชั่วคราวตามฤดูกาลให้ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพเช่นเดียวกับคนงานเต็มเวลาที่ทำงานภาคเกษตรด้วย โดยกำหนดขอบเขตการคุ้มครองไปถึงสถานที่ทำงานทุกแห่ง ซึ่งคนงานจำเป็นต้องอยู่หรือไปด้วยเหตุผลในการทำงาน เพราะสภาพงานที่ทำบางประเภทในกิจกรรมทางการเกษตรนั้น จำเป็นต้องอาศัยอยู่ชั่วคราวหรือถาวรในที่ตั้งของกิจการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงสุขภาพของคนงานที่เกี่ยวกับการทำงาน อันมิได้หมายถึงสุขภาพที่ปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยที่เป็น

⁴³<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions 184)

องค์ประกอบทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะได้รับผลโดยตรงจากการทำงานอีกด้วย โดยมีมาตรการสำคัญ 3 ประการ คือ มาตรการเกี่ยวกับเชิงป้องกันและคุ้มครอง เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก และงานอันตรายและเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาล⁴⁴

ก. มาตรการเกี่ยวกับเชิงป้องกันและคุ้มครอง

(ก) กำหนดให้ภาครัฐทำหน้าที่ให้คำปรึกษา หรือกับผู้แทน สมาคมนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน ขจัดหรือควบคุมอันตรายจากสภาพการทำงานเกษตร

(ข) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงาน โดยจะต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อนการปฏิบัติงาน

(ค) กำหนดให้นายจ้างจัดมาตรการป้องกันที่เหมาะสมในสถานที่ทำงานรวมถึงการดูแลสภาพของเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และสารเคมีที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อแรงงาน

(ง) กำหนดให้นายจ้างต้องจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมอย่างเพียงพอเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีคำแนะนำ คำเตือนเกี่ยวกับสารอันตราย และการระวังอันตรายเกี่ยวกับการทำงานที่จำเป็นและเข้าใจง่ายให้แก่แรงงาน

(จ) กำหนดให้นายจ้างต้องสั่งหยุดการทำงานทันที กรณีมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายที่รุนแรงต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงาน

(ฉ) แรงงานมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลและได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีโดยมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในกระบวนการดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีสิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีสิทธิที่จะถอนตัวจากการทำงาน กรณีที่เชื่อว่ามีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งการมีสิทธิที่จะรายงานให้ผู้ควบคุมงานทราบทันที โดยไม่ถูกลงโทษใดๆ จากการกระทำดังกล่าว

(ช) แรงงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนดไว้และให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามข้อกำหนดนั้น

⁴⁴กลุ่มมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILSG International Labour Standard Group) อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 ค้นคืนวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563. จาก <https://www.wils.labour.go.th/images/stories/%20184.pdf>

(ซ) กำหนดให้มีการจัดหามาตรการคุ้มครองความปลอดภัยเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานเกษตรกรรม ต้องเป็นไปตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนด โดยมีการติดตั้ง บำรุงรักษาและจัดเก็บไว้อย่างเหมาะสม กำหนดให้มีหน่วยงานรัฐต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมให้ผู้ผลิต ผู้นำเข้าและจำหน่าย ปฏิบัติตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนด รวมถึงการมีค่าเตือนอันตรายโดยใช้ภาษาท้องถิ่นกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้แรงงานได้รับทราบและเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่แจ้งไว้โดยผู้ผลิต ผู้นำเข้าและจำหน่าย

ข. เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กและงานอันตราย

(ก) ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของการทำงานเกษตรกรรม โดยลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของเด็กได้นั้น ต้องกำหนดอายุไว้ไม่ต่ำกว่า 18 ปี

(ข) มีการวางกรอบของกฎหมายหรือกำหนดหน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถกำหนดให้ผู้ที่มิใช่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปทำงานได้ภายใต้เงื่อนไขที่จะต้องได้รับการอบรมที่เพียงพอก่อนการปฏิบัติงาน และได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยอย่างเต็มที่หลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนนายจ้างและคนทำงานที่เกี่ยวข้องแล้ว

ค. เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาล

กำหนดให้มีมาตรการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่า คนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาลได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่เทียบเคียงได้เท่ากับคนงานประจำในงานเกษตรกรรม

2) ข้อแนะที่ 192 ว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 (R192 Safety and Health in Agriculture Recommendation ,2001) เป็นข้อแนะที่เสนอให้ประเทศสมาชิกจัดให้ระบบการดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานเกษตรกรรม โดยให้มีการควบคุมป้องกันอันตรายจากสารเคมีอันตราย สารชีวภาพ ฟันละออง เสียง ความสั่นสะเทือน ความร้อน รังสีแสงแดด โรคติดต่อจากสัตว์ อันตรายจากสัตว์ป่า หรือสัตว์มีพิษ การใช้เครื่องจักร เครื่องมือซึ่งต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การขนย้ายสิ่งของการทำงานที่มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ รวมทั้งผลกระทบจากเทคโนโลยี และให้มีการดูแลเป็นพิเศษสำหรับแรงงานประเภทเปราะบาง เช่น แรงงานเด็ก หญิงมีครรภ์ และผู้สูงอายุ โดยให้มีการควบคุมป้องกันอันตรายดังกล่าวทั้งในระดับสถานประกอบการและการวางนโยบายระดับชาติ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้⁴⁵

⁴⁵<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations 192)

(ก) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์งานเกษตรกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งการใช้งาน โดยเฉพาะเท่านั้น การนำไปใช้งานเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ต้องมีการประเมินความเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้นตามกฎหมาย หรือแนวทางปฏิบัติในการใช้งาน ต้องไม่นำไปใช้เพื่อการขนส่งคน เว้นแต่ ได้รับการออกแบบหรือการปรับใช้งานให้สามารถกระทำได้ และต้องจัดให้มีผู้ที่มีความรู้และได้รับการฝึกอบรมการใช้งานตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามแนวทางปฏิบัติในการใช้งาน

(ข) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองการยกและขนย้ายของ โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือกับผู้แทนสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง ด้วยการออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการยกและขนย้ายของ รวมถึงการยกของหรือขนย้ายด้วยมือภายใต้การประเมินความเสี่ยงตามมาตรฐานทางเทคนิคและความเห็นทางการแพทย์ และมีข้อเสนอแนะมิให้บังคับแรงงานยกหรือขนย้ายของหนักด้วยมือในลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยของแรงงาน

(ค) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการจัดการสารเคมี โดยเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐควรจัดระบบการกำหนดและการขออนุญาตเกี่ยวกับประเภทการนำเข้า การบรรจุ และการแสดงฉลากสารเคมีที่ใช้ในงานเกษตรกรรม เสนอแนะให้มีการจำกัดหรือควบคุมการใช้สารเคมีดังกล่าว เสนอแนะให้มีการควบคุมการผลิต การนำเข้า การจำหน่าย การขนส่ง การจัดเก็บและการแจกจ่ายสารเคมีที่ใช้ในงานเกษตรกรรม ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกฎหมาย และต้องมีการให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยใช้ภาษาท้องถิ่น

(ง) มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานรัฐควรจัดให้มีระบบที่ดีและมีมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดเก็บ นำกลับไปใช้ใหม่ หรือทำลายของเสียที่มีสารเคมี การจัดการบรรจุภัณฑ์สารเคมี เพื่อไม่ให้มีการนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น และการลดหรือกำจัดการเสี่ยงอันตรายต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยหรือสิ่งแวดล้อม

(จ) มีข้อเสนอแนะให้ควรมีมาตรการคุ้มครองความเสี่ยงทางชีวภาพและการจัดการเกี่ยวกับสัตว์ โดยการออกกฎหมาย ควรกำหนดการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการแพร่เชื้อ หรืออันตรายจากการทดสอบสารชีวภาพ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ และพื้นที่เลี้ยงสัตว์ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(ฉ) มีข้อเสนอแนะให้ควรมีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการก่อสร้างในงานเกษตรกรรมซึ่งในการก่อสร้าง บำรุงรักษา และซ่อมแซม ในงานเกษตรกรรม ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และข้อกำหนดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(ข) มีข้อเสนอแนะให้ควรมีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการจัดที่พักอาศัยและสวัสดิการ โดยการออกกฎหมายเกี่ยวกับการให้ค่าปรับหรือกับผู้แทนสมาคมช่างและลูกจ้าง ในการกำหนดให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเป็นสวัสดิการทำงานที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากแรงงาน และกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัยของแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องจัดให้เนื่องจากสภาพของงาน ทั้งนี้ ไม่ว่าเพื่อการพักอาศัยชั่วคราวหรือประจำในสถานประกอบการ

(ค) มีข้อเสนอแนะให้ควรมีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการจัดเวลาการทำงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงาน การทำงานกลางคืน และช่วงเวลาพักงานของแรงงานเกษตรกรรม ควรเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(ง) มีข้อเสนอแนะให้ควรมีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการบาดเจ็บและโรคภัยจากการทำงาน แรงงานเกษตรกรรมควรได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคม หรือระบบประกันจากการบาดเจ็บหรือโรคภัยที่เกิดจากการทำงาน ตลอดจนกรณีทุพพลภาพ ปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานในภาคกิจการอื่นๆ ได้รับ

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร

3.1 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ได้อธิบายทฤษฎีของเขาว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งพบบุคคลมักมีความตื่นตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยมาสโลว์ได้เริ่มทำการศึกษาดูเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนลำดับ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ต่อมาเขาได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมได้นำความต้องการลำดับที่ 5 มาทำการแบ่งให้ละเอียดออกเป็น 3 ลำดับ รวมลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทั้งหมด 7 ลำดับ⁴⁶ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่เพียงพอ ได้รับการพักผ่อน และต้องการการสนองความสุขทั้งกายและใจ

⁴⁶อัญชลี โพธิทอง การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร: 2555 หน้า 25-26

ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่ปรารถนาให้ได้รับการคุ้มครองปกป้องปราศจากอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ

ลำดับที่ 3 ความต้องการเป็นเจ้าของและความรัก ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะอยู่ลำพังผู้เดียวไม่ได้จึงมีความต้องการอยากมีครอบครัว มีพวกพ้อง มีเพื่อนและมีความรัก

ลำดับที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศ ชื่อเสียง คือ ทุกคนปรารถนาให้ผู้อื่นเคารพยกย่องตน ต้องการให้ได้รับการยอมรับในสังคม

ลำดับที่ 5 ความต้องการใฝ่เรียนรู้ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลำดับที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ที่อ่อนไหว มีจิตสำนึกที่ละเอียดอ่อน มองโลกในแง่

ลำดับที่ 7 ความต้องการที่สำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ การจะเกิดขึ้นนี้ได้จะต้องฟันฝ่าวิกฤติในการดำเนินชีวิตในลำดับความต้องการพื้นฐานมาให้อยู่ในระดับที่รู้ว่า “พอ” ในความเป็นตัวตนเสียก่อน มนุษย์ผู้ใดที่สามารถดำเนินชีวิตมาถึงระดับนี้ได้จะต้องได้รับประสบการณ์สูง มีความสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นปราชญ์แห่งชีวิต

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาส โลว์มนุษย์ทุกคนจะต้องเริ่มเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์ การทำงานมาตามลำดับความต้องการจากลำดับแรกก่อน จึงมีความดิ้นรนทะเยอทะยานเพื่อตอบสนองความต้องการถัดมาตามลำดับ โดยเฉพาะลูกจ้างต้องการมีรายได้ช่วยเหลือครอบครัวให้มีอาหารดำรงชีพ เมื่อลูกจ้างมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพแล้วลูกจ้างจึงต้องการให้นายจ้างดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงานให้กับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับความต้องการในลำดับ 1 ถึง 3 แล้วลูกจ้างมีการพัฒนาความต้องการขึ้นสู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยต้องการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีความมั่นคง ส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมตามที่ความต้องการ ซึ่งเดิมลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เมื่อเกิดข้อพิพาทกับนายจ้าง รัฐจะต้องเข้ามาดูแลสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่าย ซึ่งจะเห็นได้จากข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จนในที่สุดรัฐบาลยุติข้อพิพาทในรูปกฎหมายถือได้ว่าลูกจ้างประสบความสำเร็จตามความต้องการของตน เป็นไปตามทฤษฎีของมาส โลว์

3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เจ สเตซีอาดัมส์ J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาค กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาจากค่าจ้าง (Output) กับลักษณะ

งานที่ทำ (Input)⁴⁷ คือ ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบลักษณะงานต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาค อธิบายว่า ลักษณะงานที่ลูกจ้างปฏิบัติ (เช่น งานอุตสาหกรรม งานเกษตรกรรม) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ) กับลูกจ้างคนอื่น ที่ทำงานประเภทเดียวกันหรือต่างประเภท ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งลักษณะงานและค่าจ้างนั้นเป็นการรับรู้หรือเป็นความเข้าใจของลูกจ้างเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่ลูกจ้างอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นลูกจ้างจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าจะเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อลูกจ้าง นายจ้างจะต้องทำให้ลูกจ้างรับรู้ว่านายจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

การสร้างความเสมอภาคในกฎหมายที่จะเกิดได้จริงต้องสร้างกลไกและรูปแบบที่ชัดเจน จึงจะสร้างความเสมอภาคในกฎหมายได้ ความเสมอภาคภายใต้กฎหมายจะถูกเรียกร้องและถามหากันตลอด ทุกคนมองข้ามกลไกและสิ่งทีนำไปสู่ความเสมอภาคที่แท้จริง ส่วนใหญ่มุ่งไปที่ความเสมอภาคที่เป็นลายลักษณ์อักษร คือ ความเสมอภาคตามหลักการของกฎหมาย โดยเฉพาะปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่ประเทศสมาชิกนำข้อกำหนดของอนุสัญญามาบัญญัติเป็นกฎหมายในประเทศของตน เช่น ในรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 ที่กำหนดว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน”

ความเสมอภาคถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่รัฐแต่ละรัฐ จะต้องเคารพและปฏิบัติต่อประชาชน โดยให้เสมอเหมือนกันในกรณีที่เป็นการทำงานในลักษณะเดียวกัน โดยรัฐหันมาให้ความสำคัญต่อการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะของความเท่าเทียมกัน

ดังนั้น เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องใช้กลไกการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐให้ต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายในลักษณะที่เท่าเทียมกันตามหลักนิติธรรม

⁴⁷Kitchanayoosook.ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ค้นคืนวันที่ 16 ธันวาคม 2563 จาก

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคเกษตรกรรม

4.1 วรรณกรรมคุณภาพชีวิตและสภาพการจ้างงานภาคเกษตร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547)⁴⁸ ได้วิจัย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพความเป็นอยู่ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานแรงงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในสถานประกอบกิจการภาคเกษตร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ และมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานภาคเกษตร และเพื่อเสนอแนวทางกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรของประเทศไทยที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการทำงานในแต่ละสาขาการเกษตร และมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศการศึกษานี้ได้กำหนดนิยามแรงงานในภาคเกษตรว่าเป็นผู้รับจ้างให้กับครัวเรือนเกษตร หรือผู้ประกอบการเกษตร โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเป็นเงินสดหรือสิ่งของ มีทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น 5 สาขา คือ สาขาเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ป่าไม้ และนาเกลือ โดยทำการศึกษาวินิจฉัย จากการศึกษาเอกสาร การสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษา พบว่า กิจการงานเพาะปลูก มีการจ้างแบบชั่วคราวโดยการตกลงด้วยวาจาและจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน อัตราค่าจ้างอยู่ระหว่าง 100 ถึง 150 บาทต่อวัน ชั่วโมงทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน กรณีการใช้แรงงานยกแบกหาม ทุ่น ลาก สิ่งของน้ำหนักจะอยู่ระหว่าง 15 ถึง 50 กิโลกรัม แต่แรงงานเด็กให้ยก แบก หาม ทุ่นสิ่งของที่มีน้ำหนักไม่เกิน 15 กิโลกรัม นายจ้างจะจัดหาน้ำดื่ม อาหารและห้องสุขาไว้ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง

ลูกจ้างสาขาปศุสัตว์ มีการจ้างงานแบบรายเดือนและรายวันไม่มีวันหยุดประจำปี แต่มีลูกจ้างบางกลุ่มได้หยุดตามเทศกาลสำคัญ ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างสาขาประมง มีการจ้างงานในลักษณะชั่วคราว ไม่มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ฟาร์มเพาะเลี้ยงเชิงการค้า ส่วนใหญ่จัดน้ำดื่มและอาหารให้ลูกจ้างอย่างเพียงพอ แต่ที่ไม่เพียงพอคือ เรื่องที่พักอาศัย ห้องสุขา การปฐมพยาบาลที่รับประทานอาหารและที่เก็บอาหาร

⁴⁸กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. งานวิจัยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547บทคัดย่อ

ลูกจ้างในสาขาป่าไม้ ตกลงการจ้างด้วยวาจา ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ไม่มีวันหยุดประจำปี หรือวันลาต่างๆ สวัสดิการสำหรับลูกจ้างจะจัดให้ในรูปของน้ำดื่ม อาหาร และห้องสุขา ส่วนในเรื่องอื่นๆ นั้นไม่มีการจัดไว้

ส่วนลูกจ้างนาเกลือ มีการจ้างเป็นครั้งคราวด้วยวาจาไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างประจำ ค่าจ้างจะแตกต่างกันไปตามกิจกรรมและท้องที่ ซึ่งตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ไว้ให้เฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้น ในรูปของที่พักอาศัย น้ำดื่ม และห้องน้ำ-ห้องสุขา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2546)⁴⁹ ได้ศึกษา วิเคราะห์สภาพความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตร เฉพาะกรณีเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า กรณีเพาะปลูกศึกษาการปลูกอ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง และส้ม ในส่วนการเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า ศึกษาเฉพาะการเลี้ยงสุกร ไก่ และกึ่ง วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับทราบสภาพปัญหา ข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการสำหรับคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานเด็กในภาคเกษตรของไทยเป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กในภาคเกษตรของประเทศต่างๆ รวม 5 ประเทศได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ เวียดนาม อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมีการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้แก่ เกษตรกร เกษตรจังหวัด ปศุสัตว์จังหวัดและประมงจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ฯลฯ

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานเด็กที่ถูกว่าจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกหลานเกษตรกรและลูกหลานของแรงงานที่ติดตามพ่อแม่หรือครอบครัวมาทำงาน แรงงานเด็กเหล่านี้มีอายุตั้งแต่ 10-17 ปี การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นงานหนัก เช่น การเก็บเกี่ยวผลผลิต ในขณะที่งานเลี้ยงสัตว์ไม่นิยมจ้างแรงงานเด็กเนื่องจากเด็กยังขาดความรู้และประสบการณ์ หากทำผิดพลาดส่งผลกระทบต่อชีวิตสัตว์เหล่านั้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ระบุว่างานเกษตรกรรมเป็นงานที่ลูกหลานช่วยทำงาน โดยไม่ได้เป็นการว่าจ้างมากถึงร้อยละ 70 สำหรับอายุขั้นต่ำที่เด็กควรทำงานได้ พบว่า ถ้าเป็นงานทั่วไปในกิจการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ อายุขั้นต่ำของเด็กคือ 15 ปี และถ้าเป็นงานอันตรายอาจให้เด็กอายุ 16-17 ปี ทำงานภายใต้การดูแลของพ่อแม่หรือผู้มีความรู้ความสามารถในงานประเภทนั้นๆ

⁴⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วิเคราะห์สภาพความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรเฉพาะกรณีเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า. กระทรวงแรงงาน, 2546.บทคัดย่อ

กาญจนา มั่งมี (2549)⁵⁰ ได้ศึกษาวิจัย มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมและสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมได้อย่างแท้จริง ซึ่งการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาจากการวิจัยเอกสาร โดยศึกษาถึงแนวคิดและสภาพการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม

ผลการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้คุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่กฎหมายดังกล่าวไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากอยู่ในรูปของกฎกระทรวงจึงมีข้อจำกัดที่ไม่อาจบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมได้อย่างครอบคลุมในทุกเรื่อง การคุ้มครองในบางเรื่องจึงยังคงกำหนดให้เป็นไปตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น โดยมีมุ่งประสงค์ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเป็นหลัก การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับจึงเกิดความไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีความแตกต่างจากงานทำ เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน วันหยุดและวันลา สวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 วรรณกรรมสวัสดิการแรงงานและรูปแบบการทำงานของลูกจ้างงานภาคเกษตร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549)⁵¹ ได้ศึกษา การศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงลักษณะสภาพการจ้างและการทำงานในแต่ละประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน แหล่งการจ้างงาน สถานประกอบกิจการของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม รวมถึงบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

⁵⁰กาญจนา มั่งมี. มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร: 2549 บทคัดย่อ

⁵¹กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: 2549 บทคัดย่อ

ในแต่ละพื้นที่ การศึกษานี้กำหนดนิยามผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 และนิยามลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ใช้วิธีการศึกษาศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพการจ้างและการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม จำนวน 17,000 ชุด และสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า 1,200 คน

ผลการศึกษา เฉพาะในส่วนเกษตรกรรม ลูกจ้างส่วนใหญ่ติดต่อเข้าทำงานกับนายจ้างโดยตรง และมีบางส่วนติดต่อผ่านหัวหน้ากลุ่มแรงงานมีทั้งประเภทลูกจ้างรายวันและจ้างเหมา ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้าง อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละภูมิภาคไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจสภาพทางภูมิศาสตร์ และแต่ละขั้นตอนของการทำงานนั้นๆ ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างไม่มีการจ่ายค่าจ้างในวันที่หยุดงาน ยกเว้นวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราวันทำงานปกติ นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้มีเครื่องมือ/อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานการให้ความช่วยเหลือของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย หรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงและฐานะของนายจ้างนั้นๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายจากสารเคมี และวิธีป้องกันภัย ลูกจ้างได้รับสวัสดิการน้ำดื่ม รองลงมาคือห้องน้ำ/ห้องส้วม ยาสามัญประจำบ้าน และที่ปิดจมูกกันฝุ่น แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำและฐานะของนายจ้างนั้นๆ ที่สามารถจัดให้ได้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552)⁵² ได้ศึกษา รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบของการจัดสวัสดิการแรงงานและปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบกิจการภาคเกษตร ใน 5 สาขา ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้ประมงทะเลรวมทั้งศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในงานเกษตรกรรมแต่ละสาขา และเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายมาตรการ และแนวทางในการบริหารงานสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรม และงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ได้กำหนดนิยาม แรงงานในงานเกษตรกรรม หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างในงานเกษตรกรรม โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ต้องมีใช้แรงงานซึ่งนายจ้างในงานเกษตรกรรมจ้างตลอดทั้งปี และมีใช้ลูกจ้างซึ่งทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจาก

⁵²กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม .กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: 2552 บทคัดย่อ

งานเกษตรกรรม โดยศึกษาจากเอกสาร การวิจัยภาคสนามและการสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา 1) อนุสัญญาด้านสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างจากการทำงานเกษตรกรรมสำหรับ ค่าชดเชยกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ อันเนื่องมาจากหรือระหว่างการทำงาน การจัดตั้งระบบประกัน การรักษาพยาบาลแบบบังคับ สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม การให้หลักประกันทางสังคมแก่ แรงงานในงานเกษตรกรรม กรณีเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ ชราภาพ และการคุ้มครองกรณีอื่นที่ คล้ายคลึงกันตามเงื่อนไขการคุ้มครองที่กำหนดให้เช่นเดียวกันกับแรงงานในอุตสาหกรรม การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง การกำหนดแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการ ทำงานโดยการกำจัด ลดหรือควบคุมภาวะอันตรายจากสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมการ คุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอดบุตร ที่พักอาศัย อาหาร การจัดพาหนะรับส่ง สวัสดิการเพื่อการพักผ่อนและสันทนาการ การดูแลรักษาพยาบาลและการ คุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน

2) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2547 ที่ออก โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงาน ในภาคเกษตรกรรมเกี่ยวกับสิทธิหยุดพักผ่อน สิทธิลาป่วย การห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้า ปีเป็นลูกจ้างการให้นายจ้างจัดให้มีน้ำดื่ม และกรณีที่ถูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างนายจ้างต้องจัดที่ พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

3) ในต่างประเทศการจัดสวัสดิการแรงงานให้กับแรงงานในงานเกษตรกรรมนั้น จากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แต่ละประเทศมีสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ไม่แตกต่างกันมากนักบางประเทศจะกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างประจำ เท่านั้น ในขณะที่สวัสดิการแรงงานบางประเทศจะจัดให้ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือ ลูกจ้างตามฤดูกาล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ลูกจ้างโดยทั่วไป ได้แก่ ชั่วโมงพัก วันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาอื่นๆ น้ำดื่ม ห้องน้ำ/ห้องส้วม ที่พักอาศัย สถานที่พักรับประทานอาหาร อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น อุปกรณ์สำหรับป้องกันภัยส่วนบุคคล และประกันสังคม เป็นต้น โดยภาพรวมจะคล้ายคลึงกับการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงาน ให้แก่แรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศไทย

4) ผลการวิจัยภาคสนาม พบว่า นายจ้างมีความสามารถในการจัดสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของลูกจ้างจำนวน 7 ประเภท คือ น้ำดื่ม เวชภัณฑ์และยาปฐมพยาบาล อาหารและเครื่องดื่ม ห้องน้ำ/ห้องส้วม อาหารว่าง และที่พักอาศัย

4.3 วรรณกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2557)⁵³ ได้ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการประกอบอาชีพ ปัญหาแรงงานภาคเกษตรและความต้องการในการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของแรงงานภาคเกษตร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใน 7 ภูมิภาคของประเทศไทย คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน มุกดาหาร อ่างทอง นครปฐม จันทบุรี เพชรบุรี และชุมพร ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2556 ถึงเดือนกันยายน 2556 โดยนำเอาพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 40 แนวคิดเรื่องสวัสดิการชราของกรมการข้าว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแนวคิดกองทุนการออมแห่งชาติของกระทรวงการคลังมาศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน มีสถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาตอนต้น ทำการเกษตรมากกว่า 20 ปี มีที่ดินถือครองระหว่าง 21-50 ไร่ มีสมาชิกในครัวเรือนประมาณ 4-6 คนต่อครัวเรือน โดยเป็นสมาชิกที่อยู่ในวัยแรงงานหรือมีอายุระหว่าง 15-64 ปี จำนวน 3-4 คนต่อครัวเรือน สมาชิกที่เหลือเป็นบุคคลในวัยเรียนหรือเป็นผู้สูงอายุ ทั้งนี้ อาชีพหลัก คือ การทำนาปีและนาปรัง โดยมีการเลี้ยงสัตว์ ทำไร่หรือทำสวนควบคู่ไปกับการทำนา สำหรับอาชีพรอง คือ การรับจ้างในภาคการเกษตร มีรายได้สุทธิอยู่ที่ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท แรงงานในภาคเกษตรจะทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมงต่อวันและมีช่วงว่างงานไม่เกิน 1 เดือน ในส่วนความช่วยเหลือจากภาครัฐที่แรงงานภาคเกษตรต้องการมากที่สุด 3 ลำดับ คือ การควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นในด้านการผลิต การให้ความรู้ พัฒนาฝีมือและทักษะด้านอาชีพ และการเพิ่มค่าจ้าง/รายได้

แรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการชุมชน/สังคมขั้นพื้นฐาน อาทิ หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค) หอกระจายข่าวและเสียงตามสาย กองทุนฌาปนกิจ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น สำหรับประกันสังคมมาตรา 40 ระบบสมัครใจนั้น แรงงานภาคเกษตรร้อยละ 59.20 ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ดังกล่าว สืบเนื่องมาจากขาดการ

⁵³สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. การศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตร. สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.กรุงเทพมหานคร: 2557
บทคัดย่อ

ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับแรงงานภาคเกษตรที่ต้องการเข้าร่วม ต้องการจะจ่ายเงินสมทบรายเดือน เดือนละ 150 บาท โดยได้รับการคุ้มครอง 4 กรณี คือ เจ็บป่วยทุพพลภาพ เสียชีวิต และบำเหน็จชราภาพ สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการเข้าร่วมประกันสังคมมาตรา 40 เนื่องจากเห็นว่าหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าใช้ได้คืออยู่แล้ว และบางส่วนก็ได้ทำประกันชีวิตไว้กับภาคเอกชนใน ส่วนของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชรา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 73.80 ไม่ต้องการเข้าร่วมกองทุนดังกล่าว เนื่องจากมีการออมทรัพย์กับกองทุนต่างๆและออมกับผู้ประกอบการเอกชน สำหรับการ ก่อตั้งกองทุนการออมแห่งชาติกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.80 มีความต้องการเข้าร่วมกองทุนดังกล่าว เนื่องจากมีผลตอบแทนที่ดี

แรงงานภาคเกษตรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 ซึ่งความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ แรงงานภาคเกษตรควรได้รับการคุ้มครองการทำงานจากการใช้เครื่องมือป้องกันอันตราย ปรับเปลี่ยนการใช้สารเคมีมาเป็น สารชีวภาพ และควรมีอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลางหรือบริษัทคู่ค้า สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันสังคมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยมีความคิดเห็น ที่สำคัญ คือ ควรขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคมมาตรา 40 ให้เท่ากับมาตรา 33 และเห็นว่าการเข้าร่วมระบบประกันสังคมทำให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรต่อไป ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม/สวัสดิการชุมชนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งแรงงานภาคเกษตรเห็นว่าการใช้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า/บัตรทอง/30 บาทรักษาทุกโรค มีความเหมาะสมแล้วและมีสวัสดิการชุมชนที่หลากหลายทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านความสามารถในการหารายได้และความมั่นคงของรายได้แรงงานภาคเกษตรมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยแรงงานภาคเกษตรสามารถดำรงชีพด้วยรายได้ จากภาคเกษตรได้ แต่ไม่มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่มีเงินออม และไม่มีสวัสดิการต่างๆ เท่าเทียมกับแรงงานในระบบ จึงไม่ยอมให้ลูกหลานของตนสืบทอดอาชีพเกษตรกร ต่อจากตนเอง และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.52 โดยแรงงานภาคเกษตรมีความพอใจในอาชีพของตนเองและจะทำอาชีพเกษตรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ พบว่า แรงงานภาค เกษตร โดยเฉพาะแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ยังไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านคุณภาพ ชีวิตสวัสดิการสังคม มาตรฐานความปลอดภัย และอาชีวอนามัยได้ทัดเทียมกับแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ดังนั้นในบทต่อไปจะทำการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงาน ของต่างประเทศ และมาตรการคุ้มครองแรงงานของไทย เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย แรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กในภาคเกษตรต่อไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ของประเทศไทย และมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ

มาตรการการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นการจ้างตลอดปี และมีได้จ้างตลอดปีและมีได้จ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ซึ่งกฎหมายในประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานเด็กกลุ่มนี้ ทำให้แรงงานเด็กประสบปัญหาเกี่ยวกับการถูกเอารัดเอาเปรียบ การทำงานไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของเด็ก จึงควรมีการศึกษาถึงสาระสำคัญของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย และมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรของประเทศไทยให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานภาคเกษตรของแรงงานเด็ก

1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อาศัยอำนาจตามมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ถือเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารจัดการการศึกษา มาตรา 10 กำหนดให้รัฐจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา จึงหมายถึงการจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ สำหรับการศึกษภาคบังคับเป็นกรณีที่รัฐบังคับให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองนำเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลของตนเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลา 9 ปี ตามมาตรา 17 โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 จนถึง อายุย่างเข้าปีที่ 16 เมื่อพิจารณาจำนวนเด็กทำงานทั้งหมด 4.09 แสนคนหรือร้อยละ 3.9 ของเด็กอายุ 5 -17 ปีจะเห็นได้ว่า จำนวนเด็กทำงานเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น และเด็กทำงานเป็นเด็กอายุน้อยที่สุดที่สุดคือ 7 ปีซึ่งมีจำนวนเล็กน้อย เป็นเด็กทำงานอายุ 17 ปีมากที่สุดจำนวน 1.36 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคืออายุ 16 ปี 1.05 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และอายุ 15 ปี 6.48 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 15.9 เนื่องจากอายุ 15-17 ปีเป็นกลุ่มอายุที่เด็กจบการศึกษาภาคบังคับ

จึงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าอายุอื่น ๆ⁵⁴ และยังพบว่าเด็กส่วนใหญ่ทำงานภาคเกษตรกรรมมากที่สุด 1.89 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ ทำงานภาคการค้าและบริการ 1.61 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และภาคการผลิต 5.80 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ⁵⁵

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลให้ความสำคัญในการศึกษาพยายามปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน กำหนดให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ กำหนดให้ประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาวิธีการเรียนการสอนโดยให้อิสระแก่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ชอบตามความถนัด ประเทศจะพัฒนาได้ เศรษฐกิจของประเทศก้าวหน้าและทำให้ประชาชนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี หากประชาชนในประเทศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประสบการณ์เรียนรู้เป็นพื้นฐานในการจะนำทักษะพัฒนายกระดับศักยภาพในการดำรงชีวิตของตนเอง สังคม และประเทศชาติ ทำให้สังคมมีคุณธรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เด็กเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวชี้ทางอนาคตของประเทศ ดังนั้น รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการให้ความคุ้มครองและดูแลเด็ก รวมทั้งการคุ้มครองมิให้เด็กถูกใช้แรงงานตั้งแต่อายุน้อยโดยไม่เหมาะสม เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสการเรียนรู้เพิ่มพูนสติปัญญา และพัฒนาทางด้านร่างกายให้สมบูรณ์ เพื่อส่งผลให้เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และสร้างประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แต่สภาพความเป็นจริงยังพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดไว้มิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญเด็กโดยได้กำหนดให้มีมาตรการการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันมิให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร มาตรการดังกล่าวกำหนดให้เด็กต้องเข้ารับการศึกษาอย่างน้อย 9 ปี เป็นผลให้เด็กต้องอยู่ในวัยเรียนจนอายุประมาณ 15 ปี เป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการจ้างแรงงานเด็ก

1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติของเด็กให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน กำหนดขั้นตอนและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติต่อเด็กให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และมีพัฒนาการที่เหมาะสม

⁵⁴สำนักงานสถิติแห่งชาติ .การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2561 สำนักงานสถิติแห่งชาติ , องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร.2562. หน้า 15

⁵⁵สำนักงานสถิติแห่งชาติ .การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2561 เรื่องเดียวกัน หน้า 5

อันเป็นการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว รวมทั้งป้องกันมิให้เด็กถูกทารุณกรรม ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หรือถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 52 มาตรา 84 (8) โดยในมาตรา 26 (6) ได้กำหนดไว้ว่าห้ามใช้ จ้างวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการศึกษาเติบโตหรือขัดขวางต่อการพัฒนาการของเด็ก

แต่ทั้งนี้ การจ้างเด็กให้ทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก มาตรา 26 (6) จะไม่มีความผิด หากผู้ว่าจ้างได้จ้างเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ขึ้นไป และลักษณะการจ้างงานนั้นไม่เป็นการจ้างงานตามอนุมาตรา (6) นี้ และการจ้างนั้นไม่มีกฎหมายอื่นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้⁵⁶ อนึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง และหากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁷

ต่อมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ประกาศใช้กฎกระทรวง กำหนดแนวทางการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก พ.ศ. 2549 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 บัญญัติให้การกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก หรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็กหรือไม่ ให้พิจารณาตามแนวทางที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับนี้ โดยในข้อ 1 ได้กำหนดไว้ว่า การกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กให้พิจารณาตามแนวทาง ทั้งหมด 17 วงเล็บ จะขอกล่าวเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กงาน เกษตรกรรม 2 วงเล็บ ดังนี้ (7) ประโยชน์ที่เด็กจะได้รับในด้านการศึกษา โดยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก และเป็นการศึกษาตามความสามารถของเด็กและ (13) การคุ้มครองเด็ก ให้พ้นจากการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในทางเศรษฐกิจ และการทำงานหรือกิจการใดที่น่าจะเป็นการเสี่ยงอันตราย เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือขัดขวางการพัฒนาทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศีลธรรม และสังคมของเด็ก และข้อ 2 เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กำหนดไว้ว่าการปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดโดยไม่เท่าเทียมกัน เพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศอายุ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก วรรคสอง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก

⁵⁶ กงนิติการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิชย์. 2548 หน้า 68-69

⁵⁷ มาตรา 148/1 เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

หมายความรวมถึง การปฏิบัติใดๆ ต่อเด็กที่แม่จะใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับบุคคลอื่น และผู้ปฏิบัติไม่ได้มีเจตนาเลือกปฏิบัติหรือเจตนาถั่นแถ้งผู้ได้รับผลร้ายหรือผลกระทบก็ตาม แต่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันต่อเด็กบางคนหรือบางกลุ่มอย่างชัดเจนเพราะเหตุตามวรรคหนึ่ง

มาตรการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่รัฐบาลมองเห็นความสำคัญเด็กในฐานะเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศ จึงวางหลักเกณฑ์พัฒนาเด็กเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองดูแล และพัฒนาให้เจริญเติบโตทั้งร่างกายและจิตใจอย่างมีศักยภาพ หากปล่อยปะละเลยให้เด็กถูกระงับละเมิด หรือถูกทารุณกรรม โดยเฉพาะมีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนอาจจะถูกดำเนินหรือคว่ำบาตรจากสหประชาชาติ (UN) ในฐานะผู้ดูแลสิทธิมนุษยชน หรือพิจารณาจากประเทศที่ได้สั่งซื้อสินค้าจากประเทศไทย ที่ได้นำมาตรากฎกันทางการค้าแบบใหม่โดยนำเรื่องต้นทุนทางสังคมมากำหนดเป็นนโยบายทางการค้า เช่น การไม่ซื้อสินค้าของประเทศที่มีการใช้แรงงานเด็กที่ไม่ถูกกฎหมายจากระบบการผลิตสินค้าที่ทารุณกรรมต่อเด็ก เอรัดเอาเปรียบแรงงานเด็ก เป็นต้น การที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้วางหลักการในการใช้แรงงานเด็กไว้อย่างชัดเจนย่อมเป็นกรอบกำบังการ โจมตีจากอารยประเทศในเรื่องสิทธิเด็ก และประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในเวทีการค้าระหว่างประเทศด้วย

1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุง รวมทั้งสิ้น 7 ฉบับ ซึ่งได้ปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ. 2562 เพื่อทำให้บทบัญญัติบางประการเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยกำหนดให้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากัน ทั้งลูกจ้างหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรงของประเทศไทยที่มีบทบัญญัติในเรื่องสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับกับนายจ้าง

และลูกจ้างในทุกประเภทกิจการ แต่กฎหมายดังกล่าวได้มีการเปิดช่องทางไว้สำหรับกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการบางประเภทได้ นอกจากนี้ยังให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานเป็นพิเศษ เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้

ก่อนหน้านี้ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม อันเป็นผลทำให้การจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปตามการตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ซึ่งไม่อาจจะปฏิเสธถึงความเสียเปรียบในอำนาจการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีอำนาจน้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง และจำต้องยอมรับเอาเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดขึ้นเหล่านั้น โดยที่ไม่อาจต่อรองเพื่อผลประโยชน์ ของตนได้เท่าที่ควร

ต่อมากระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งออกโดยอาศัยบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2548 โดยให้ยกเลิก (1) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลังจากนั้น กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง และบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2557 โดยให้ยกเลิก (1) ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 ซึ่งในกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้ การพิจารณามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมจึงควรศึกษากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตการบังคับใช้

กฎหมายใช้บังคับกับการจ้างงานในงานเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล⁵⁸

การคุ้มครองแก่ลูกจ้างจะแตกต่างกัน กล่าวคือ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ทุกประการ⁵⁹ ส่วนงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามบททั่วไป มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 12 ถึงมาตรา 15 มาตรา 19 ถึงมาตรา 21 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 37 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 40 ถึง 43 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 49 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ถึงมาตรา 55 มาตรา 70 มาตรา 76 หมวด 9 การควบคุม มาตรา 112 ถึงมาตรา 115 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 123 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 ถึงมาตรา 129 มาตรา 134 มาตรา 136 มาตรา 137 หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 142 และหมวด 15 การส่งหนังสือ มาตรา 143 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และหมวด 1 บททั่วไป มาตรา 9 ถึงมาตรา 11/1 มาตรา 16 ถึงมาตรา 18 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 38 มาตรา 39 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 51 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา 124 ถึงมาตรา 125 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 135 และหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 141 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 และให้นายจ้างปฏิบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ด้วย

1.3.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม

กฎหมายไทยได้กำหนดอายุของแรงงานเด็กที่สามารถทำงาน ในภาคเกษตรกรรมไว้โดยอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

1) กรณี ลูกจ้างเด็กที่นายจ้างได้จ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541⁶⁰ มาตรา 44 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง” ดังนั้นกรณีที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเด็กให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี นายจ้างจะรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเข้ามาทำงาน ไม่ได้โดยเด็ดขาด

⁵⁸กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 2

⁵⁹กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3

⁶⁰กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557, ข้อ 3.

หากนายจ้างผู้ใดรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 148/1 ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 44 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง โดยให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ทราบเรื่องการจ้างลูกจ้างเด็กนั้นภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

อนึ่ง “พนักงานตรวจแรงงาน” คือ ผู้ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) กรณีลูกจ้างเด็กที่นายจ้างมิได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ให้นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง” ดังนั้นกรณีนี้นายจ้างจะจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้ทำงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้เป็นการจ้างตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวไม่ได้

ในกรณีนี้นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีได้ แต่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2551 มาตรา 45 เนื่องจากในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นำบทบัญญัตินี้มาใช้บังคับแก่งานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ดังนั้น การจ้างลูกจ้างเด็กในกรณีนี้นายจ้างจึงไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือ ไม่ต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และไม่ต้องแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงาน

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 พบว่า ลูกจ้างเด็กในงานภาคเกษตรที่ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาเป็นการชั่วคราวหรือมีระยะเวลาน้อยกว่า 180 วัน นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 45 ทำให้หน่วยงานของรัฐไม่มีข้อมูลของลูกจ้างเด็กในงานภาคเกษตร ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างได้ ทำให้ลูกจ้างเด็กเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่บัญญัติไว้

1.3.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ

เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจของเด็กและเยาวชนยังเป็นบุคคลที่ย่อหย่อนทั้งในด้านการเจริญเติบโต ด้านสติปัญญา และด้านอารมณ์ดังนั้น งานบางชนิดอาจไม่เหมาะสมที่จะให้เด็กและเยาวชนทำ จึงได้มีการกำหนดประเภทของงานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ โดยได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 49 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานบ่มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไปและงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีผลทำให้นายจ้างไม่สามารถจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่มีลักษณะดังกล่าวตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ ซึ่งรวมถึงงานในภาคเกษตรกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนี้ด้วยจะเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กที่อายุน้อยมิให้ถูกใช้แรงงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเด็ก

1.3.4 เวลาการทำงาน

สภาพการจ้างหรือเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างเด็ก ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้เพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ลูกจ้างเด็กต้องทำงานหนักเกินสมควร มีเวลาการพักผ่อนเหมาะสม และป้องกันนายจ้างทารุณกรรมเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก โดยใช้หลักการทางเศรษฐศาสตร์มาบังคับให้ทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

พิจารณาตามบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถแบ่งเวลาทำงานของลูกจ้างออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เวลาทำงานปกติ หมายถึง กำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนซึ่งนายจ้างได้ตกลงกันไว้ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับงานแต่ละประเภท

การทำงานล่วงเวลา แม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างไว้ แต่ในบางกรณีนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ได้โดยเป็นไปตามข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดไว้

และเวลาพัก เป็นการกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานในแต่ละวันย่อมเกิดความเหน็ดเหนื่อย และต้องการเวลาส่วนตัว ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงมีการกำหนดในเรื่องเวลาพักไว้

สำหรับในเรื่องเวลาการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมนั้น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มิได้กำหนดเป็นการเฉพาะอาจแยกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1) กรณีลูกจ้างเด็กที่นายจ้างได้จ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶¹ มาตรา 23 ได้กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่ กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

⁶¹กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4

แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันทำงาน เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ ดังนั้นเวลาทำงานปกติของแรงงานเด็กจึงเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับในเรื่องการทำงานล่วงเวลาของแรงงานเด็กนั้น มาตรา 48 กำหนดไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และเวลาพักระหว่างการทำงาน มาตรา 46 กำหนดว่าให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักในวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ทำงาน มาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

2) กรณีลูกจ้างเด็กที่นายจ้างมิได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ซึ่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551⁶² โดยมาตรา 23 ได้มีการแก้ไขในปี พ.ศ. 2551 ดังนั้น ในเรื่องเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมที่มีการจ้างลักษณะดังกล่าว ได้รับการคุ้มครองในเรื่องเวลาการทำงานปกติเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป ในส่วนของการทำงานล่วงเวลาของแรงงานเด็กภาคเกษตรกรรม ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 48 ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถให้ลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรมที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาได้ และในส่วนของเวลาพักระหว่างการทำงาน มาตรา 46 กำหนดว่าให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักในวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ทำงาน มาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด นอกจากนี้กฎหมายมีการกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 47 ที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น.-6.00 น.วันแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย⁶³

1.3.5 ค่าตอบแทนในการทำงาน มาตรา 51วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่นเมื่อพิจารณาตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 มิได้กำหนดไว้ให้นายจ้างปฏิบัติตาม จึงทำให้ลูกจ้างเด็กงาน

⁶²กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4

⁶³พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541มาตรา 47

เกษตรกรรม มิได้รับความคุ้มครองซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งคุ้มครองลูกจ้างเด็กงานภาคเกษตร เพื่อมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างเด็กให้กับผู้อื่นหรือป้องกันการสวมสิทธิของลูกจ้างเด็กงานภาคเกษตรหรือป้องกันการค้าแรงงานเด็ก หากนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กตามข้อ 4 ทำงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเด็กโดยตรง หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างเด็กให้กับบุคคลอื่น ให้ถือเสมือนว่านายจ้างยังไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเด็ก รวมถึงค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุดพักผ่อน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน แม้ว่าบทบัญญัติมิได้กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 48 และมาตรา 51 ก็ตาม ดังนั้นแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมจะต้องได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้ด้วย

1.3.6 วันหยุด

วันหยุด หมายความว่า วันซึ่งนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจหรือพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ

วันหยุดของลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างต้องจัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยมาตรา 28 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

ส่วนวันหยุดตามประเพณีกฎหมายมาตรา 29 กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดด้วย ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในภาคเกษตรกรรมที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดชดเชยในวันอื่นหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนก็ได้

สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกฎหมายมาตรา 30 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดให้ล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วน หรือ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นไปรวมเข้ากับปีต่อไปก็ได้ แต่กฎหมายที่นายจ้างมิได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวไม่ได้แยกกำหนดในเรื่องวันหยุดสำหรับแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ จึงต้องใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่นายจ้างมิได้จ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีและมีมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วตั้งแต่ 180 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อน 3 วันทำการ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนนั้น ให้กับลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมที่มีได้จ้างตลอดทั้งปีและมีมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงาน และกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ (ทำงานในวันหยุด) (ข้อ 6)

ดังนั้น ตามข้อบัญญัติของกฎหมายลูกจ้างเด็กในงานภาคเกษตรที่ทำงานไม่ตลอดทั้งปีและมีมิได้ทำงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตร และไม่ได้ทำงานติดต่อกันมาครบ 180 วัน ไม่ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อน หากลูกจ้างหยุดพักผ่อนเองก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง กฎหมายไทยจึงไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ

1.3.7 วันลา

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีลาป่วยลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่

ป่วยจริง หากลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการติดต่อกันนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์หรือชี้แจงเหตุผลให้นายจ้างทราบกรณีลาคลอดมิให้ถือเป็นลาป่วย⁶⁴

มาตรา 34 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ 3 วันต่อปี

นอกจากนี้ มาตรา 52 กำหนดให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการศึกษาหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง แต่สำหรับกรณีลูกจ้างเด็กที่มีได้ลูกจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี และมีได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว กฎหมายมิได้กำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว

และลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ซึ่งได้รับสิทธิเท่าเทียมกันกับลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดทั้งปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ข้อ 7)

ตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรมที่มีได้ทำงานตลอดทั้งปีและมีได้ทำงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ไม่ได้ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตราดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กตัดขาดจากการศึกษา เมื่อไม่ได้ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 52 จึงทำให้ลูกจ้างเด็กเหล่านี้ ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ขัดต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1.3.8 สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 8 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม โดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างนายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนที่ลูกจ้างในงานภาคเกษตรจะต้องได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากการทำงานในภาคเกษตรในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยใช้เครื่องจักรกลมาแทนการใช้แรงงานคน มีการใช้สารเคมี ปุ๋ย ตลอดจนจลจุลชีพแบคทีเรียต่างๆ จึงมีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เจตนารมณ์บทบัญญัติดังกล่าว เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง มีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบันนอกจากนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

⁶⁴พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32

ในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ให้ความสำคัญกับแรงงานในงานเกษตรกรรมเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปในสาขาอื่นๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ แรงงานเด็กในงานเกษตรซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ได้รับการคุ้มครองในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มุ่งคุ้มครองแรงงานที่เป็นเด็กมากขึ้น จำเป็นต้องรู้สภาพข้อเท็จจริงการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมมีการใช้แรงงานเด็กมาเป็นระยะเวลายาวนาน แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะได้แก่ เด็กที่ทำงานในไร่นาของครอบครัว เด็กที่ทำนาในไร่นาของครอบครัว ขณะเดียวกันก็รับจ้างผู้อื่นไปด้วย เด็กที่รับจ้างในไร่นาของผู้อื่นอย่างเดียว เพราะครอบครัวตนเองไม่มีที่ดิน เด็กที่สมัครทำงานกับธุรกิจที่ดิน และแรงงานเด็กอพยพภาคเกษตรกรรม⁶⁵ นอกจากนี้ งานในภาคเกษตรสามารถจำแนกออกเป็นสาขาใหญ่ๆ ได้เป็น 5 สาขา คือ งานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ งานประมง งานป่าไม้ และงานทำนาเกลือ⁶⁶

1) สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในงานเพาะปลูก

งานเพาะปลูก หมายถึง การทำนา การทำสวน และการทำไร่ โดยสภาพทั่วไปงานเหล่านี้ลูกจ้างทำงานกลางแจ้ง การผลิตและการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ลักษณะการทำงานของลูกจ้างจะเริ่มตั้งแต่การเตรียมดิน การเตรียมเมล็ดหรืออื่นๆ ของพืชแต่ละชนิดที่จะใช้หว่านหรือปลูก ลงมือปลูก จากนั้นเป็นการบำรุงรักษาพืช เช่น ใส่ปุ๋ย คายหญ้า เวลาทำงานมีความยืดหยุ่นและแต่ละคนสามารถทำได้ทุกหน้าที่ การจ้างแรงงานจะเป็นการจ้างเป็นครั้งคราว โดยนายจ้างจะพิจารณาตกลงจ้างงานแต่ละประเภทตามความต้องการใช้แรงงาน โดยพิจารณาตามประเภทของพืชพันธุ์ สภาพดินฟ้าอากาศ ฤดูกาล และขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดการทำงานให้แตกต่างกัน ส่วนใหญ่งานเพาะปลูกจะจ้างลูกจ้างรายวัน รายเดือน เนื่องจากลักษณะงานไม่สามารถทำงานได้ทั้งปี อย่างไรก็ตาม อาจมีกิจการบางประเภทที่สามารถทำงานได้ทั้งปีจึงนิยมจ้างลูกจ้างประจำ และอาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มในช่วงที่ต้องเร่งทำงาน เช่น สวนผักต่างๆ นอกจากนี้ขึ้นอยู่กับพื้นที่ประกอบการด้วย

⁶⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547 หน้า (2-2)

⁶⁶ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 2

การจ้างแรงงานเด็กในกิจการเพาะปลูก อาจได้รับอันตรายจากสัตว์พิษกัด เช่น งู ตะขาบ การใช้สารเคมีในการป้องกันกำจัดศัตรูพืช ของมีคมบาด

งานเพาะปลูกอาจสรุปกระบวนการทำงานตามรูปแบบ โดยจำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน⁶⁷คือ การเตรียมดิน การปลูก การดูแล และการเก็บเกี่ยวผลผลิต

ก) การเตรียมดิน ส่วนใหญ่ทั้งการทำนา ทำสวน และทำไร่ เป็นการทำงานที่ต้องใช้กำลังมากมักจะใช้แรงงานผู้ชาย ประกอบกับการใช้รถไถ

ข) การปลูก มีหลายวิธีตามแต่ชนิดของพืช ได้แก่ การหว่าน การปักดำ การหยอดเมล็ดหรือปักกิ่ง เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้แรงงานคนจำนวนมาก แต่ไม่ต้องใช้กำลังมาก ผู้หญิงและเด็กสามารถทำงานนี้ได้ ลักษณะงานไม่จำเป็นต้องมีทักษะหรือประสบการณ์

ค) การดูแล งานในขั้นตอนนี้อาจมีลักษณะการดูแลแตกต่างกันตามรูปแบบ เช่น การทำนา ช่วงนี้ไม่ต้องใช้แรงงานมาก ลักษณะงานที่ทำคือดูแลระดับน้ำโดยใช้เครื่องสูบน้ำ การใส่ปุ๋ย และพ่นสารเคมีป้องกันศัตรูพืช ในส่วนการทำสวน ลักษณะงานค่อนข้างมีรายละเอียดมาก ต้องให้น้ำทุกวัน การให้ร่มบังงานกับต้นกล้าที่ยังเล็ก กำจัดวัชพืช พรวนดิน ใส่ปุ๋ย การใช้สารเคมีเพื่อป้องกันโรค ทำร้าน/ราวให้พืชผักเลื้อย และการดูแลรักษาผลผลิต เช่น การห่อผลไม้ เป็นต้น

การทำไร่ ลักษณะการดูแลคล้ายกับการดูแลการทำนา เนื่องจากพืชไร่มีความอดทนต่อความแห้งแล้งสูง การดูแลรักษาไม่ยุ่งยากไม่จำเป็นต้องใส่ปุ๋ย หรือกำจัดศัตรูพืชมากนัก (ใช้ตามความจำเป็น) ช่วงนี้ทำให้ชาวไร่มีเวลาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่จะไปหางานอย่างอื่นทำ

ง) การเก็บเกี่ยวผลผลิต ขั้นตอนนี้ต้องใช้แรงงานคนจำนวนมากจึงจำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานมาก รีบเก็บเกี่ยวด้วยความรวดเร็ว มิฉะนั้น ผลผลิตจะเสียหาย งานเก็บเกี่ยวนี้ผู้หญิงและเด็ก ก็สามารถทำได้ เนื่องจากไม่ต้องใช้กำลังมาก ยกเว้นงานที่ใช้ทักษะที่ไม่นิยมจ้างแรงงานเด็ก คือ กรีดยาง เป็นต้น

2) สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในงานเลี้ยงสัตว์

สภาพการทำงานส่วนใหญ่จะทำอยู่ในโรงเรือน ยกเว้นสัตว์บางประเภท เช่น โคขุน แกะ เป็ด ที่จะต้องเลี้ยงแบบปล่อยทุ่ง เพราะโดยธรรมชาติเป็นสัตว์ที่ต้องออกเดินกินหญ้า ลงเล่นน้ำ การทำงาน อาจต้องทำทั้งกลางวันและกลางคืน เนื่องจากสัตว์เป็นสิ่งมีชีวิตจำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นอย่างดีไม่ให้เกิดความเครียด จำนวนชั่วโมงทำงาน จำนวนวันทำงาน และจำนวนวันหยุด ยังไม่แน่นอน

⁶⁷กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. หน้า 4-6-4-11

ลูกจ้างแรงงานเด็กในกิจการงานเลี้ยงสัตว์ ลักษณะการทำงานอาจต้องสัมผัสกับสิ่งสกปรกที่เกิดจากมูลสัตว์ และมลภาวะทางกลิ่นพอสมควร อันตรายที่เกิดจากสัตว์ทำร้าย เช่น ชน กัด และจิก ด้านสวัสดิการที่ให้กับแรงงานส่วนใหญ่จะมีบ้านพักให้ มีน้ำดื่ม และบางแห่งมีอาหารให้ด้วย

กระบวนการเลี้ยงสัตว์ จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน⁶⁸ คือการเตรียมพื้นที่เลี้ยง การเลี้ยง/การดูแลรักษา และการจับสัตว์จำหน่าย/เก็บผลิตภัณฑ์จากสัตว์

ก) การเตรียมพื้นที่เลี้ยง มีการเตรียมพื้นที่สำหรับการเลี้ยงสัตว์แต่ละชนิดแตกต่างกัน เช่น สุกร ไก่ มีการก่อสร้างโรงเรือน โค วัว แกะ เตรียมพื้นที่ด้วยการปลูกหญ้า และกรณีเลี้ยงแบบปล่อยทุ่ง เช่น เป็ด จะต้องเตรียมบ่อน้ำ

ข) การเลี้ยง/การดูแลรักษา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้แรงงานในการดูแลเอาใจใส่ค่อนข้างมาก อาจต้องทำทั้งกลางวัน และกลางคืน ลักษณะงานที่สำคัญ ได้แก่ การให้อาหารหรือหญ้า ต้องทำทุกวันตามระยะเวลาการให้อาหารแต่ละมื้อ การล้างทำความสะอาดสัตว์ อาจทำสัปดาห์ละ 2 ครั้ง การให้งานป้องกันโรคตามกำหนดเวลา การล้างมูลสัตว์ทำความสะอาดโรงเรือน อาจทำตามสภาพความสกปรกของสถานที่เลี้ยง การทำให้สัตว์มีคุณภาพและคุณสมบัติตามที่ตลาดต้องการ เช่น เนื้อแดง และงานตอนสัตว์

ค) การจับสัตว์จำหน่าย/เก็บผลิตภัณฑ์จากสัตว์ ลักษณะงาน การต้อนจับสัตว์ การตรวจนับจำนวน การชั่งน้ำหนักตรวจสอบคุณภาพ การรีดนม การตัดขนสัตว์ และการเก็บผลิตภัณฑ์จากสัตว์

กระบวนการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานในขั้นตอนการเลี้ยง/การดูแลรักษา ในลักษณะการจ้างประจำ มากกว่าการจ้างรายวันและมีจำนวนชั่วโมงของการทำงานไม่แน่นอน ร่องลงมาขั้นตอนการจับสัตว์จำหน่าย / เก็บผลิตภัณฑ์จากสัตว์ ทั้งสองขั้นตอนเป็นลักษณะงานที่ลูกจ้างเด็กสามารถทำได้

เนื่องจากไม่ใช้แรงงานมากนัก แต่จะมีงานลักษณะพิเศษที่ลูกจ้างเด็กไม่สามารถทำได้งานบางอย่างอาจเป็นอันตรายต่อเด็ก เช่น การให้ยาป้องกันโรค การต้อนจับสัตว์ และการชั่งน้ำหนักตรวจสอบคุณภาพ หรือบางอย่างอาจทำให้นายจ้างเสียหายได้ เช่น การตอนสัตว์ การทำให้สัตว์มีคุณภาพ และการรีดน้ำนม

3) สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในการประมง(ประมงน้ำจืด)

การประมงน้ำจืดเดิมเป็นลักษณะการทำเกษตรด้วยตนเอง กระทำการประมงในแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ คลอง และบึง เป็นต้น ไม่มีการจ้าง มักทำกันในช่วงมีเวลาว่าง

⁶⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (4,12-13)

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงาน และวันหยุดไม่แน่นอน แต่ปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นการเพาะเลี้ยงมากกว่าการออกไปจับสัตว์น้ำตามแหล่งธรรมชาติดังกล่าว มีลักษณะการเลี้ยงแบบธรรมชาติเป็นการเลี้ยงระดับครัวเรือนของเกษตรกร เช่น บ่อ กระชัง และคอก และระดับฟาร์มเป็นการเลี้ยงเพื่อการค้า

กระบวนการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน⁶⁹ คือการเตรียมสถานที่เลี้ยง การเลี้ยง/ดูแลรักษา และการจับไปจำหน่าย

ก) การเตรียมสถานที่เลี้ยง ในขั้นตอนนี้ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก และสถานที่เลี้ยงมีหลายรูปแบบได้แก่ บ่อ กระชัง แพ และคอก

ข) การเลี้ยง/ดูแลรักษา ซึ่งมีลักษณะงานหลายรูปแบบ ได้แก่ การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การให้อาหาร (ทำทุกวัน) ตรวจสอบสภาพน้ำและความเป็นกรดเป็นด่าง (PH) การใช้เครื่องตีน้ำเพื่อเพิ่มออกซิเจนในน้ำ การตรวจสอบสภาพการกินอาหารเพื่อคุ้อัตรารอดของสัตว์น้ำ (หากอาหารเหลือมากแสดงว่าอัตราการค้ำตายมาก) และการให้อาหารเสริม และยาป้องกันโรคซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ ลักษณะงานต้องทำทั้งกลางวันและกลางคืน

ค) การจับไปจำหน่าย ขั้นตอนนี้มีลักษณะงานที่สำคัญ คือ สูบน้ำออกจากบ่อ การลากแหอวน การจับ และคัดขนาดสัตว์ จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานคนจำนวนมาก ปัจจุบันผู้ซื้อหรือพ่อค้าคนกลางจะนำแรงงานไปจับปลา เพื่อไปจำหน่ายด้วยตนเอง

การใช้แรงงานประมง ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานผู้ใหญ่มากกว่าแรงงานเด็ก เนื่องจากขั้นตอนเตรียมสถานที่เป็นลักษณะงานที่ใช้แรงงานมากเหมาะสำหรับแรงงานผู้ชาย ในส่วนการดูแลอาจมีการใช้แรงงานเด็กบ้างไม่มากนัก สำหรับการจับไปจำหน่ายสามารถจ้างแรงงานเด็กทำการคัดแยกขนาดสัตว์และทำความสะอาดแห อวน จึงมีลักษณะการจ้างที่ไม่แน่นอน

4) สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในงานป่าไม้

ปัจจุบันพื้นที่ป่าไม้ทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2561 – 2562 จำนวน 102,484,072.71 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 31.68 ของประเทศ ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ. 2560-2561 จำนวน 4,229.48 ไร่ เนื่องจากมีผู้บุกรุกที่ทำกินหรือปัญหาป่าทับที่คน คนทับที่ป่า รัฐบาลให้ความสำคัญโดยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ทั้งป่าอนุรักษ์และเพื่อเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศไทยโดยสนับสนุนให้ประชาชนหันมาปลูกป่าเศรษฐกิจและป่าชุมชนในพื้นที่ของตนหรือพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต ลักษณะงานคล้ายกับงานเพาะปลูก (ทำสวน) จะแตกต่างกันตรงที่ขั้นตอนการเกี่ยวผลผลิต คือ งานป่าไม้ต้องตัด โคนต้นไม้ที่ปลูกไปจำหน่าย พืชที่ปลูกส่วนใหญ่

⁶⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (4,16-19)

เป็นไม้ยืนต้น มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ และเป็นอาหารในชุมชน ซึ่งมีอายุยืน⁷⁰ เกษตรกรที่มีอาชีพปลูกป่า มีจำนวนน้อย เนื่องจากเป็นพืชที่ให้ผลตอบแทนช้า ส่วนใหญ่เจ้าของป่าจะเป็นผู้มีฐานะดี มีที่ดินจำนวนมาก จึงปลูกป่าไว้เพื่อไม่ให้ที่ดินรกร้างว่างเปล่า เจ้าของสวนป้ามักจะจ้างเกษตรกรมาดูแลระยะแรกๆ ที่เริ่มปลูก ไม่ให้ต้น ไม้ตาย ฝ่าวไม่ให้เกิดเพลิงไหม้ หรือถูกลักลอบขโมยคัดไม้

สภาพการทำป่าไม้ มีลักษณะงานที่ทำกลางแจ้ง จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงาน และจำนวนวันหยุด ไม่แน่นอน การทำงานไม่รีบเร่ง ทำงานไปเรื่อยๆ หนึ่งหรือร้อยนัดก็หยุดพัก หายเหนื่อยก็กลับไปทำใหม่ อันตรายที่เกิดจากการทำป่าไม้ มักถูกสัตว์มีพิษกัดต่อย มักไม่ใช่สารเคมี และอุบัติเหตุจากการเก็บเกี่ยวผลผลิต เพราะใช้อุปกรณ์ในการเก็บเกี่ยว เช่น เลื่อยไฟฟ้า รถยก รอก รถบรรทุก เป็นต้น

กระบวนการทำป่าไม้ จำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน⁷¹ คือการเตรียมดิน การปลูก การดูแลรักษา และการเก็บเกี่ยวผลผลิต

ก) การเตรียมดิน ส่วนใหญ่จะใช้รถไถใหญ่ปรับสภาพดิน เนื่องจากพื้นที่มีขนาดกว้าง ลักษณะการจ้างใช้วิธีจ้างเหมา

ข) การปลูก มีลักษณะงาน วางแนวปลูก ขุดหลุม ใส่ปุ๋ยรองก้นหลุม การนำต้นกล้ามาปลูก การให้น้ำ การให้ร่มบังเงา ขั้นตอนนี้จะใช้แรงงานคนเป็นหลัก

ค) การดูแลรักษา จะทำการให้น้ำหากฝนทิ้งช่วง กำจัดวัชพืชโดยการใช้อุปกรณ์ตัดหญ้า ตัดแต่งกิ่งเมื่อต้นไม้โตขึ้น ทำแนวกันไฟ ขั้นตอนนี้จะจ้างแรงงานประจำเป็นรายเดือน

ง) การเก็บเกี่ยวผลผลิต จะใช้แรงงานคนเป็นหลักมีการจ้างงานในลักษณะเป็นครั้งคราว รายวัน หรือจ้างเหมาลักษณะงาน ได้แก่ การโค่น ตัด ทอน ชัก ยก และขน

งานป่าไม้ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานคนเป็นหลัก การจ้างแรงงานมักเป็นแรงงานครอบครัว เนื่องจาก เจ้าของป่าไม่มีสวัสดิการบ้านพักให้แรงงานอาศัย ดังนั้น แรงงานเด็กจึงเป็นเสมือนของแถมที่ติดตามครอบครัว

5) สภาพการทำงานของแรงงานเด็กในการทำนาเกลือ

ปัจจุบันเกษตรกรที่ทำนาเกลือมีจำนวนลดลงอย่างมาก เนื่องจากการทำนาเกลือต้องอาศัยปัจจัย ด้วยสภาพภูมิอากาศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ อีกทั้งการทำนาเกลือทำได้ปีละ 1 ครั้ง อาจทำให้ผลผลิตออกสู่ตลาดเป็นจำนวนมากในช่วงฤดูแล้งทำให้ราคาลดลง เกษตรกรหันไปทำนาทุ่งหรืออาชีพอื่นแทน

⁷⁰มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. รายงานสถานการณ์ป่าไม้ไทย ประจำปี 2562-2563. 5 เมษายน 2564 ค้นคืนวันที่ 5 เมษายน 2564 จาก www.seub.or.th

⁷¹กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (4,19-20)

สภาพการทำงานเกลือและการจ้างงาน มักนิยมทำกันในระบบครอบครัว ลักษณะงานทำงานแบบช่วยเหลือกัน ทุกคนทำหน้าที่ได้หลายอย่าง การจ้างงานเป็นแบบการจ้างเป็นครั้งคราว รายวัน หรือจ้างเหมา การว่าจ้างจะตกลงกันด้วยวาจา เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน

กระบวนการทำนาเกลือ จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน⁷²คือการเตรียมพื้นที่ การปรับพื้นที่กระบวนการผลิตเกลือการเก็บผลผลิตและการขนเกลือเข้าเก็บในยุ้งฉาง

ก) การเตรียมพื้นที่ ประกอบไปด้วยการขุดลอกลำราง เป็นการขุดลอกรางเพื่อนำน้ำทะเลเข้าสู่พื้นที่ขั้นตอนนี้ไม่จำเป็นต้องทำทุกปี ขึ้นอยู่กับสภาพความตื้นเขินของลำราง และการขุดคลองส่งและคลองระบายน้ำเข้าสู่กระตงนานั้นต้องทำทุกปี เพื่อให้น้ำไหลเข้าออกในแต่ละกระตงนาได้สะดวกและการทำคันนา เป็นลักษณะซ่อม เสริมคันนาให้มีความแข็งแรงเพื่อเก็บกักน้ำทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเตรียมพื้นที่ส่วนใหญ่นิยมจ้างแรงงานในลักษณะครั้งคราว เนื่องจากกิจการเหล่านี้ไม่ได้ทำต่อเนื่อง

ข) การปรับพื้นที่ เกษตรกรจะเริ่มสูบน้ำเข้านาประมาณเดือนพฤศจิกายน โดยเก็บไว้ในวังน้ำขัง หลังจากนั้นจะปล่อยน้ำเข้าสู่นาดาก/นาประเทียบ นารองเชื้อ นาเชื้อ และนาปลงตามลำดับ การปล่อยน้ำนี้เรียกว่า “การลาดน้ำ” หลังจากนั้นจะคอยดูเดิมน้ำให้ได้ระดับ 15 วัน จะเริ่มปรับพื้นในนาปลงเท่านั้น ทำไปเรื่อยๆ ทีละกระตง ด้วยระบายน้ำจากกระตงนาจากแปลงนาปลงไปเก็บไว้ในแปลงนาเชื้อ หลังจากปล่อยน้ำออกจากแปลง 3-4 วัน หรือเหยียบพื้นดินแล้วดินไม่ติดเท้า ขั้นตอนนี้เจ้าของมักจะทำเองหรือว่าจ้างแรงงานมาช่วยในการกลิ้งบดทับพื้นที่นาปลงให้เรียบแน่น ป้องกันเกิดนาขุ่น

ค) กระบวนการผลิตเกลือ นับระยะเวลาตั้งแต่ระบายน้ำเข้าสู่แปลงนาปลงจนกระทั่งเกลือตกผลึกที่กระตงแรกจะใช้เวลาประมาณ 40-50 วัน เมื่อเสร็จจากกระตงแรก เกษตรกรจะเริ่มทำในกระตงนาถัดไป แต่จะไม่ทำพร้อมกันทุกกระตง เพราะต้องกะให้เก็บผลผลิตหมุนเวียนกันไป โดยใช้เวลาที่รอให้น้ำในนาปลงกระตงแรกตกผลึกเกลือก่อน จากนั้นจะไปเตรียมพื้นที่ในกระตงที่เหลือเมื่อเสร็จก็จะใช้เวลาเก็บเกลือในชุดแรกได้พอดี

ง) การเก็บผลผลิต หรือ การรื้อเกลือ ขั้นตอนนี้เจ้าของนาเกลือรายใหญ่นิยมจ้างแรงงานช่วยเก็บผลผลิตขั้นตอนนี้ลักษณะจะทำการแชะ และชอย ชักลากเกลือมารวมกันเป็นกอง

⁷²สุภาพรรณ ม่วงพรหม. เกลือสมุทร...ที่สมุทรสาคร สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. โครงการศูนย์ความรู้กินได้ คั่นคืนวันที่.15 มกราคม 2564. จาก <http://www.kindaiprject.net>

จ) การขนเกลือเข้าเก็บในยุ้งฉาง ขั้นตอนนี้จะจ้างแรงงานหาบเกลือเข้าไปเก็บในยุ้งฉาง

การทำนาเกลือ เป็นงานเกษตรในรูปแบบของครอบครัว ดังนั้นแรงงานเด็กสามารถทำนาเกลือได้ ในขั้นตอนที่จำเป็นการใช้แรงงานจำนวนมาก ยกเว้นในขั้นตอนการเตรียมพื้นที่ เนื่องจากเป็นการทำงานที่ต้องใช้แรงงานมาก

จากการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม พบว่ามีลักษณะแตกต่างกับแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม อาทิ สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการ นอกจากนี้ งานในภาคเกษตรกรรมแต่ละสาขายังมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละสาขาด้วย ดังนั้น การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กกลุ่มนี้ จึงจำเป็นต้องศึกษามาตรการทางกฎหมายของบางประเทศในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายของประเทศไทยต่อไป

2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรของประเทศเดนมาร์ก

ประเทศเดนมาร์กเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) และสหภาพยุโรป เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมที่ดีที่สุด ในสหภาพยุโรป มีกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวด และสนับสนุนการปฏิรูปการเกษตรที่ครอบคลุม เดนมาร์กมีระบบรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งและเป้าหมายที่สำคัญคือ การทำให้เดนมาร์กเป็นประเทศที่มีอัตราการจ้างงานที่สูง การพัฒนาปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพและความมั่นคง ส่งเสริมระบบรัฐสวัสดิการเพื่อความมั่นคงของประชาชนและความปลอดภัยทางสังคม รวมทั้งการจัดสรรเงินสนับสนุนจากรัฐบาลให้กับประชาชนอย่างมีเหตุผล

ในอดีตเศรษฐกิจของเดนมาร์กขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรม จนกระทั่งในช่วงตั้งแต่ปี 2503 เดนมาร์กได้ค้นพบน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในทะเลเหนือ ซึ่งมาช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้ามากขึ้นไปอีก จนทำให้เดนมาร์กกลายเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมเกษตรที่ก้าวหน้าในระดับต้นของโลก

2.1 ขอบเขตการบังคับใช้

ประเทศเดนมาร์กมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก ซึ่งมีการกำหนดในเรื่องต่างๆ รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างเด็ก ประเทศเดนมาร์กมิได้มีกฎหมายแรงงานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะ แต่กฎหมายที่ใช้จะครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรกรรมด้วย

2.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม

2.2.1 แรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก ซึ่งนายจ้างจะต้องมั่นใจว่างานที่มอบหมายให้ทำควรเป็นงานที่ปลอดภัย และยอมรับได้อย่างสมบูรณ์ในเรื่องของอาชีวอนามัย ปราศจากผลกระทบกระเทือนด้านกายภาพ สุขภาพ เคมี และด้านจิตใจต่อแรงงานเด็กทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แรงงานเด็กจะต้องได้รับการฝึกอบรม และการสอนงานจนสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยปลอดภัย และถูกหลักอาชีวอนามัย แรงงานควรได้รับข้อเสนอแนะต่างๆ ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย โดยให้แรงงานเด็กอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ที่อายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งมีความรู้ในงานที่แรงงานเด็กจะต้องปฏิบัติ⁷³

2.2.2 โดยทั่วไปห้ามจ้างเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือเด็กซึ่งกำลังเรียนอยู่ในการศึกษาภาคบังคับทำงาน แต่มีข้อยกเว้น กรณีในงานเกษตรกรรมอนุญาตให้จ้างเด็กที่อายุครบ 13 ปี สามารถทำงานเหล่านี้ได้ คือ งานให้อาหารแก่สัตว์ งานทำความสะอาด งานดูแลสัตว์ในบ้าน การกำจัดวัชพืช ขุดหญ้า เก็บมันฝรั่ง เก็บหัวทิวลิปส์ และงานเบาๆ อื่นๆ นายจ้างที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือกำลังเรียนในการศึกษาภาคบังคับจะต้องมั่นใจว่า บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของเด็กทราบเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างเด็กของนายจ้าง รวมทั้งมาตรการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่นำมาใช้เป็นอย่างไร⁷⁴

2.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ⁷⁵

2.3.1 ห้ามแรงงานเด็กทำงาน ซึ่งต้องใช้เครื่องช่วยเทคนิค และวิธีการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- 1) เครื่องช่วยทางเทคนิคที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องจักร เลื่อยยนต์
- 2) รถแทรกเตอร์ ยาพาหนะที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์
- 3) การยกซึ่งกระทำโดยเครื่องจักร หรือเครื่องกลไกสำหรับขนส่ง ซึ่งใช้

เครื่องจักร

⁷³กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร แอ็ดวันซ์ โกลบอล บิซิเนส กรุงเทพมหานคร (7,5)

⁷⁴กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร(7,7)

⁷⁵กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร(7,5-7)

- 4) ขบวนการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการควบคุม การบำรุงรักษา และการซ่อมแซม
- 5) เครื่องมือที่ใช้มือจับซึ่งมีการสั่นสะเทือน
- 6) งานทุกอย่างที่เสี่ยงต่ออันตรายจากไฟฟ้าแรงสูง
- 7) อุปกรณ์งานเชื่อมต่างๆ

2.3.2 อาจจ้างแรงงานเด็กที่อายุครบ 16 ปี ทำงาน โดยใช้เครื่องมือต่อไปนี้ได้

- 1) เลื่อยยนต์ หากเคยได้รับการฝึกอบรมการใช้ และความปลอดภัย ทั้งนี้ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจแรงงานต้องรับรองการฝึกอบรม
- 2) รถแทรกเตอร์ติดเครื่องเก็บบนที่ขับเคลื่อนได้ด้วยตนเอง และรถแทรกเตอร์ที่ติดจอบหมุน หากมีใบอนุญาตขับขี่
- 3) ในงานเกษตรกรรม และงานสวน อาจจ้างแรงงานเด็กให้ทำงานประเภทที่มีอันตรายน้อย ขับรถแทรกเตอร์ซึ่งมีส่วนที่หนักอยู่ด้านหน้า หากมีใบอนุญาตขับขี่ขับรถฟอร์กลิฟท์ เครื่องเก็บหญ้า เครื่องตัดหญ้า และเครื่องกวาดหญ้า

2.3.3 แรงงานเด็กอายุครบ 15 ปี หากเคยได้รับการฝึกอบรมหรือเคยได้รับการสอนมาแล้ว อาจจ้างให้ทำงานภายใต้การควบคุมของแรงงานผู้ใหญ่โดยใช้เครื่องหรืออุปกรณ์ ดังนี้

- 1) รถแทรกเตอร์รวมถึงการติดรถพ่วง เครื่องกล หรือเครื่องมือซึ่งไม่ได้ใช้แรงขับเคลื่อนโดยแทรกเตอร์
- 2) รถแทรกเตอร์ ซึ่งมีส่วนสำหรับการบรรทุกอยู่ด้านหน้าเพื่อการเคลื่อนย้ายถ่ายเทวัสดุต่างๆ
- 3) เครื่องรวบรวมหญ้าแห้ง ซึ่งขับเคลื่อนบนพื้นราบ
- 4) เครื่องตัดหญ้าเดินตาม บังคับให้หยุดได้ด้วยอุปกรณ์บนแขนจับ
- 5) เครื่องตัดหญ้านั่งขับ ซึ่งจะไม่ทำงานหาไม่มีการปกปิดใบมีด และหากผู้ขับลุกจากที่นั่งคนขับ เครื่องตัดหญ้าจะหยุด และจะเริ่มได้ต่อเมื่อผู้ขับเข้ามานั่งประจำที่แล้ว

2.3.4 ห้ามแรงงานเด็กทำงานที่เกี่ยวข้อง หรืออาจได้รับอันตรายจากสารเคมี หรือวัตถุซึ่งกระแทกสิ่งแวดลอม และสาธารณสุขกำหนดไว้ว่าเป็นสาร หรือวัตถุซึ่งมีพิษร้ายแรง (Tx) มีพิษ (T) มีฤทธิ์กัดกร่อน (C) มีคุณสมบัติที่จะระเบิดได้ (E) หรือกำหนดสัญลักษณ์อันตราย และรหัสความเสี่ยง (Xn) หรือมีการกำหนดอย่างน้อยเพียงรหัสความเสี่ยง (Ri) ยกเว้นเสียแต่ว่าขบวนการต่างๆ กระทำในระบบปิด หรือแรงงานเด็กซึ่งอายุครบ 15 ปี แล้วมีการป้องกันอย่างเพียงพอ

2.3.5 อนุญาตให้แรงงานเด็กซึ่งอายุครบ 15 ปี ทำงานเกี่ยวกับ

- 1) การฆ่าเชื้อโรคในกระบวนการผลิตปุ๋ยคอก หรือปุ๋ยธรรมชาติ หรือผลิตผลทำนองเดียวกัน โดยใช้ยาฆ่าเชื้อคุณสมบัติอ่อนๆ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ ซึ่งกรมปศุสัตว์อนุญาตให้ใช้ได้
- 2) การทาสีกระทำได้เป็นครั้งคราว ทั้งนี้ต้องใช้สีซึ่งมีรหัสตรงกับที่สำนักงานผู้ตรวจแรงงานกำหนดไว้
- 3) การเติมน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องจักรที่แรงงานเด็กอาจใช้ หรือใช้จริงๆ
- 4) ผสมน้ำในผลิตภัณฑ์สำหรับทำความสะอาด ซึ่งมีองค์ประกอบของสารละลายอินทรีย์ไว้ใช้เอง โดยมีข้อแม้ว่าผลิตภัณฑ์สำหรับทำความสะอาดดังกล่าว มีส่วนประกอบของสารละลายอินทรีย์ได้ไม่เกินร้อยละ 0.5 ของน้ำหนักรวม
- 5) ใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด ที่มีส่วนผสมเอทานอลไม่เกินร้อยละ 15 หรือ โพรเพนอล ไม่เกินร้อยละ 5 ได้เป็นครั้งคราว

2.3.6 ห้ามใช้แรงงานเด็กทำงาน ซึ่งถูกรบกวนจากความเครียดทางกายภาพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และการพัฒนาเด็ก และงานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย งานที่มีเสียงและการสั่นสะเทือน งานในพื้นที่ซึ่งอุณหภูมิสูง หรือต่ำจัด งานซึ่งจะต้องสัมผัสกับสัตว์ป่า หรือสัตว์มีพิษ งานยกหรือแบกหามของที่หนักเกิน 12 กิโลกรัม หรือภายใต้สภาวะที่มีการเตรียมตัวอย่างดีโดยสามารถยกน้ำหนักสูงสุดไม่เกิน 25 กิโลกรัม และงานเสี่ยงต่อการระเบิด

2.3.7 ห้ามใช้แรงงานเด็กทำงาน ซึ่งเสี่ยงต่อการตกจากที่สูง หรือชนกันเอง ยกเว้นเสียแต่ว่ามีมาตรการทางเทคนิคในการจัดวางจำกัดของความเสี่ยงอย่างได้ผล

2.4 เวลาการทำงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน⁷⁶

2.4.1 ชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็ก ซึ่งอายุครบ 15 ปี และจบการศึกษาบังคับแล้ว จะต้องไม่มากกว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานผู้ใหญ่ซึ่งทำงานเดียวกัน และจะต้องไม่เกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ถ้าภายใต้สภาวะกรณีพิเศษ ซึ่งโดยลักษณะของงานการเกษตรทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติงานก็อาจขยายเวลาการทำงานออกไปได้ และเมื่อทำงานครบ 4.5 ชั่วโมง จะต้องหยุดพักอย่างน้อย 30 นาที ชั่วโมงการทำงานหากขยายแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ เฉลี่ยจากช่วงระยะเวลา 4 เดือน

2.4.2 ห้ามแรงงานเด็กซึ่งอายุครบ 15 ปี และจบการศึกษาภาคบังคับแล้วทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. เช้าวันรุ่งขึ้นแต่มีข้อยกเว้นในกรณีที่มีการวางระเบียบไว้

⁷⁶กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร (7,6-7)

ชัดเจน เช่น การทำงานในคอกสัตว์ อาจเริ่มทำงานได้ตั้งแต่เวลา 04.00 น. และช่วงหยุดพักอยู่ระหว่าง 19.00 น. ถึง 04.00 น. เป็นต้น แต่โดยปกติแล้วให้มีความพักผ่อนอย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกันในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง

2.4.3 ให้แรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ซึ่งยังเรียนอยู่ในการศึกษาภาคบังคับทำงานไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมงในช่วงวันเรียน และในวันที่ไม่ต้องเรียนจะต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมงรวมเวลาการทำงานทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในสัปดาห์ที่มีวันเรียนอยู่ด้วย และไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในสัปดาห์ที่ไม่มีการเรียน แรงงานเด็กที่อายุครบ 15 ปี แต่ยังคงเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับอาจให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงในวันที่ไม่มีการเรียน และ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในสัปดาห์ที่ไม่มีการเรียน แต่แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีและไม่ต้องเรียนการศึกษาภาคบังคับแล้ว จะให้ทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2.4.4 ห้ามแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ซึ่งยังต้องเรียนอยู่ในระดับการศึกษาภาคบังคับทำงานในช่วงเวลา 20.00 น. ถึง 06.00 น. เช้าวันรุ่งขึ้นแรงงานเด็กต้องมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 14 ชั่วโมง ในทุกๆ ช่วงระยะเวลา 24 ชั่วโมง ผู้อำนวยการสำนักตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะอนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาวันหยุดพักผ่อน และวันหยุดของแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตรได้⁷⁷

สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ ประเทศเดนมาร์กให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ พ.ศ. 2501 ซึ่งบัญญัติให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง และหากไม่สามารถดำเนินการ เช่นที่ว่าได้ก็ให้มีการกำหนดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ โดยมีการปรึกษาหารือกับตัวแทนของทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างบนพื้นฐานของความเสมอภาค ซึ่งเมื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตาม ประเทศเดนมาร์ก ยังให้ความสำคัญต่อข้อกำหนดดังกล่าว กำลังเสนอเพื่อให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513 ซึ่งบัญญัติให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดตั้งระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่ครอบคลุม ผู้รับค่าจ้างทุกกลุ่ม โดยเงื่อนไขการจ้างงานมีความเหมาะสมที่จะครอบคลุมถึง ทั้งนี้หน่วยงานที่มีอำนาจของแต่ละประเทศ ซึ่งกระทำความตกลงกัน หรือภายหลังจากที่ปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง และองค์กรตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้กำหนด กลุ่มผู้รับค่าจ้างที่จะครอบคลุมถึงการที่ประเทศเดนมาร์กให้สัตยาบันต่อ อนุสัญญาฉบับที่ 110 และกำลังเสนอให้

⁷⁷Order No.516 of the Ministry of Labor respecting work by young persons 1996- 06-14 .ค้นคืนวันที่ 20 มกราคม 2564 จาก <http://natlex.ilo.org/txt/E960DNK04.htm>

สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 131 เห็นได้ว่ารัฐบาลของประเทศเคนมาร์กดำเนินการสอดคล้องกับข้อบัญญัติของอนุสัญญา 2 ฉบับดังกล่าว⁷⁸

2.5 วันหยุด และวันลา⁷⁹

ให้แรงงานเด็กซึ่งอายุครบ 15 ปี และจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว มีวันหยุด 2 วันติดต่อกันใน 1 สัปดาห์หากไม่สามารถให้หยุด 2 วันติดต่อกันได้ ให้วันหยุดวันหนึ่งเริ่มหยุดตั้งแต่นั้นสุดช่วงระยะเวลาพักผ่อนต่อเนื่องประจำวัน และให้หนึ่งในวันหยุด 2 วันเป็นวันอาทิตย์ แต่หากจำเป็นจะต้องใช้วันหยุดเพื่อกิจกรรมงานเกษตร หรืองานที่คล้ายคลึงกันอาจเลื่อนวันหยุดจริงออกไป และทดแทนด้วยวันอื่นได้โดยทั่วไปกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลาสองวันครึ่ง สำหรับทุกๆ เดือนที่ทำงานในช่วงระหว่างปีปฏิทินที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (qualifying year) และลูกจ้างซึ่งมีคุณสมบัติไม่ครบที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 30 วัน โดยได้รับเงินช่วยเหลือ

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานการเกษตร อนุญาตให้หยุดพักผ่อนต่อเนื่องกันในช่วงวันหยุดอย่างน้อย 3 วัน ต่อเนื่องกัน หรืออนุญาตให้หยุดพักผ่อนต่อเนื่องกันในช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 12 วัน ส่วนจำนวนวันที่เหลืออนุญาตให้หยุดอย่างน้อย 3 วัน ต่อเนื่องกันหรืออนุญาตให้หยุดแยกจำนวนวันระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 ตุลาคม หากกำหนดโดยข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง หรือความตกลงอื่นๆ ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง วันหยุดพักผ่อนจำนวน 15 วัน ที่กล่าวมานี้สามารถที่จะให้ลูกจ้างหยุดได้ติดต่อกันระหว่างช่วงวันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 ตุลาคม จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลืออาจให้หยุดนอกช่วงหยุดพักผ่อนประจำปี และหยุดติดต่อกันได้ 1 ครั้ง เป็นเวลาอย่างต่ำ 9 วัน ให้นายจ้างจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในอัตราร้อยละ 12.5 ของค่าจ้างประจำปี

นอกจากนี้ ให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างซึ่งหยุดงานเนื่องจากป่วย หรือได้รับอันตรายจากการประกอบอาชีพ นานกว่า 3 วัน การคำนวณเงินช่วยเหลือการลาป่วยดังกล่าวให้อยู่บนพื้นฐานของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในช่วง 4 สัปดาห์ ล่าสุดก่อนที่ลูกจ้างหยุดงาน ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเนื่องจากการป่วยจะต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ก่อนที่จะมีการลาป่วย และนายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างพิสูจน์ให้เชื่อได้ว่าการหยุดงานมีสาเหตุจากการป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงานจริง หากลูกจ้างจะต้องออกจากงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างยังมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในวันที่จะต้องออกจากงาน

⁷⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,9)

⁷⁹ Act respecting certain conditions of employment in agriculture etc. : No.415 of 1994

2.6 สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

ประเทศเดนมาร์กมีพระราชบัญญัติว่าด้วยเงื่อนไขจำเพาะบางประการของการจ้างงานภาคเกษตร (Act Respecting Certain of Employment in Agriculture, No.415/1994) ซึ่งกล่าวไว้ว่า อาหารจะต้องเหมาะสม ที่พักอาศัยต้องได้มาตรฐาน และไม่ห่างไกลสถานประกอบกิจการและในกรณีที่ลูกจ้างป่วย หรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวนและดูแลเรื่องการรักษาพยาบาล⁸⁰

3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรของประเทศเนเธอร์แลนด์

เนเธอร์แลนด์ เป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทันสมัยและเป็นผู้ส่งออกสินค้าเกษตรรายใหญ่ของทวีปยุโรป ผลผลิตการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ธัญพืช มันฝรั่ง ผลไม้ และปศุสัตว์ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งปลูกดอกไม้ที่ใหญ่ที่สุดในโลก⁸¹ กฎหมายแรงงานของประเทศเนเธอร์แลนด์ให้ความสำคัญในเรื่องการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ รองลงมาคือเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งเป็นข้อบัญญัติในกฎหมายแรงงานหลัก ใช้คุ้มครองแรงงานทั่วไป สำหรับแรงงานเกษตรมีกฎหมายเฉพาะ คือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยความปลอดภัยในด้านเกษตร พ.ศ.2493 (Agriculture Safety Decree of March 1950 หรือ Staatsblad 1950-00-00.No.107)⁸² ดังนั้น สาระสำคัญต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานของประเทศเนเธอร์แลนด์ที่นำมาศึกษา จึงมาจากกฎหมายแรงงานหลัก และกฎหมายเกษตรในเรื่องความปลอดภัยจากพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2493 เท่านั้น ส่วนประเด็นความคุ้มครองต่างๆ ของแรงงานภาคเกษตรนอกเหนือจากความปลอดภัยจะเป็นข้อการตกลงร่วมระหว่างองค์กรนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมมิได้เกี่ยวข้องด้วย⁸³

⁸⁰ Order No.516 of the Ministry of Labor respecting work by young persons, 1996. Order No.516 of the Ministry of Labor respecting work by young persons (1996) . ค้นคืนวันที่ 11 ธันวาคม 2563 จาก www.ilo.org WEBTEXT/47522/65077/E96DNK04.htm

⁸¹ สำนักส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงเฮก . ประเทศเนเธอร์แลนด์ . ค้นคืนวันที่ 11 ธันวาคม 2563 จาก www.ditp.go.th

⁸² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,25)

⁸³ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขาวิชานิติศาสตร์ หน่วยที่ 1(เล่ม 1).2533.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. หน้า 33.

3.1 ขอบเขตการบังคับใช้

ประเทศเนเธอร์แลนด์ให้ความสำคัญต่อประเด็นการใช้แรงงานเด็กมาก โดยให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาขึ้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กทั้ง 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ.2542 โดยจัดตั้งโปรแกรมเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก (Child Labour Action Programmed)⁸⁴ตามความในมาตรา 6 ของอนุสัญญาฉบับนี้แต่มีได้มีกฎหมายแรงงานเด็กภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ แต่กฎหมายที่ใช้จะครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรกรรม

3.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม⁸⁵

3.2.1 อายุขั้นต่ำที่ให้จ้างได้คือ ไม่ต่ำกว่า 16 ปี

3.2.2 เยาวชนที่เริ่มทำงานทันทีที่จบการศึกษา 10 ปี จากโรงเรียน จะต้องศึกษาต่อในหลักสูตรนอกเวลาของสถาบันการศึกษา หรือ โรงเรียนฝึกอบรมลูกจ้างฝึกหัดอีก 2 ปี นายจ้างมีข้อผูกพันทางกฎหมายที่จะต้องสนับสนุนการศึกษา โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาโดยมีสัญญาจ้างลาเพื่อศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง

3.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ⁸⁶

ไม่มีข้อกำหนดเฉพาะสำหรับแรงงานเด็ก แต่มีการกำหนดสำหรับแรงงานทั่วไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 และอยู่ระหว่างการเสนอเพื่อให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการเกษตร พ.ศ. 2544 อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน) พ.ศ.2520 และอนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยสารเคมี พ.ศ. 2533

3.4 เวลาการทำงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน⁸⁷

3.4.1 เวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ คือ 40 ชั่วโมง (3 ชั่วโมง/วัน 5 วัน/สัปดาห์) นอกเหนือจากนั้นคือการทำงานล่วงเวลา

3.4.2 การที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงาน

⁸⁴กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,27)

⁸⁵กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,27)

⁸⁶กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,30)

⁸⁷กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,28)

3.4.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กในลักษณะร้อยละของลูกจ้างผู้ใหญ่ จะคิดเป็นสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงทำงาน (Employment in Europe, 1992)

ประเทศเนเธอร์แลนด์ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2513 (C 131: Minimum Wage Fixing Convention, 1970) ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกมีระบบกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมผู้รับจ้างทุกๆ กลุ่ม ซึ่งสมควรได้รับการคุ้มครอง

3.5 วันหยุด และวันลา⁸⁸

3.5.1 วันหยุดตามประเพณีของเนเธอร์แลนด์มี 7 วัน ซึ่งมีการหยุดทำงานทั้งประเทศ ได้แก่ วันปีใหม่ วันจันทร์อีสเตอร์ วันราชนิ วันเอ็ทเซินซัน วันไวท์มันเคย์ วันคริสต์มาส และวันบ็อกซิ่งเดย์ กู๊ดฟรายเดย์และลิเบอร์เรชั่นเดย์ ในบางท้องถิ่นมีงานฉลองทางศาสนาและให้เป็นวันหยุดราชการ แต่ต้องนำไปหักออกจากวันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 20 วันทำงานต่อปี หรือ 4 เท่าของจำนวนวันทำงานที่กำหนดในหนึ่งสัปดาห์ ในทางปฏิบัตินายจ้างมักจะแถมวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างอีก 5 วัน ในบางข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง จะกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีแน่นอนลงไป ขบวนการผลิตต่างๆ จะหยุดหมด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นจำนวนอย่างต่ำร้อยละ 8 ของจำนวนเงินค่าจ้างของแต่ละปี (จ่ายในเดือนมิถุนายน) และนายจ้างบางคนจะจ่ายเงินเดือนสำหรับเดือนที่ 13 (โบนัส) ให้ลูกจ้างในช่วงคริสต์มาส

3.5.2 วันลาหยุด โดยได้รับค่าจ้างอื่นๆ กำหนดโดยข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และพระราชบัญญัติคณะกรรมการว่าด้วยการจ้างงานของประเทศเนเธอร์แลนด์ (Employment Law in Europe, 1992)

3.6 สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน⁸⁹

จากการศึกษาไม่พบกฎหมายที่กล่าวถึงสวัสดิการในที่ทำงานของลูกจ้างโดยตรง แต่มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสภาพการทำงาน พ.ศ.2541 (Dutch Working Condition Act of 1998) ซึ่งกำหนดให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่จะสร้างและธำรงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกต้องอนามัยและปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ รวมถึงการช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีฉุกเฉินและการปฐมพยาบาล อีกทั้งมีระบบการตรวจแรงงานที่บังคับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามข้อบัญญัติแห่งกฎหมาย

⁸⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,26)

⁸⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. (7,28-31)

4. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรของประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ในคาบสมุทรอินโดจีน ลักษณะภูมิประเทศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน มีผลผลิตทางการเกษตรกรรมที่ส่งออกที่สำคัญได้แก่ ข้าวเจ้า ยางพารา ชา กาแฟ ยาสูบ พริกไทย นอกจากนี้ เวียดนามจับปลาได้เป็นอันดับ 4⁹⁰ ของสินค้าส่งออก เช่น ปลาหมึก กุ้ง เป็นต้นประชากรในเวียดนามประมาณร้อยละ 65 อยู่ในวัยทำงาน (มีอายุระหว่าง 15-64 ปี) และอัตราการรู้หนังสือของชาวเวียดนามสูงกว่าร้อยละ 90⁹¹ ทำให้เวียดนามมีแรงงานจำนวนมากพอที่มีความสามารถทำงานในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และในภาคการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพขณะที่แรงงานไร้ฝีมือในเวียดนามมีอัตราค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย

กฎหมายแรงงานที่สำคัญของเวียดนาม คือ ประมวลกฎหมายแรงงานปี พ.ศ. 2537 และ Circular No. 23/200TT - BLTBXH

4.1 ประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนาม (Labour Code 2012)

4.1.1 ขอบเขตการบังคับใช้

ประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนาม (Labour Code 2012) ฉบับปัจจุบันได้รับการแก้ไขเมื่อปี พ.ศ. 2555 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2556⁹² ซึ่งมีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดมาตรฐานแรงงาน สิทธิแรงงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรผู้แทนนายจ้าง และองค์กรผู้แทนลูกจ้าง เป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภท แต่มีการบัญญัติการใช้แรงงานจำแนกตามลักษณะของงาน ออกเป็นหมวดต่างๆ ดังนี้ การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานเด็ก

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม กำหนดสิทธิและหน้าที่ของแรงงานไว้ ตามมาตรา 5 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน และสามารถเลือกงานที่ทำได้อย่างอิสระ

⁹⁰กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2548) คู่มือการลงทุนด้านอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. หน้า 2-3

⁹¹กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. คู่มือการลงทุนด้านอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เรื่องเดียวกัน หน้า 33-34

⁹²International Labour Organization “LABOUR CODE, 2012” สิ้นคืนวันที่ 22 มกราคม 2564 จาก

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VNM91650.pdf

ให้ได้รับค่าจ้างตามความสามารถทางอาชีพและความรู้ตามที่ตกลงกับนายจ้าง ให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานได้ สามารถนัดหยุดงานได้ และสามารถบอกเลิกสัญญาฝ่ายเดียวได้⁹³

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ยังให้คำนิยามของคำว่า ลูกจ้าง นายจ้าง และค่าจ้าง ไว้ชัดเจนว่า⁹⁴

⁹³1. An employee has the rights to:

a) work; freely choose an occupation, workplace or occupation; participate in basic and advanced occupational training; develop professional skills; suffer no discrimination, forced labor and sexual harassment in the workplace;

b) receive a salary commensurate with his/her occupational skills on the basis of an agreement with the employer; be provided with personal protective equipment and work in an occupationally safe and healthy environment; take statutory sick leaves, annual paid leaves and receive collective welfare benefits;

c) establish, join an representative organization of employees, occupational associations and other organizations in accordance with law; request and participate in dialogues with the employer, implementation of democracy regulations and collective bargaining with the employer; receive consultancy at the workplace to protect his/her legitimate rights and interests; participate in management activities according to the employer's regulations;

d) refuse to work if he/she finds that the work directly threatens his/her life or health;

dd) unilaterally terminate the employment contract;

e) go on strike;

g) exercise other rights prescribed by law.

2. An employee has the obligations to:

a) implement the employment contract, collective bargaining agreement and other lawful agreements;

c) obey internal labor regulations, the lawful management, administration and supervision by the employer;

c) implement regulations of laws on labor, employments, vocational education, social insurance, health insurance, unemployment insurance, occupational safety and health.” Labour Code 2012 Chapter I GENERAL PROVISIONS Article 5. Rights and obligations of workers

⁹⁴1. “employee” means a person who works for an employer under an agreement, is paid, managed and supervised by the employer. The legal working age is 15, except for the cases specified in Section 1 Chapter XI of this Labor Code.

2. “employer” means an enterprise, agency, organization, cooperative, household or individual who employs other people under agreements. An employee that is an individual shall have full legal capacity.

Labour Code 2012 Chapter I GENERAL PROVISIONS Article 3. Rights and obligations of workers

ลูกจ้าง (employee) หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความสามารถในการทำงาน และทำงานภายใต้สัญญาจ้างงาน ได้รับค่าจ้างและบริหารโดยนายจ้าง

นายจ้าง (employer) หมายถึง บริษัท หน่วยงาน องค์กร สหกรณ์ ครัวเรือน หรือบุคคลธรรมดาที่จ้างแรงงานตามสัญญาจ้างงาน

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง เงินซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามที่ตกลงไว้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศของลูกจ้าง

ประเทศไทยเดิมนามไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็กภาคเกษตรโดยตรง แต่นายจ้างสามารถจ้างผู้เยาว์ทำงานที่เหมาะสมกับสุขภาพของผู้เยาว์เพื่อที่จะให้มั่นใจว่ามีการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจและลักษณะนิสัย และจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ ค่าจ้างและการเรียนตลอดระยะเวลาการทำงานนั้นการจ้างงานผู้เยาว์นั้นจะสามารถกระทำได้ หากไม่ใช่ งานอันตราย งานหนัก งานที่เกี่ยวกับสารอันตราย และงานที่ปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่เป็นอันตราย ต่อความเป็นมนุษย์ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศ

4.1.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม⁹⁵

⁹⁵“1. The employment of minor employees is prohibited for heavy and hazardous work, and work with exposure to toxic substances or in work and workplaces which create a harmful influence to their dignities, as described in the list issued by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

2. The working hours of minor employees from 15 full years of age to fewer than 18 years of age shall not exceed 08 hours in 01 day and 40 hours in 01 week. The working hours of minor employees less than 15 years of age shall not exceed 04 hours in 01 day and 20 hours in 01 week and employers must not employ these minor employees to undertake overtime work or night work.

3. Minor employees from 15 full years of age to fewer than 18 years of age shall have the right to undertake overtime work or night work only in certain occupations and work as regulated by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs.

4. The employer must not employ minor persons in the manufacture and trade of alcohol, beer or wine, cigarettes, stimulants or other addictive drugs.

5. The employer shall create opportunities for minor employees and those under 15 years of age to participate in education.”

Section 1 MINOR EMPLOYEES Article 164. Principles of employing minor employees

มาตรา 164 อนุญาตให้จ้างลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป โดยเด็กที่อายุมากกว่า 13 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี สามารถทำงานเบาได้

กรณี นายจ้างจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีถึง 15 ปีบริบูรณ์จะต้องลงนามในสัญญากับผู้แทนตามกฎหมายของเด็กนั้น โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลางานไม่ให้กระทบเวลาเรียนของเด็กและผู้เยาว์ ทำให้เกิดความมั่นใจว่าเงื่อนไขในการทำงาน ความปลอดภัยและเงื่อนไขด้านสุขภาพนั้นเหมาะสมกับอายุของผู้เยาว์

4.1.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ⁹⁶

มาตรา 165 แห่ง Labour Code งานที่ห้ามไม่ให้ผู้เยาว์ทำงาน เช่น งานที่ต้องยกของหนักเกินความสามารถทางร่างกายของผู้เยาว์ (ใช้พลังงานมากกว่า 4 กิโลแคลอรีต่อนาที และอัตราการเต้นของหัวใจมากกว่า 120 ครั้งต่อนาที) งานโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ขนสารเคมี แก๊สหรือสารเคมีที่ระเหยได้ การใช้เครื่องมือหรือเครื่องยนต์ (งานขับรถแทรกเตอร์ในฟาร์ม) งานประมงนอกชายฝั่งหรือการดำน้ำ เป็นต้น

⁹⁶“1. An employer must not employ a minor employee to undertake the following work: a) Carrying and lifting of heavy things which are beyond the physical capacities of the minor employee; b) Manufacturing, using or transporting chemical substances, gas, or explosive substances; c) Maintaining equipment or machinery; d) Demolishing or disassembling construction works; e) Moulding, founding, welding, fusing, melting or casting metals; f) Marine diving, offshore fishing; g) Other types of work which are harmful to the health, safety and dignity of the minor employee.

2. The employment of minor employees is prohibited in the following workplaces: a) Underwater, underground, in caves, in tunnels; b) Construction sites; c) Slaughter houses; d) Casinos, bars, discotheques, karaoke rooms, hotels, hostels, saunas, massage rooms; e) Other types of workplaces which are harmful to the health, safety and dignity of the minor employee. ”

4.1.4 เวลาการทำงาน⁹⁷

มาตรา 163 กำหนดระยะเวลาการทำงานของผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ จะต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน และ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนายจ้างจะต้องไม่จ้างให้ผู้เยาว์ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานกะกลางคืน

ระยะเวลาการทำงานของผู้เยาว์อายุตั้งแต่ 15 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค่าตอบแทนในการทำงานลูกจ้างได้รับการรับรองไว้ในมาตรา 5 ว่าได้รับค่าจ้างโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และค่าจ้างที่ได้รับนั้น จะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด และค่าจ้างจะต้องเป็นไปตามผลผลิตมาตรา 5

และค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างของแรงงานเวียดนามที่ทำงานในบริษัทต่างชาตินั้นขึ้นอยู่กับการเจรจาตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยระบุอยู่ในสัญญาว่าจ้างแรงงาน และต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐบาลเวียดนามกำหนด ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราสำหรับแรงงานทั่วไป หากเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพจะมีค่าจ้างสูงกว่าอัตราขั้นต่ำอย่างน้อยร้อยละ 7 ความแตกต่างขึ้นอยู่กับภูมิภาคในการทำงาน โดยค่าจ้างขั้นต่ำในเมืองใหญ่อย่าง โฮจิมินห์

⁹⁷“1. The employment of minor employees is prohibited for heavy and hazardous work, and work with exposure to toxic substances or in work and workplaces which create a harmful influence to their dignities, as described in the list issued by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in coordination with the Ministry of Health.

2. The working hours of minor employees from 15 full years of age to fewer than 18 years of age shall not exceed 08 hours in 01 day and 40 hours in 01 week. The working hours of minor employees less than 15 years of age shall not exceed 04 hours in 01 day and 20 hours in 01 week and employers must not employ these minor employees to undertake overtime work or night work.

3. Minor employees from 15 full years of age to fewer than 18 years of age shall have the right to undertake overtime work or night work only in certain occupations and work as regulated by the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs.

4. The employer must not employ minor persons in the manufacture and trade of alcohol, beer or wine, cigarettes, stimulants or other addictive drugs.

5. The employer shall create opportunities for minor employees and those under 15 years of age to participate in education.”

ซีดีและซานอย มีค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 4.42 ล้านบาทต่อเดือน และในภูมิภาคต่ำสุดประมาณ 3.07 ล้านบาทต่อเดือน หรือประมาณ 4,000 บาท คิดเป็นค่าจ้างรายวันประมาณ 180-260 บาท เฉลี่ยวันละ 220 บาท(พ.ศ.2563)⁹⁸

4.1.5 วันหยุด และวันลา⁹⁹

ตามประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณี ปีละ 9 วัน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 12 วัน และยังกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับงานอันตราย งานที่เกี่ยวข้องสารเคมีเป็นพิษ หรือมีผลต่อสภาพแวดล้อมปีละ 14 วัน แต่ถ้าเป็นงานอันตรายมาก หรืองานที่มีสารพิษหรือสภาพการทำงานที่เสี่ยงมาก ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 16 วัน ทั้งนี้ โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างยังได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มอีก 1 วัน ทุกรอบการทำงานครบ 5 ปีของลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างหลังจากที่ได้ปรึกษากับลูกจ้างแล้ว และแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดว่า ลูกจ้างที่ออกจากงาน และยังมีวันหยุดพักผ่อนเหลืออยู่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้สำหรับวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้นั้น และกำหนดให้หยุดพักผ่อนตามประเพณี

สำหรับวันลา ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อแต่งงาน 3 วัน ลาเมื่อลูกแต่งงาน 1 วัน ลากรณี บิดา มารดา ของตนเอง และคู่สมรส รวมทั้งบุตร เสียชีวิต โดยได้รับค่าจ้าง

4.1.6 สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

Labour Code ได้กำหนดหลักทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยไว้ว่า ให้สถานประกอบการ หน่วยงานองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการผลิตจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน¹⁰⁰ ในกรณีที่ทำกา

⁹⁸ ค่าจ้างขั้นต่ำของเวียดนาม คำนวณวันที่ 23 มกราคม 2564 จาก Vietnam-briefing.com

⁹⁹ สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (4-150)-(4-151)

¹⁰⁰, "Every enterprise, agency, organization and individual involved in production and labour shall comply with the regulations of the law on occupational safety and health." Labour Code 2012 Section 1 GENERAL REGULATIONS ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH Article 133. Compliance with the law on occupational safety and health

ก่อสร้าง ขยายหรือตกแต่งอาคารเพื่อการเก็บเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ลงทุนและนายจ้างจะต้องพัฒนาแผนและมาตรการความปลอดภัย¹⁰¹

นอกจากนี้ กำหนดการควบคุมนายจ้างโดยระบุให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (Internal work regulations) ซึ่งมีเนื้อหาไม่ขัดกับกฎหมายฉบับนี้และต้องประกอบไปด้วย ชั่วโมงทำงานและเวลาพัก กฎในที่ทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในที่ทำงาน การคุ้มครองทรัพย์สิน เทคโนโลยี ความลับทางการค้า และทรัพย์สินทางปัญญาของนายจ้าง มาตรการทางวินัยและความรับผิดชอบมีการละเมิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน¹⁰² การดำเนินเหล่านี้ นายจ้างต้องปรึกษาองค์กรตัวแทนลูกจ้างก่อนออกข้อบังคับทุกครั้ง และต้องตีประกาศไว้ในที่ทำงาน

ตามมาตรา 6 แห่ง Labour Code 2012 ระบุหน้าที่นายจ้างต้องจัดทำบัญชีลูกจ้าง และบัญชีค่าจ้าง โดยต้องแสดงแก่เจ้าหน้าที่เมื่อถูกร้องขอ ได้แก่ เอกสารการจ่ายค่าจ้างแบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน

¹⁰¹ 1. When constructing, expanding or renovating buildings to store machinery, equipment and materials that have strict occupational safety and health requirements, the investors and employers shall develop a plan on occupational safety and health measures at the workplace and for the environment.

2. The production, use, storage and transportation of machinery, equipment, materials, energy, electricity, chemicals, plant preservatives, as well as change of technology, and import of new technology must comply with the national technical standards on occupational safety and health or regulations on occupational safety and health at the workplace which have been announced and applied.

Labour Code 2012 Section 1 GENERAL REGULATIONS ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH Article 137. Ensuring occupational safety and health at the workplace.

¹⁰² 1. The employee is called up for military service.

2. The employee is held temporarily in custody or detention in accordance with the provisions of the Criminal Procedure Code.

3. The employee is sent to a correctional centre, compulsory drug rehabilitation centre, and compulsory education centre.

4. The employee is pregnant in accordance with Article 156 of this Code.

5. In other circumstances as agreed by both parties.

Labour Code 2012 Section 2 PERFORMANCE OF EMPLOYMENT CONTRACTS Article 32.

Cases in which an employment contract can be temporary suspended

4.2 Circular No.23/2000TT-BLTDXH Guiding The Application of a Number of Regimes for Laborers Working in Farms ซึ่งเป็นกฎหมายที่โดยกระทรวงแรงงาน ผู้ทุพพลภาพจากการสงครามและการสังคม ประกาศใช้เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2543 บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ที่มีสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลงกับเจ้าของฟาร์มเพาะปลูก และรวมถึงแรงงานในชนบทที่ทำงานในด้านเกษตรกรรม งานป่าไม้ และงานประมง ผู้ที่มีสถานภาพที่ได้ถูกจ้างงาน ว่างงาน ทำงานแบบอิสระ และผู้ที่อยู่ในระหว่างการรอเข้าทำงาน หรือระหว่างพักงาน นอกจากนี้ยังได้บัญญัติเกี่ยวกับการคัดเลือกรับสมัครแรงงานไว้ด้วย โดยให้มีการกำหนดควมดีและจำนวนของลูกจ้างที่รับสมัครเข้าทำงาน แต่ได้มีข้อกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้การสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นก่อน รวมถึงแรงงานหญิงผู้ที่มีฐานะยากจนและผู้ที่กำลังว่างงาน¹⁰³

กฎหมายฉบับนี้ ได้บัญญัติการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานภาคเกษตร โดยกำหนดให้เจ้าของฟาร์มและผู้ใช้แรงงานร่วมกันวางมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

5. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรมาลายูและคาบสมุทรอินโดจีน มาเลเซียเป็นประเทศที่เป็นแหล่งผลิตยางพาราและข้าวเจ้าที่สำคัญของโลก¹⁰⁴ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของมาเลเซียได้แก่ Employment Act 1955 ได้รับการตราขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2498 และได้รับการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง ฉบับปัจจุบันเพิ่งได้รับการแก้ไข และผ่านมติเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555¹⁰⁵ ประเทศมาเลเซียไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็กภาคเกษตรโดยตรง แต่ก็มีกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กอยู่ภายใต้กฎหมาย Children and Young Person Employment Act 1966

¹⁰³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. 2547. กรุงเทพมหานคร: แอ็ดวันซ์ โกลบอล บิซิเนส. หน้า (8-81)

¹⁰⁴ สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (4,60)

¹⁰⁵ International Labour Organization “Employment Act 1955” คืบค้นวันที่ 25 มกราคม 2564 จาก <https://www.ilo.org/dyn/ratlex/docs/WEBTEXT/48055/66265>

5.1 กฎหมายการจ้างงานเด็กและเยาวชนฉบับปี พ.ศ. 2509 (Children and Young Person Employment Act 1966)

5.1.1 ขอบเขตการบังคับใช้

การใช้แรงงานเด็กอยู่ภายใต้กฎหมาย Children and Young Person Employment Act 1966 ซึ่งประเทศมาเลเซียไม่ได้ห้ามเด็กทำงานไว้ มีเพียงข้อบัญญัติไว้เป็นลักษณะกำกับสภาพการทำงานของเด็ก และคุ้มครองเด็กที่ทำงานไม่ให้ถูกทำลาย กฎหมายฉบับนี้ทำให้การจ้างงานและการใช้แรงงานเด็กในมาเลเซียกลายเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย¹⁰⁶

5.1.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานภาคเกษตรกรรม

แรงงานเด็กในอาชีพทางการเกษตรในมาเลเซีย ไม่มีกฎหมายที่ห้ามเด็กไม่ให้ทำงานอย่างชัดเจน กฎหมายของประเทศมาเลเซียห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ดังนั้นเด็กอายุ 16 ปีสามารถทำงานในภาคเกษตรได้

5.1.3 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ

กฎหมายของประเทศมาเลเซียห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนมีทำงานในสถานบันเทิง เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตจากอธิบดีแรงงาน และห้ามมิให้ทำงานในโรงแรมบาร์ร้านอาหาร หอพักหรือคลับ และงานอันตราย เว้นแต่สถานประกอบการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การจัดการหรือการควบคุมของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง นอกจากนี้ กฎหมายให้ข้อยกเว้นไว้บางประการว่าเด็กสามารถทำงานได้ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะต้องเป็นการจ้างงานเกี่ยวกับงานเบาที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กงานในกิจกรรมครอบครัว งานในสถานบันเทิงของรัฐ งานที่ทำให้กับรัฐบาลในโรงเรียน หรือสถาบันฝึกงาน หรืองานในฐานะเด็กฝึกงานที่ได้รับความเห็นชอบ

¹⁰⁶กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. หน้า (8(63)).

5.1.4 เวลาการทำงาน¹⁰⁷

กฎหมายฉบับดังกล่าว ห้ามมิให้เด็กทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือทำงานในเวลากลางคืน

ห้ามเด็กทำงานตั้งแต่เวลา 20.00 น. ถึง 07.00 น. หากทำงานเกินกว่า 3 ชั่วโมงติดต่อกันต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 30 นาที

และค่าตอบแทนในการทำงาน สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ ประเทศมาเลเซีย เดิมไม่มีการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำเป็นการทั่วไปแต่อย่างใดมีแต่เพียงการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำสำหรับการทำงานในภาคการเกษตรเท่านั้นล่าสุดรัฐสภาของมาเลเซียเพิ่งผ่านกฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่มีชื่อว่า National Wages Consultative Council Act ปัจจุบันมาเลเซียได้กำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย National Wages Consultative Council Act 2011 [Act 732], Minimum Wages Order 2020 กำหนดค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 900 ริงกิตต่อเดือน หรือประมาณ 9,000 บาทต่อเดือนหรือ 414 บาทต่อวัน¹⁰⁸

5.1.5 วันหยุด และวันลา¹⁰⁹

ตามกฎหมายมาเลเซีย The Employment Act 1955 กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ กรณี ลูกจ้างทำงานเป็นกะให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง ซึ่งให้ถือว่าเท่ากับวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน

¹⁰⁷ “Hours of Work of Childen (1) No child engaged in any employment shall be required or permitted.
(a) to work between the hours of 8 o'clock in the evening and 7 o'clock in the morning;
(b) to work for more than three consecutive hours without a period of rest of at least thirty minutes;
(c) to work for more than six hours in a day or, if the child is attending school for a period which together with the time he spends attending school, exceeds seven hours; or
(d) to commence work on any day without having had a period of not less than fourteen consecutive hours free from work.

(2) Paragraph (1) (a) shall not apply to any child engaged in employment in any public entertainment.”Children and Young Person Employment Act 1966 Article 5

¹⁰⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ. 2558 หน้า (3-108).

¹⁰⁹ สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (4-150)-(4-151)

หนึ่งวัน ห้ามมิให้นายจ้างบังคับลูกจ้างให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลักษณะงานของลูกจ้างโดยธรรมชาติจำเป็นต้องทำงานโดยต่อเนื่องกันเป็นจำนวนสองกะหรือมากกว่านั้น ในกรณีนี้อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจตัดสินว่างานในลักษณะใดที่จำเป็นต้องทำโดยต่อเนื่องกันไป มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายได้

วันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณี 10 วัน ตามที่ทางราชการประกาศกำหนด นอกจากนี้ยังมีสิทธิหยุดตามวันหยุดประเพณีอื่นๆ ตามที่รัฐบาลของสหพันธรัฐหรือมลรัฐ ประกาศ เช่น บางองค์กรเอกชนประกาศประกาศให้มีวันหยุดตามประเพณีโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างถึง 17 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 12 เดือน ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 วัน ต่อหนึ่งปี ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 2 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 12 วัน ต่อหนึ่งปี ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 5 ปี ขึ้นไปมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 16 วัน ต่อหนึ่งปี และลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างไม่ถึงหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน

สำหรับวันลาป่วย หลังจากได้รับการตรวจโรคและได้รับใบรับรองแพทย์ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิลาป่วย 14 วัน ต่อหนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้าง หลังจากได้รับการตรวจโรคและได้รับใบรับรองแพทย์โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ลูกจ้างที่ทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิลาป่วย 18 วัน ต่อหนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้าง หลังจากได้รับการตรวจโรคและได้รับใบรับรองแพทย์โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ลูกจ้างที่ทำงาน 5 ปี ขึ้นไปมีสิทธิลาป่วย 22 วัน ต่อหนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้าง และหากจำเป็นต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลตามความเห็นของแพทย์ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วัน ต่อหนึ่งปี

5.1.6 สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานภาคเกษตร ดังนี้

1) พระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกร พ.ศ. 2516 (Farmer Organization Act 1973)¹¹⁰ บัญญัติให้มีการจัดตั้งสมาคมเกษตรกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอบรม การพัฒนาทักษะ

¹¹⁰Farmer Organization Act 1973 คำนึงวันที่ 29 มกราคม 2564 จาก

และผู้ที่จะเป็นสมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานด้านเกษตรกรรม ปศุสัตว์ และต้องมีรายได้จากการเกษตรกรรมหรือปศุสัตว์ เท่านั้น ทั้งนี้ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสมาคม ไว้ดังนี้

(1) จัดหาบริการวิชาการ โดยการจัดฝึกอบรม และพัฒนาโปรแกรมต่างๆ ให้กับชาวนาและแรงงานเกษตรอื่นๆ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีเทคโนโลยี และวิธีการใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านการเกษตร ปศุสัตว์ ธุรกิจการเกษตร และกิจการเชิงพาณิชย์อื่นๆ

(2) เพื่อขยายการผลิตด้านการเกษตรของเกษตรกร รวมถึงเกษตรกรรายย่อย โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความหลากหลาย และกระจายการค้าทางการเกษตร

(3) เพื่อจัดให้มีสถานที่บริการด้านเครื่องจักรกลต่างๆ สำหรับการทำการเกษตรกรรมในยุคใหม่

(4) การให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกร เพื่อการลงทุนด้านการเกษตรกรรม

(5) เพื่อริเริ่มจัดตั้งโรงงานแปรรูปที่จำเป็นสำหรับผลิตผลทางการเกษตร

(6) ช่วยเหลือสมาชิกในการจัดหาที่ดินทำกิน และเข้าร่วมโครงการพัฒนา

ที่ดิน

2) พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน พ.ศ. 2537 (Occupational Safety and Health Act 1994)¹¹¹ กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับแรงงานทุกภาคส่วน ยกเว้น ด้านการทหารและธุรกิจการเดินเรือ ข้อบัญญัติกำหนดสภาพการทำงานส่วนใหญ่จะทัดเทียมกับมาตรฐานของประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พระราชบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานของลูกจ้างและนายจ้างปลอดภัย กล่าวคือ นายจ้างป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพสวัสดิภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยจัดให้มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสมในสถานประกอบการ

นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องมีการฝึกอบรม ให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและปลอดภัยแก่ลูกจ้าง รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และหากมีลูกจ้างมากกว่า 40 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ทำหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานดูแลให้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

หากพิจารณาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศมาเลเซีย เห็นว่า รัฐบาลของประเทศมาเลเซียตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานภาคเกษตร โดยมีการสนับสนุนการปรับปรุงระบบการคุ้มครองแรงงานประกอบกับมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางด้านความปลอดภัย และมีพระราชบัญญัติในการสมาคมเกษตรกร เพื่อยกระดับ

¹¹¹กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร. หน้า (8(67))

ให้แรงงานภาคเกษตรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นไปตามมาตรฐานสากลของกฎหมายระหว่างประเทศ แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กทั้งในประเทศไทย กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรป ได้แก่ เดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ เวียดนาม มาเลเซีย ครอบคลุมสิทธิของแรงงานในหลายด้าน และความคุ้มครองประเภทของแรงงาน เท่าเทียมกัน ตามข้อผูกพันที่ให้ไว้กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ผ่านการให้สัตยาบัน ความตกลงระหว่างประเทศหลายฉบับ แต่ทว่าบัญญัติที่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานเด็กภาคเกษตร ในด้านต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการ ตลอดจนมาตรฐานแรงงาน ภายใต้กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศยังไม่ครอบคลุมรายละเอียด แรงงานเด็กภาคเกษตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานองค์การระหว่างประเทศ (ILO) จึงได้ดำเนินการศึกษาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก : กรณีใช้แรงงานเด็กภาคเกษตร เพื่อนำไปเป็นหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคเกษตรให้เหมาะสมกับสถานะการด้าน เกษตรของประเทศไทยและเป็นที่ยอมรับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



บทที่ 4

วิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมของไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ

จากการศึกษาการใช้แรงงานในบทก่อนนี้ พบว่า มีการใช้แรงงานเด็กตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีอาจปฏิเสธได้ว่าแรงงานเด็กมีอยู่ทั่วไปแม้แต่ประเทศพัฒนาแล้วก็ตาม การใช้แรงงานเด็กอาจมีปัจจัยมาจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีมาแต่ก่อน เศรษฐกิจ และการส่งเสริมทักษะชีวิตประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตของเด็ก ประกอบกับนโยบายและมาตรการของรัฐบาลที่สนับสนุนให้ประชากรมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานเด็กในงานเกษตรกรรม ซึ่งลักษณะงานเกษตรเป็นงานที่ง่ายต่อการเข้าถึงเนื่องจากเด็กเองทำงานช่วยเหลือครอบครัวอยู่แล้ว ประกอบกับเป็นงานที่อยู่ในท้องถิ่นของเด็ก หรืออาจมีบ้างที่การทำงานโดยรับจ้างในท้องถิ่นอื่นซึ่งแรงงานเด็กอาจเป็นแรงงานติดตามผู้ปกครอง หรือเป็นงานในลักษณะจ้างเหมาทำให้แรงงานเด็กต้องช่วยเหลือครอบครัว แรงงานในงานเกษตรส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน เนื่องจากรายได้ต่ำ และมีหนี้สินจำนวนมาก สำหรับประเทศไทย รายได้สุทธิดครัวเรือนเกษตร พบว่า ปี 2562 มีรายได้ 269,449 บาท ต่อครัวเรือนต่อปี เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.02 จากปี 61 ขณะที่หนี้สินครัวเรือนเกษตร ปี 2562 อยู่ที่ 221,490 บาทต่อครัวเรือนต่อปีเพิ่มขึ้นร้อยละ 47¹¹²

จากปัญหาดังกล่าวทำให้แรงงานในงานเกษตรอยู่ในภาวะยากจนส่งผลให้คุณภาพชีวิตต่ำแม้ว่าปัจจุบันมีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ร่วมมือกับรัฐบาลของประเทศต่างๆ โดยกำหนดมาตรการการใช้แรงงานของกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งให้มีการกำกับ ดูแล ตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และปัญหาต่างๆอันเกิดจากการทำงานของแรงงานเด็กก็ตาม แต่แรงงานเด็กในงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงโอกาสดังกล่าว เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานเด็กในงานเกษตรมีการศึกษาต่ำ ไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร และไม่ทราบวิธีป้องกันตนเองจากอันตรายของมีคมหรือสารเคมีหรือระบบความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีสัญญาจ้างที่เป็นหนังสือหรือลายลักษณ์อักษร และไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องใน

¹¹²ยูนิ ฟงษ์ทอง.สุขภาพการเงิน เกษตรกรไทยผจญปัญหาหนี้พุ่ง 47%.กรุงเทพฯธุรกิจ. (2564,7 กุมภาพันธ์).

เรื่องสภาพการจ้างทำงาน ดังเช่นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งได้รับการคุ้มครองเต็มรูปแบบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน และปัญหาของแรงงานเด็กในงานเกษตรของไทย ซึ่งแรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานในลักษณะที่เป็นการทำงานเกษตรในครอบครัวตนเอง และเป็นลูกจ้างที่ทำงานด้านเกษตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากนายจ้าง โดยอนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติขอบเขตการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรไว้บังคับเฉพาะสถานประกอบกิจการที่ผลิตในเชิงการค้าและมีการจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ ประเทศเดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ และประเทศกำลังพัฒนาของกลุ่มอาเซียน ได้แก่ ประเทศเวียดนาม มาเลเซีย ก็มีขอบเขตการคุ้มครองที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรจึงควรมีขอบเขตการคุ้มครองเฉพาะกิจการที่มีนายจ้าง ลูกจ้างและมีการจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทน ลักษณะกิจการที่แสวงหาผลกำไร และคุ้มครองสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ประกอบกับมีระยะเวลาการทำงานตามฤดูกาล และเป็นการทำงานตลอดทั้งปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยปัจจุบันกฎหมายที่ใช้บังคับในการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรของไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยจะทำการวิเคราะห์ตามประเด็นการกำหนดมาตรฐานแรงงาน จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้ งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน วันหยุดและวันลา และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำมาพิจารณาหาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานเกษตรของไทยที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

1. ขอบเขตการบังคับใช้

จากการศึกษาพบว่างานในภาคเกษตร สามารถแยกได้หลากหลายประเภท ได้แก่ งานเพาะปลูก (แยกเป็นทำนา ทำสวน ทำไร่) งานเลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ ทำนาเกลือ และการประมง โดยกิจการมีทั้งกิจการขนาดเล็กที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เช่น งานทำสวน ทำไร่ ของเกษตรกรรายย่อย ไปจนถึงกิจการที่มีขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม กิจการทั้งสองประเภทมีลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างเด็กเหล่านี้มิได้รู้ถึงสิทธิและการคุ้มครองต่างๆ ที่ตนควรได้รับตามกฎหมาย

ผู้วิจัยสรุปกฎหมายแรงงานที่นำมาใช้คุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรมของ
ประเทศที่นำมาศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.1 กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม

อนุสัญญา/ประเทศ	คุ้มครองแรงงานทั่วไป/เกษตร	คุ้มครองแรงงานเด็ก
อนุสัญญาแรงงานระหว่าง ประเทศ	อนุสัญญาฉบับที่ 95 , 99 , 101 , 110 , 131 , 132 ,184	อนุสัญญาฉบับที่ 138 , 182
เดนมาร์ก	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment and Labour law)	กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก
เนเธอร์แลนด์	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยความ ปลอดภัยในด้านเกษตร (Agriculture Safety Decree of March 1950)	-
เวียดนาม	ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code 2012)	Circular No.23
มาเลเซีย	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Act 1955)	กฎหมายการจ้างงานเด็กและ เยาวชนฉบับปี พ.ศ. 2509
ไทย	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานเกษตรกรรม	-

อนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดขอบเขตการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตรโดยใช้บังคับเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีผลผลิตในเชิงการค้า และมีการจ้างแรงงานโดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง

กฎหมายต่างประเทศที่ได้ศึกษามามีการกำหนดขอบเขตของการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรไว้ โดยกำหนดครอบคลุมในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และคุ้มครองแรงงานเกษตรในทุกรูปแบบได้แก่ งานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ ประเทศพัฒนาโดยประเทศเดนมาร์กมีกฎหมายการจ้างงานและแรงงาน (Employment and Labour law) แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปแล้ว เดนมาร์กยังมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ ซึ่งใช้ครอบคลุมแรงงานเด็กทั้งงานอุตสาหกรรมและเกษตรทำให้เด็กได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง สำหรับประเทศเนเธอร์แลนด์จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้กับแรงงานทั่วไปใช้กับงานทุกประเภทแล้วยังมีการบัญญัติกฎหมายออกมาใช้เป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานเกษตรประเทศกำลังพัฒนาในกลุ่มอาเซียน โดยประเทศเวียดนามจะมีประมวลกฎหมายแรงงานใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภท สำหรับประเทศมาเลเซียมีกฎหมายที่ใช้บังคับกับแรงงานเด็กโดยครอบคลุมทุกกิจการมีลักษณะการคุ้มครองแรงงานเด็กคล้ายคลึงกับประเทศเดนมาร์ก

ประเทศไทย กฎหมายที่ให้คุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เป็นการเฉพาะในปัจจุบัน คือ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บทบัญญัติดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไปที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานเกษตรกรรม ตามคำนิยามของงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่งานประมงทะเล มีขอบเขตการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี ที่ได้รับความคุ้มครองเต็มตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกมาตรา

ส่วนลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่มีได้จ้างตลอดปีและมีได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ได้รับการคุ้มครองเพียงบางส่วนไม่ครบทุกมาตรา และได้รับการคุ้มครองตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมทั้งหมดดังเช่นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เห็นว่ากฎหมายแรงงานของไทยไม่สอดคล้องแรงงานในงานเกษตร โดยเฉพาะแรงงานเด็กต้องถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานบางส่วน และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมบางส่วน ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกิดความยุ่งยากไม่เข้าใจหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติ กฎหมายไม่มีความชัดเจน จึงควรปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยกำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ว่า ให้ใช้บังคับกับกิจกรรมการเกษตรกรรมทุกประเภทที่มีลูกจ้าง

ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพิ่มคำนิยามคำว่า “ลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรม” หมายความว่า เด็กที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ทำงานให้กับนายจ้างในด้านการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นงานเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือ และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล โดยได้รับค่าจ้าง เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และงานเหมาซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 10 ว่าด้วยเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงานในภาค เกษตรกรรม ค.ศ. 1921 ซึ่งมีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ชัดเจน (ปัจจุบันฉบับที่ 138)

นอกจากนี้ กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวข้อที่ 4 ได้กล่าวถึงคำว่า “งานอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม” แต่มิได้ขยายความหรือให้ความหมายชัดเจนไว้ว่างานอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากงานดังกล่าว นั้น หมายความว่างานอะไรบ้าง ประเภทใดบ้าง โดยงานดังกล่าวได้ หมายความว่ารวมถึงการแปรรูปผลผลิตที่ได้จากผลผลิตจากการเกษตรมาเป็นกิจการที่มีผลผลิตในเชิง การค้า หรือธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น งานทำสับประรดแปรรูป การจำหน่ายเนื้อสัตว์ การแปรรูปไม้ การขนส่งสินค้าการเกษตร”

2. งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การคุ้มครองงานที่อนุญาตให้ นายจ้างจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานได้ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 138 โดยกำหนดว่ากิจการงานที่มี ลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่อาจ จ้างเด็กอายุตั้งแต่ 16 ปีทำงานในลักษณะดังกล่าวได้ แต่แรงงานเด็กนั้นต้องได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน นอกจากนี้อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 13-15 ปีได้ งานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ต่อพัฒนาการของเด็กและไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน รัฐจะต้อง กำหนดรายละเอียด ลักษณะและประเภทงานไว้ชัดเจนว่ามีงานประเภทใดบ้าง

อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 182 ยังได้กำหนดห้ามมิให้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ปฏิบัติงานใน รูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ได้แก่ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบทาสหรือการปฏิบัติเยี่ยงทาส โสเภณีหรือ การทำงานที่ผิดกฎหมาย

ผู้วิจัยสรุป งานที่อนุญาตและงานอันตรายตามกฎหมายของต่างประเทศที่นำมาศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.2 งานที่อนุญาตและงานอันตรายตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

ประเทศ	ประเภทงานที่อนุญาต/มีเงื่อนไข	ประเภทงานอันตราย
เดนมาร์ก	<p>- ลูกจ้างที่มีอายุครบ 15 ปี ทำงานเหล่านี้ได้ การฆ่าเชื้อโรคในกระบวนการผลิตปุ๋ยคอก ปุ๋ยธรรมชาติ โดยใช้ยาฆ่าเชื้อที่มีคุณสมบัติอ่อนๆ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่กรมปศุสัตว์อนุญาตให้ใช้ได้ การทาสีกระทำได้เป็นครั้งคราว การเติมน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องจักรที่ลูกจ้างเด็กใช้เอง การทำความสะอาดที่ต้องใช้น้ำผสมผลิตภัณฑ์สารละลายอินทรีย์</p> <p>- อาจจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุครบ 16 ปี ทำงานโดยใช้เครื่องมือ เลื่อยยนต์ กรรณิ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจแรงงานต้องรับรองการฝึกอบรม รถแทรกเตอร์ติดเครื่องเก็บเกี่ยวที่ขับเคลื่อนได้ด้วยตนเอง และรถแทรกเตอร์ที่ติดจอหมุน กรรณิมีใบอนุญาตขับขี่ขั้วรถฟอรักลิฟท์ เครื่องเก็บหญ้า เครื่องตัดหญ้า และเครื่องกวาดหญ้า</p> <p>- อาจจ้างลูกจ้างเด็กอายุครบ 15 ปี ทำงานภายใต้การควบคุมของแรงงานผู้ใหญ่</p>	<p>- งานที่ต้องใช้เครื่องช่วยทางเทคนิค เช่น การขับเคลื่อนด้วยเครื่องจักร เครื่องยนต์ เลื่อนยนต์ ขบวนการทำงานเกี่ยวกับการควบคุม การบำรุงรักษา การซ่อมแซม เครื่องมือที่ใช้มือจับมีการสิ้นสะท้อน งานทุกอย่างที่เสี่ยงต่ออันตรายจากไฟฟ้าสูง และอุปกรณ์งานเชื่อมต่างๆ</p> <p>- งานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและการพัฒนาเด็ก อุณหภูมิสูง หือต่ำจัด สัมผัสกับสัตว์ป่าหรือสัตว์มีพิษ งานยกแบกหามของที่หนักเกิน 12 กก. งานที่เสี่ยงจากที่สูงหรือชนกันเอง</p>
เนเธอร์แลนด์	<p>- ไม่ได้ระบุไว้เฉพาะสำหรับแรงงานเด็ก แต่มีการกำหนดสำหรับแรงงานทั่วไป(อายุขั้นต่ำ คือ 16 ปี)</p> <p>- กรรณิ ลูกจ้างเด็กอายุครบ 13 ปี ทำงานเบาได้ แต่ต้องมีข้อตกลงร่วมระหว่างองค์กรนายจ้างกับสหภาพแรงงาน</p>	<p>- งานที่มีลักษณะก่ออันตรายต่อสุขภาพและการพัฒนาเด็ก การสิ้นสะท้อน งานเสี่ยงต่อการระเบิด สารเคมี</p>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเทศ	ประเภทงานที่อนุญาต/มีเงื่อนไข	ประเภทงานอันตราย
เวียดนาม	- เป็นงานที่เหมาะสมกับสุขภาพเด็ก และนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบลูกจ้างเด็กตลอดระยะเวลาการทำงาน - อายุตั้งแต่ 13 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี ทำงานเบาได้อายุตั้งแต่ 13 ปี ถึง 15 ปีบริบูรณ์ จะต้องลงนามในสัญญาจ้างกับผู้แทนตามกฎหมายของเด็กนั้น โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาไม่ให้กระทบเวลาเรียน และงานที่ทำนั้นต้องปลอดภัย เหมาะสมกับอายุ	- งานที่ต้องยกของหนัก - เกินความสามารถของลูกจ้างเด็กงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้สารเคมีงานเกี่ยวกับแก๊สหรือสารเคมีที่ระเบิด - การใช้เครื่องยนต์(งานขับรถแทรกเตอร์ในฟาร์ม) - งานประมงนอกชายฝั่ง/งานดำน้ำ
มาเลเซีย	- งานเบา - งานในพาหนะที่มีผู้ปกครองควบคุมสัญญาการฝึกงาน	- งานในสถานบันเทิง - โรงแรม บาร์ร้านอาหาร - หอพัก/คลับ/อันตราย
ไทย	- ทุกประเภท ยกเว้นงานตามมาตรา 49 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	- งานตามมาตรา 49 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ซึ่งพบว่าในงานเกษตรกรรมมีบางงานที่มีลักษณะการทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพเด็ก

กฎหมายของประเทศเดนมาร์ก ได้กำหนดประเภทต่างๆ ของงานที่เป็นอันตรายในงานภาคเกษตรกรรมไว้ค่อนข้างชัดเจนครอบคลุม โดยกำหนดงานบางอย่างต้องได้รับอนุญาตก่อนได้รับการฝึกอบรม ต้องทำงานภายใต้การดูแลนายจ้างหรือแรงงานผู้ใหญ่ และประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้กำหนดเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างองค์กรนายจ้างกับสหภาพแรงงานไว้หากมีการจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด

ประเทศเวียดนามและมาเลเซีย ก็ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานที่เป็นอันตรายไว้คล้ายๆ กับประเทศเดนมาร์ก และประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้กำหนด ดังนี้ งานที่แรงงาน

เด็กทำนั้นต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเด็ก กรณี การจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนดก็ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

กฎหมายไทยได้กำหนดงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำ ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เจตนารมณ์บทบัญญัติดังกล่าวมุ่งใช้บังคับงานภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้ในมาตรา 22 ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ปัจจุบัน คือ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ยังมีได้บัญญัติงานอันตรายในภาคเกษตรกรรมไว้ยังคงให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะข้อ (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ได้ระบุลักษณะงานไว้แต่อย่างใดลูกจ้างเด็กอาจได้รับอันตรายจากการทำงานโดยที่นายจ้างไม่อาจแยกแยะได้ว่างานประเภทใดบ้างที่เป็นงานอันตรายที่ห้ามลูกจ้างเด็กไม่ให้ทำ และน้ำหนักสิ่งของที่ลูกจ้างสามารถยก แบก หาม หรือเข็นได้

แม้จะมีกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ว่าเด็กหญิงอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี ทำงานยก แบก หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกิน ยี่สิบกิโลกรัม และยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับเด็กชายอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีข้อกำหนดในกฎกระทรวงฉบับนี้ เป็นการกำหนดใช้บังคับกับงานทั่วไปและมีได้นำมาบังคับใช้กับแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งลักษณะงานทางการเกษตรมีสภาพลักษณะพื้นที่แตกต่างไปจากงานอุตสาหกรรม การกำหนดอัตราน้ำหนักอาจไม่เหมาะสม ลูกจ้างเด็กอาจได้รับอันตรายจากการยกสิ่งของที่มีน้ำหนักเกินได้ ประกอบกับการออกกฎหมายในรูปกฎกระทรวงแยกย่อยเฉพาะเรื่อง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองโดยเฉพาะลูกจ้างเด็กที่มีได้มีการจ้างตลอดทั้งปี เนื่องจาก นายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้หน่วยงานรัฐไม่มีข้อมูลของลูกจ้างเด็กไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 127 ที่กำหนดต้องมีระบบตรวจแรงงานจึงควรให้แก้ไขข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดประเภทงานอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตรให้ครอบคลุมทุกสาขามากกว่านี้ เช่น งานประเภทป่าไม้ไม่ควรให้ลูกจ้างเด็กมีหน้าที่ตัด ไม้ หรือแปรรูปไม้ด้วยเครื่องจักรที่เดินด้วยพลังไฟฟ้า งานเพาะปลูกที่ต้องใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ ที่คม การใช้รถแทรกเตอร์ในการทำงานเกษตร หรืองานเลี้ยงสัตว์ที่เป็นอันตรายต่อเด็ก เป็นต้น หากกรณีงานที่อนุญาตให้ลูกจ้างเด็กทำได้ควรให้มีการควบคุมจากผู้มีประสบการณ์หรือลูกจ้างผู้ใหญ่ดูแลร่วมด้วย และควรกำหนด

น้ำหนักสิ่งของที่ลูกจ้างสามารถ ยก แบก หาม และเข็น ไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ด้วย

จากบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว อาจเป็นการปิดกั้นการทำงานของเด็ก จึงควรมีข้อยกเว้นไว้สำหรับบางกรณี เช่น กรณีที่เด็กมีความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกฝนมาจากครอบครัว หรือ กรณีนักศึกษาที่เกี่ยวกับการเกษตรที่ต้องฝึกงานตามหลักสูตร ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นด้วยกับกฎหมายของประเทศเดนมาร์ก แม้แต่ประเทศเวียดนามยังกำหนดแรงงานเด็กต้องทำงานภายใต้การดูแลของนายจ้าง ประเทศไทยควรนำมาตรการดังกล่าวมากำหนดไว้ โดยกำหนดให้งานที่ใช้แรงงานเด็กทำนั้นต้องเคยมีประสบการณ์หรือผ่านการฝึกอบรมมา โดยให้มีบุคคลรับรองหรือมีใบรับรองมาแสดง หรือกำหนดให้มีผู้ควบคุมแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเด็กพิจารณาตามความเหมาะสมกับงานแต่ละประเภทในส่วนอัตราน้ำหนักสิ่งของที่ลูกจ้างเด็กในงานเกษตรกรรมสามารถยก แบก หาม ทูน และเข็น ควรมีการกำหนดใหม่โดยพิจารณาตามลักษณะสภาพพื้นที่เป็นหลักตามความเหมาะสมกรณีพื้นที่เกษตรที่มีสภาพเป็นพื้นที่ลาดเอียง หรือภูเขาควรมีอัตราน้ำหนักสิ่งของที่ลูกจ้างเด็กจะยก แบก หาม น้อยกว่าพื้นที่ราบ

3. เวลาการทำงาน

จากการศึกษาอนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปของแรงงานในภาคเกษตรน้อยมาก อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 110 กำหนดว่าให้มีช่วงระยะเวลาหยุด 24 ชั่วโมง ติดต่อกันทุกช่วงระยะเวลา 7 วันสำหรับลูกจ้างฟาร์มเพาะปลูก และกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง โดยกำหนดเป็นกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ของประเทศหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือวิธีการอื่นๆ ที่หน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบ และให้ประเทศสมาชิกกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพได้โดยได้รับค่าจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ได้บัญญัติเวลาทำงานตามปกติของแรงงานภาคเกษตรไว้ เหมือนเช่นงานภาคอุตสาหกรรม อาจเป็นเพราะงานเกษตรกรรมมีความแตกต่างในเรื่องของเวลาทำงานของบางสาขา เช่น การเลี้ยงสัตว์ และการทำสวนยาง นอกจากนี้ประเทศต่างๆ มีการพัฒนาการเกษตรแตกต่างกันขึ้นอยู่กับฐานะของแต่ละประเทศ

สำหรับกฎหมายต่างประเทศกลุ่มประเทศพัฒนา มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานในภาคเกษตร คือ ประเทศเดนมาร์ก กำหนดชั่วโมงในการทำงานไว้

4-8 ชั่วโมง/วัน หรือ 12-48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ประเทศเนเธอร์แลนด์ กำหนดชั่วโมงในการทำงานไว้ไม่เกิน 3 ชั่วโมง/วัน หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ เวียดนามกำหนดชั่วโมงในการทำงานไว้ 4-8 ชั่วโมง/วัน หรือ 20-40 ชั่วโมง/สัปดาห์ มาเลเซีย กำหนดชั่วโมงในการทำงานไว้ 6 ชั่วโมง/วัน หรือ 6 วัน/สัปดาห์ จะเห็นได้ว่า แต่ละประเทศมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงไว้แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนะที่ 14 กำหนดการทำงานกลางคืนในภาคเกษตรกรรมของเด็กและเยาวชน ไว้ว่า ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีที่ทำงานกลางคืนในภาคเกษตร ต้องมีเวลาพักก่อนเริ่มงานวันรุ่งขึ้นไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน และให้เด็กที่มีอายุ 14-18 ปี ที่ทำงานภาคเกษตรต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้ จึงส่งผลให้นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานต่อโดยเด็กมีเวลาพักผ่อนไม่กี่ชั่วโมง ทำให้เด็กพักผ่อนไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก นอกจากนี้ กฎหมายไทยยังห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. นั้น เป็นช่วงเวลาเพียง 8 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งเห็นได้ว่าบทบัญญัติกฎหมายไทยไม่สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ในประเทศเดนมาร์กได้บัญญัติเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนแรงงานเด็กในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง แรงงานเด็กอายุครบ 15 ปีพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมง และแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี จะต้องมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 14 ชั่วโมง สำหรับประเทศเนเธอร์แลนด์ เวียดนาม มาเลเซีย และไทย ไม่ได้บัญญัติไว้แต่อย่างใด จึงควรมีการกำหนดในเรื่องเวลาพักผ่อนแรงงานเด็กในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงของแรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมไว้ในกฎหมายของไทยด้วย

ผู้วิจัยสรุปเวลาการทำงานของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 เวลาการทำงานของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

ประเทศ	เวลาทำงาน(ชั่วโมง/สัปดาห์)
เดนมาร์ก	อายุครบ 15 ปี
	- ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์
	- 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (กรณีพิเศษ)
	- มีเวลาพักผ่อน 12 ชั่วโมง
	อายุ 13-15 ปี
	- 4 ชั่วโมง/วัน ในวันเรียนหรือ 12 ชั่วโมง/สัปดาห์

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

ประเทศ	เวลาทำงาน(ชั่วโมง/สัปดาห์)
เดนมาร์ก	- 7 ชั่วโมง/วันที่ไม่ต้องเรียนหรือ 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ - ห้ามทำงานระหว่าง 20.00 น.- 06.00 น. - มีเวลาพักผ่อน 14 ชั่วโมง
เนเธอร์แลนด์	- 3 ชั่วโมง/วัน หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์
เวียดนาม	อายุต่ำกว่า 15 ปี - 4 ชั่วโมง/วัน หรือ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ - ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา/งานกะกลางคืน
	อายุตั้งแต่ 15 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปี
มาเลเซีย	- 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ - ห้ามทำงานเกิน 6 ชั่วโมง/วัน หรือ 6 วัน/สัปดาห์ - ห้ามทำงานเวลากลางคืน - ห้ามทำงานเวลา 20.00 น.- 07.00 น.
ไทย	- 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ - ห้ามทำงานระหว่าง 22.00 น.-06.00 น.

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องงานในภาคเกษตรกรรมนั้น เวลาทำงานส่วนใหญ่จะเริ่มงานตั้งแต่เช้ามืด หากสายแดดอาจร้อนทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน หรืออุปสรรคต่อผลผลิต และลักษณะการทำงานจะมีการหยุดพักเป็นช่วงๆ และบางที่อาจต้องทำงานจนค่ำ เนื่องจากงานบางอย่างเป็นงานไม่หนัก ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานแต่ละวันของแรงงานในภาคเกษตร จึงควรมีความแตกต่างจากงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมด้วย โดยเฉพาะแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยเริ่มเจริญเติบโต ยังไม่มีการพัฒนาทางด้านร่างกายอย่างเต็มที่ และจะต้องเป็นวัยที่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ จึงควรมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานแยกต่างหากจากแรงงานเด็กในงานภาคอื่นๆ นอกจากนี้ควรมีจำนวนชั่วโมงการทำงานแต่ละวันน้อยกว่าแรงงานผู้ใหญ่

สำหรับประเทศไทย แรงงานเด็กในภาคเกษตรในปัจจุบันยังต้องทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่อง จำนวนชั่วโมงเช่นเดียวกับแรงงานผู้ใหญ่ กล่าวคือ กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ

สำหรับงานอันตรายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ไม่มีการกำหนดการทำงานสำหรับเด็กไว้ แต่บัญญัติไว้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เห็นควรมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานของเด็กในแต่ละวันไว้เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างเด็กทำงานไม่มากเกินไปในแต่ละวัน โดยให้พิจารณาจากสภาพของการทำงานตามสาขางานภาคเกษตรกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงควรกำหนดไว้กว้างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้าง ปรับใช้เป็นแนวปฏิบัติและให้สอดคล้องตามประเพณีท้องถิ่น ตลอดจนให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เช่น งานกรีดยาง การเก็บดอกไม้ และงานให้อาหารสัตว์ ซึ่งงานเหล่านี้มีลักษณะช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกันไป และมีการพักผ่อนเป็นช่วงๆ

นอกจากนี้ กฎหมายไทยยังกำหนดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับงานเกษตรลักษณะงานส่วนใหญ่ทำงานในที่โล่งแจ้ง ไม่มีอาคารหรือสถานที่ที่มิดชิดยากต่อการป้องกันอันตรายจาก คน สัตว์ร้ายต่างๆ ตลอดจนภัยธรรมชาติ และทัศนวิสัยที่ไม่ดีในยามค่ำคืน ซึ่งบทบัญญัติในส่วนนี้เห็นว่า มีความไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง หากลูกจ้างเด็กมาทำงานในเวลาดังกล่าว อาจได้รับอันตรายจากเครื่องมือ ที่เกิดจากแสงสว่างไม่เพียงพอ หรือสัตว์มีพิษที่ออกมาหากินในเวลากลางคืน หรือแรงงานเด็กที่เป็นผู้หญิงเสี่ยงต่อการถูกข่มขืนได้ ประกอบกับช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดสำหรับการพักผ่อนของแรงงานเด็ก ควรส่งเสริมให้แรงงานเด็กได้พักผ่อนอย่างเพียงพอซึ่งจะส่งผลให้การเจริญเติบโตและพัฒนาการทางสมองและร่างกายของเด็ก จึงควรกำหนดช่วงเวลาที่ยกเว้นมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กทำงานในภาคเกษตรแตกต่างกันไปจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดห้ามแรงงานเด็กในภาคเกษตรทำงานในเวลากลางคืน และข้อแนะที่ 14 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่าช่วงเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่ควรนำมากำหนดใช้ในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของไทยและ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด เป็นการบัญญัติไว้เหมาะสมแล้ว เพื่อเด็กจะได้พักผ่อนจากความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่ผ่านมา

4. ค่าตอบแทนในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ บัญญัติหลักเกณฑ์การคุ้มครองค่าจ้างไว้ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 95 และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานไร่ ได้กำหนดการคุ้มครองค่าจ้างไว้ว่า ค่าจ้างจะต้องเป็นเงินตราที่สามารถชำระหนี้ได้ตามกฎหมายหรือรูปสิ่งของได้ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างกล่าวคือ จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง มีกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างสม่ำเสมอในวันทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการ หากนายจ้างล้มละลายลูกจ้างมีสิทธิที่ได้รับค่าจ้างเป็นอันดับแรก นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเดือนสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดสัญญาการทำงานโดยพลัน ก่อนจะเข้าทำงานลูกจ้างต้องได้รับแจ้งให้ทราบเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าจ้างของตน และการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างจะต้องมีรายละเอียดของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับทราบ

อนุสัญญาฉบับที่ 99 ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคเกษตรกรรม) กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการให้มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการภาคเกษตรกรรม หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง แต่ยกเว้นการบังคับใช้กรณีสมาชิกของครอบครัวที่ร่วมกันหรือการว่าจ้างสมาชิกภายในครอบครัวองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้รัฐสมาชิก จัดให้มีกลไกการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร หรืองานเกี่ยวเนื่องด้านเกษตร กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานภาคเกษตร โดยให้ประเทศสมาชิกมีอิสระในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ปรึกษากับองค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งบุคคลที่หน่วยงานที่ทรงอำนาจของรัฐสมาชิก

จากข้อกำหนดในบทบัญญัติในอนุสัญญาฯ ดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีเจตนารมณ์ เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ ต้องการให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกและปลอดภัย อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศมิได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างภาคเกษตร แต่ให้สิทธิแก่รัฐสมาชิกออกกฎหมายภายในของประเทศตนเอง

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศจำนวน 4 ประเทศ มีกลไกการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกัน ประเทศเดนมาร์ก กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง ใช้ครอบคลุมผู้รับค่าจ้างทุกกลุ่ม ประเทศเนเธอร์แลนด์ มีกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกินกว่า 1 ใน 3 ของชั่วโมงทำงานปกติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กในลักษณะร้อยละของลูกจ้างผู้ใหญ่ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงทำงาน ใช้ครอบคลุมผู้รับจ้างทุกกลุ่ม ประเทศมาเลเซีย กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้าง โดยครอบคลุมเฉพาะในธุรกิจ 4 ประเภท คือ การค้าปลีก

ภาพยนตร์ อาหาร และโรงแรม และมีแนวทางที่จะครอบคลุมสาขาอื่นๆ เช่น เกษตรกรรม และการบริการ และประเทศเวียดนาม รัฐบาลเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยองค์การไตรภาคี คือ รัฐบาล สหภาพแรงงาน และตัวแทนนายจ้าง ใช้สำหรับอัตราเฉพาะพื้นที่ หรือเฉพาะอุตสาหกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่า การกำหนดอัตราขั้นต่ำในต่างประเทศมีกลไกที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เข้มแข็ง มักจะมีกลไกในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะทวิภาคี กล่าวคือ มีลักษณะเป็นการปรึกษาหารือระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐบาลจะเป็นผู้สนับสนุนจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ส่วนประเทศที่กำลังพัฒนา สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้มแข็ง จึงมักมีกลไกเป็นลักษณะรูปแบบคณะกรรมการค่าจ้าง แบบไตรภาคี กล่าวคือ มีตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล มีจำนวนฝ่ายละเท่ากัน ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำผู้วิจัยสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.4 กลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

ประเทศ	ผู้กำหนด
เดนมาร์ก	โดยข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง
เนเธอร์แลนด์	มีกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดอัตราขั้นต่ำตามกฎหมายสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกินกว่า 1 ใน 3 ของชั่วโมงทำงานปกติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กในลักษณะร้อยละของลูกจ้างผู้ใหญ่ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงทำงาน
มาเลเซีย	โดยคณะกรรมการค่าจ้าง
เวียดนาม	โดยองค์การไตรภาคี คือ รัฐบาล สหภาพแรงงาน และตัวแทนนายจ้าง
ไทย	โดยคณะกรรมการค่าจ้าง

กฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบของคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นแบบไตรภาคี มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังต่อไปนี้ประกอบ ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ สภาพภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยคณะกรรมการอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทหนึ่งหรือประเภทใด หรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84 โดยให้คณะกรรมการ

ค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้ และความตามมาตรา 87 วรรคสอง การพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ นอกจากนี้ การพิจารณาอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะ ฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้าง สามารถพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานภาค เกษตรได้ ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างเด็กในภาคเกษตร จากการถูกเอารัดเอาเปรียบใน เรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังแนวคิด ของนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ ที่นำมาสนับสนุนด้วย เหตุผลสอดคล้องร่วมกัน กล่าวคือ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและมีมาตรฐานเดียวกันกับ ภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรมีความมั่นคงในรายได้ และการพิจารณาอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ยังสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิต กล่าวคือ ทำให้ลูกจ้างได้รับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้น สร้างแรงจูงใจการทำงาน ยกศักยภาพความเป็นอยู่ของแรงงานที่ดีขึ้น อันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอีกหลายประการ ได้แก่ ประเทศมีแรงงานที่มีคุณภาพ และส่งผลผลิตที่ดีสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

ค่าจ้างในงานภาคเกษตรของไทย ส่วนใหญ่มักจะเป็นการตกลงการจ้างด้วยวาจา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการจ้างแบบชั่วคราว และจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน รายสัปดาห์ ราย เดือน ตลอดจนงานเหมาไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างจะแตกต่างกันไปตาม กิจกรรมและท้องที่ ซึ่งลักษณะงานในภาคเกษตรมีหลายสาขาจึงทำให้ไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน ว่างานใดควรได้รับค่าจ้างเท่าใด เนื่องจาก ราคาผลผลิตไม่มีความแน่นอนผันผวนไปตามตลาด ดังนั้น นายจ้างจึงเป็นผู้กำหนดค่าจ้างเองเพื่อลดต้นทุน อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมภาคเกษตรมีความ เอื้ออาทรช่วยเหลือกันเป็นพื้นฐานถึงแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในงาน ภาคอุตสาหกรรมมาใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมด้วยนั้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ แต่ในความเป็นจริงแรงงานเด็กในภาคเกษตรยังไม่ได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายเท่าที่ควร มาตรา 90 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม พ. ศ. 2551 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อลูกจ้างได้ ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง มาตรา 51 วรรคสอง มิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็น เด็กให้แก่บุคคลอื่น

จากบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว มีข้อความไม่ชัดเจนว่านายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ หมายถึงใครบ้าง และให้นายจ้างปิดประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้รับทราบ ซึ่งแนวทางปฏิบัติไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในภาคเกษตร ซึ่งสถานที่ทำงานในภาคเกษตรเป็นที่โล่งแจ้ง และลูกจ้างเด็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมาย จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายทำให้นายจ้างเอาเปรียบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเด็กในงานภาคเกษตรต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนดได้จึงควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานภาคเกษตรบนความเสมอภาคโดยเฉพาะแรงงานเด็กโดยระบุเป็นสาขาให้ชัดเจนและให้บังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลักษณะในเชิงพาณิชย์หรือที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และควรมีมาตรา 51 มาบังคับใช้กับข้อ 4 กฎกระทรวงแรงงานคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเด็กมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้กับบุคคลอื่น หรือป้องกันการสวมสิทธิของลูกจ้างเด็กหรือป้องกันการค้าแรงงานเด็ก เพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5. วันหยุด

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติวันหยุดภาคเกษตรกรรมไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตร และแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้านเกษตรกรรมให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งนี้ภายหลังจากการปฏิบัติงานกับนายจ้างคนเดียวกัน เป็นระยะเวลาติดต่อกัน โดยช่วงระยะเวลาดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศหรือข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการ องค์การพิเศษที่รับผิดชอบในเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างหรือจากการที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจ ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข โดยอนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง พ.ศ.2513 อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นด้วย ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ยกเว้นลูกจ้างซึ่งเป็นลูกเรือที่ทำงานในเรือ

ผู้วิจัยสรุปวันหยุดตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศดังนี้

ตารางที่ 4.5 วันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

ประเทศ	วันหยุด ประจำสัปดาห์	วันหยุดพักผ่อนประจำปี	วันหยุดตามประเพณี
เดนมาร์ก	1 วัน	30 วัน	มี
เนเธอร์แลนด์	1 วัน	20 วัน	มี
เวียดนาม	1 วัน	12/14/16 วัน งานปกติ/งานอันตราย/ งานอันตรายมาก	มี
มาเลเซีย	1 วัน	8/12/16 วัน 2/2-5/มากกว่า 5 ปี	มี
ไทย	1 วัน	งานเกษตร 3 วัน	มี

จากการศึกษาวันหยุดของกฎหมายแรงงานต่างประเทศ พบว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้าง คล้ายๆ กัน ประเทศเดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน แม้แต่ประเทศในกลุ่มอาเซียนประเทศ เวียดนาม มาเลเซีย ได้กำหนดไว้เหมือนกัน สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น ประเทศเดนมาร์ก กำหนดให้ลูกจ้างสำหรับงานในด้านเกษตรมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกิน 30 วัน เนเธอร์แลนด์ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 20 วัน ส่วนประเทศกำลังพัฒนากลุ่มอาเซียน เช่น เวียดนาม ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามลักษณะงานที่เป็นอันตรายโดยกำหนด 12 วัน 14 วัน และ 16 วัน สำหรับงานปกติ งานอันตราย และงานอันตรายมาก ตามลำดับ และประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยกำหนดตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 2 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 8 วัน ลูกจ้างทำงานมาแล้วตั้งแต่ 2 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 12 วัน และลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 16 วัน

ดังนั้น แรงงานเด็กจึงต้องได้รับการคุ้มครองในเรื่องวันหยุด ตามกฎหมาย เพื่อให้ได้รับการพักผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ

ในกฎหมายไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 กำหนดว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ข้อกำหนดดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กมิให้ถูกใช้ทำงานมากเกินไป ซึ่งเป็น

ข้อกำหนดที่มีความเหมาะสมสำหรับงานบางประเภท แต่สำหรับงานในภาคเกษตรกรรมนั้น อาจมองได้หลายประเด็น โดยเฉพาะลักษณะของงานบางประเภทจะต้องทำงานต่อเนื่องกันจนกว่า จะเสร็จ เพราะจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตรเสียหายได้ เช่น งานพืชผัก ผลไม้สุกงอม เกินไป หรือการคัดแยกปลา ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่ไม่หนัก และกระทำในระยะเวลาต่อเนื่องไม่ นานมาก นอกจากนี้ งานประเภทที่ต้องทำตามหลักความเป็นจริงเช่น ให้อาหารสัตว์ ไล่ต้อนสัตว์ เข้าเล้า งานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องทำนอกเหนือจากเวลาปกติ เนื่องจากในเวลาทำงานลูกจ้างได้ พักผ่อนเป็นช่วงๆ การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นอาจมีอุปสรรคต่อการทำงานในภาคเกษตรกรรม และเป็น การสร้างภาระให้กับนายจ้างทำให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงาน จึงควรมี การเปิดโอกาสให้เด็กสามารถทำงานล่วงเวลาได้ โดยกำหนดขอบเขตเวลา ประเภทงานเกษตรและ สถานที่ให้เหมาะสม

นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างเด็กได้รับการพักผ่อนเพื่อมิให้เกิดความเหน็ด เหนื่อยจากการทำงานมาแล้วตลอดสัปดาห์ แต่งานเกษตรกรรมบางประเภทจำเป็นต้องทำตามสภาพ ดินฟ้าอากาศ หรือจำเป็นจะต้องดูแลเป็นประจำ โดยเฉพาะงานเกษตรที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ หรือพืช ดังนั้น การกำหนดในเรื่องวันหยุด ควรมีข้อยกเว้น โดยให้นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุด เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่งานได้ หรือกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน อาจให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างเลื่อนวันหยุดออกไปหยุดวันอื่นได้ และควรให้ลูกจ้างยินยอมด้วย การเลื่อนวันหยุดออกไปควรมีระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและ จิตใจของแรงงานเด็ก

สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดวันหยุดสำหรับ งานทั่วไปไว้ 6 วัน แต่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีงานเกษตรกรรม กำหนดไว้ เฉพาะให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน หากเปรียบเทียบกับแรงงานเกษตรในประเทศอื่นๆ ถือว่าค่อนข้างน้อย แต่ในประเทศหากลูกจ้างภาคอุตสาหกรรม ได้รับอนุญาตให้หยุด 6 วัน ตามบทบัญญัตินี้แรงงานในภาคเกษตรก็ควรได้รับสิทธิเช่นกัน เพื่อความเท่าเทียมกัน และไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานภาคเกษตรกรรม จำนวนมากไม่ได้รับสิทธิในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี อย่างไรก็ตาม เห็นควร กำหนดให้ลูกจ้างเด็ก งานเกษตรกรรมที่ได้รับการว่าจ้างเป็นรายเดือน ควรมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนตามส่วนของเวลา ทำงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองเรื่องนี้มากกว่าแรงงานผู้ใหญ่ อย่างเช่น ประเทศมาเลเซีย

5. วันลา

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ คือ ประเทศเดนมาร์ก มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง เนเธอร์แลนด์ การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างอื่นๆ เช่น การลาป่วย เป็นไปตามข้อตกลงร่วมระหว่าง นายจ้างกับตัวแทนของลูกจ้าง และพระราชบัญญัติคณะกรรมการว่าด้วยการจ้างของประเทศ เวียดนาม ไม่ได้กล่าวถึงวันลาป่วยไว้ แต่ ลูกจ้างมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างในกรณี ลาเพื่อแต่งงาน และลาเมื่อบุพการีเสียชีวิต และมาเลเซีย ลาป่วยตามที่กฎหมายได้กำหนด คือ ทำงานมาแล้ว 2 ปี มีสิทธิลาป่วยได้ 14 วัน หากมีระยะเวลา 2-5 ปี ลาป่วยได้ 18 วัน มากกว่า 5 ปี มีสิทธิลา 22 วัน

ในประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 32 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ได้เท่าที่ป่วยจริง นอกจากนี้มาตรา 52 ยังกำหนดให้นายจ้างพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรมรับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดี เห็นชอบฯ ในส่วนกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 กรณี ลูกจ้างทำงานเกษตรมิได้ทำงานตลอดทั้งปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงาน อดสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรนายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 32 และมาตรา 52 จึงทำให้ ลูกจ้างเด็กงานเกษตร ไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตราดังกล่าว บทบัญญัติทั้ง 2 มาตรามีจุดประสงค์ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมมีสิทธิลาเพื่อศึกษาเล่าเรียน จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาบังคับ ใช้กับลูกจ้างงานเกษตรกรรม ซึ่งลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างที่ทำงาน นอกเหนือจากเวลาเรียน และในช่วงปิดเทอม นอกจากนี้ลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมยังมีสภาพเป็น นักเรียน โดยเฉพาะ ลูกจ้างเด็กงานเกษตรกรรมที่เป็นนักเรียนนอกระบบนายจ้างจะต้องให้โอกาส ลูกจ้างได้รับการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศเนเธอร์แลนด์ นายจ้างจะต้องสนับสนุนการศึกษาโดยให้ ลูกจ้างลาศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง ควรนำบทบัญญัติมาตรา 23 และมาตรา 52 มาบังคับใช้กับลูกจ้าง เด็กในงานเกษตรกรรมใน ข้อ 4 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานด้วย

6. ความปลอดภัยในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้บัญญัติเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานเกษตร ไว้ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 184 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นที่ทำงาน จากการศึกษากฎหมายประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศเดนมาร์ก จะมีกฎหมายเฉพาะเพื่อใช้ในการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัย บัญญัติว่า ลูกจ้างต้องมีอาหารที่เหมาะสม มีที่พักได้มาตรฐาน และไม่ห่างไกลสถานประกอบกิจการ และเมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนและดูแลการรักษาพยาบาล ประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นการกำหนดข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่จะสร้างและสร้างไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ลูกจ้างขอมันและความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือหรือปฐมพยาบาลกรณีมีเหตุฉุกเฉิน สำหรับประเทศกำลังพัฒนากลุ่มเอเชีย เช่น ประเทศเวียดนาม ได้กำหนดเรื่องความปลอดภัยไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นหลักทั่วไป และยังมีกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานภาคเกษตร และประเทศมาเลเซีย ก็มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการทุกประเภทและมีพระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกรรม

งานเกษตรกรรมเป็นงานที่เสี่ยงต่ออันตรายสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่ อยู่ในที่โล่งแจ้ง สภาพอากาศร้อน ฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย หรือสัมผัสกับสิ่งสกปรกตลอดเวลา หรือสารเคมี ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง รวมทั้งเครื่องจักรกลทางการเกษตร เครื่องมือที่มีคมทุกชนิด ตลอดจนสัตว์มีพิษ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมประสบอันตรายได้เสมอ อย่างไม่กี่ปี แรงงานเด็กในภาคเกษตรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการป้องกันตนเองจากอันตรายที่เกิดจากการทำงาน หรือขาดอุปกรณ์ในการป้องกันอันตราย

ในกฎหมายของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวง โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ซึ่งงานภาคเกษตรกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง และลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง พร้อมสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

ในส่วนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีกฎหมายเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยใช้บังคับแก่ผู้ประกอบการและนายจ้างทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เจตนารมณ์บทบัญญัติดังกล่าว เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง มีความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ที่มีกรนำ

เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดให้นายจ้างจัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยตามมาตรา 6 และมาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เช่น อุปกรณ์ป้องกันระบบหายใจงานที่มีฝุ่นละอองจากสารเคมี อุปกรณ์ป้องกันตาจากงานไสไม้ อุปกรณ์ป้องกันศีรษะจากงานขนย้าย อุปกรณ์ป้องกันเท้าจากสารเคมี เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างจัดอบรมลูกจ้างก่อนเข้าทำงานทุกคน

จากการศึกษาพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บทบัญญัติดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายคุ้มครองงานอุตสาหกรรมส่วนงานในภาคเกษตรไม่เป็นไปตามคำนิยามของคำว่าสถานประกอบกิจการ(พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 คำนิยาม สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานที่ประกอบกิจการใดๆ ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยเจ้าของที่เป็นบุคคล หรือนิติบุคคลในทุกประเภทอุตสาหกรรม ยกเว้น เกษตรกรรม หน่วยงาน รัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ สถาบันศาสนา และแฝงลอย/หาบเร่ที่ไม่แน่นอน) ในทางปฏิบัติงานภาคเกษตรโดยเฉพาะ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคนิค หรืออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ลูกจ้างมักจะจัดหาไปเอง แต่ลูกจ้างภาคเกษตรส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดีจึงไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลทำให้ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุอยู่เนืองๆเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นว่า ประเทศมาเลเซียมีการจัดตั้งสมาคมเกษตรกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอบรม การพัฒนาทักษะและผู้ที่จะเป็นสมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานด้านเกษตรกรรม

อย่างไรก็ตามลูกจ้างภาคเกษตรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัว ซึ่งอาจทำให้เกิดจากการเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความร้อน แสงสว่าง รังสี สภาพแวดล้อมทางเคมี เช่น ยาฆ่าแมลง ฝุ่นละออง ควีน สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ สัตว์ สภาพแวดล้อมทางกายศาสตร์เช่นการทำงานที่อยู่ในท่าที่ไม่เหมาะสม การยกย้ายของผิดวิธี ขนาดอุปกรณ์ไม่เหมาะสมกับสรีระผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยก่อนปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างภาคเกษตรเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัยจากการทำงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เช่น การเก็บผลผลิตทางการเกษตรนายจ้างจะต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับลูกจ้าง ต้องมีถุงมือเพื่อป้องกันอันตรายจากของมี

คมมีหมวกป้องกันแสงแดด สวมรองเท้าบูทป้องกันอันตรายจากสัตว์มีพิษ หรือของมีคม รวมทั้ง เครื่องทุ่นแรงในการขนย้ายผลผลิต นายจ้างต้องสอนวิธีการใช้เครื่องมือก่อนปฏิบัติงานจริงด้วย หรืองานเก็บมูลสัตว์ ก็ต้องมีถุงมือ สวมหน้ากากป้องกันเชื้อรา เชื้อแบคทีเรียที่เข้าสู่ร่างกายทางลมหายใจ รองเท้าบูทป้องกันเชื้อโรคจากการสัมผัสมูลสัตว์จึงควรกำหนดให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลงานภาคเกษตรแต่ละสาขาให้ชัดเจนและมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างเด็กก่อนปฏิบัติงานจริง ซึ่งเมื่อเทียบกับกฎหมายประเทศที่นำมาเป็นกรณีศึกษาแล้ว จะเห็นว่า ประเทศพัฒนา เช่น เดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ หรือประเทศกำลังพัฒนา เช่น เวียดนาม มาเลเซีย ส่วนใหญ่มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานเด็ก และทำข้อตกลงเรื่องความปลอดภัยร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จากการวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ตามกฎหมายไทยและกฎหมายของต่างประเทศ ทำให้ทราบว่า แรงงานเด็กภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่เหมาะสมบางประการเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น จะทำการสรุปเพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรต่อไป



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

งานเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของคนไทยมาตั้งแต่อดีตจวบจนทุกวันนี้ และรายได้ส่วนใหญ่ของประเทศมาจากผลิตผลทางการเกษตร แรงงานภาคเกษตรจะประกอบอาชีพเพื่อยังชีพแบบพึ่งพาตนเองโดยใช้ทรัพยากรตามธรรมชาติเป็นหลัก ทำงานในครัวเรือน หรือช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนบ้านด้วยกัน การเกษตรปัจจุบันระบบเศรษฐกิจเจริญขึ้น วิถีชีวิตของเกษตรกรเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจ มีการผลิตเพื่อให้ตรงต่อความต้องการของตลาด การผลิตเพื่อมุ่งใช้เป็นวัตถุดิบป้อนให้กับภาคอุตสาหกรรม ในการประกอบอาชีพที่เคยกำหนดได้เอง เปลี่ยนเป็นแบบที่ถูกกำหนดโดยตลาดทุนนิยม โดยที่เกษตรกรกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก ยังขาดความรู้และทักษะทางการเกษตรสมัยใหม่

แรงงานเด็กในชนบทจำนวนมากเลือกที่จะทำงานในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากเป็นงานที่คุ้นเคย และเป็นงานอยู่ในท้องถิ่น สภาพการทำงานโดยรวมแรงงานจะทำงานอยู่กลางแจ้ง ต้องเผชิญกับสภาพดิน ฟ้า อากาศ ที่แปรปรวน ลักษณะงานแตกต่างจากงานภาคอื่น ซึ่งลักษณะงานในภาคเกษตรบางประเภทจะต้องทำงานติดต่อกันทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดที่แน่นอนเหมือนกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม จากสภาพการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างงานในภาคอุตสาหกรรม และงานในภาคเกษตรกรรม จึงควรให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองแตกต่างไปจากงานภาคอื่นด้วย โดยเฉพาะแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม

ตามกฎหมายไทยที่มีบทบัญญัติเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การคุ้มครองกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 22 ที่ให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีขอบเขตการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานภาคเกษตรกรรมตลอดปี จะได้รับการคุ้มครองโดยไม่มีข้อจำกัดสิทธิ ส่วนลูกจ้างในงานภาคเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองเพียงบางส่วน ไม่ครอบคลุมทั้งหมดเหมือนกับแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น

ลูกจ้างเด็กที่มีได้ทำงานในภาคเกษตรกรรมตลอดทั้งปีจึงถูกจำกัดสิทธิในเรื่อง จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ หน้าที่ของนายจ้างในการแจ้งการจ้างและการเลิกจ้าง สิทธิการลาเพื่ออบรม หรือประชุม สัมมนาของลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกจากนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างเด็กในงานภาคเกษตรกรรมทำงานล่วงเวลาได้ เนื่องจาก บทบัญญัติดังกล่าวมิได้ให้การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร ซึ่งแรงงานเด็กเหล่านี้มีจำนวนไม่น้อยที่มีได้ทำงานภาคเกษตรกรรมตลอดทั้งปี เนื่องจาก สภาพงานของเกษตรกรรมบางประเภท มีข้อจำกัด เช่น การทำนาต้องทำตามฤดูกาล การเก็บผลไม้มิได้ การตัดอ้อย เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการจ้างลูกจ้างอายุตั้งแต่ 15 ปี ให้ทำงานเกษตรกรรมได้ แต่ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานทุกประเภท และพระราชบัญญัติทางการศึกษาในเรื่อง การศึกษาภาคบังคับ ไว้ 9 ปี เป็นการป้องกันเด็กออกมาทำงานก่อนวัยอันควร ซึ่งการกำหนดอายุขั้นต่ำของไทย นั้น เหมาะสมและสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 138

ตามกฎหมายไทยได้กำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำ ซึ่งมีหลายประเภทแต่มิได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะว่าเป็นงานภาคใด ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม การที่กฎหมายกำหนดไว้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 49 ทุกกรณี เห็นว่าเป็นการจำกัดสิทธิเด็กมิให้ทำงาน ในความเป็นจริงเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี บางคนสามารถทำได้หากเด็กได้รับการฝึกอบรมมาดีพอหรือมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มา หรือทำงานอยู่ในความควบคุมดูแลผู้ที่มีความชำนาญ จึงควรกำหนดเงื่อนไขการทำงานในงานภาคเกษตรกรรม ตามความเหมาะสมกับแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ ดังเช่น กฎหมายของประเทศเดนมาร์ก และเวียดนาม

ในเรื่องเวลาในการทำงานและค่าตอบแทนของแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรกรรม กฎหมายมิได้บัญญัติเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมไว้ แต่มีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาทำงานที่ใช้บังคับกับแรงงานผู้ใหญ่ ซึ่งไม่เหมาะสม เห็นควรบัญญัติเวลาการทำงานสำหรับแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรไว้ตามกฎหมายกระทรวง นอกจากนี้ การบัญญัติห้ามมิให้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่ใช้กับงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม แต่สภาพความเป็นจริงสถานประกอบการในงานภาคเกษตรกรรมไม่เหมือนกัน เสี่ยงต่ออันตรายต่างๆ ช่วงเวลาดังกล่าวไม่เหมาะสม จึงควรเลื่อนช่วงเวลาให้เร็วขึ้น โดยอาจให้อยู่ในช่วงระหว่าง 19.00-06.00 น. เพื่อที่เด็กจะได้มีเวลาพักผ่อนติดต่อกัน 10-14 ชั่วโมงต่อวัน ดังเช่น ประเทศเดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ และข้อแนะที่ 14 และนอกจากจากนี้ ประเทศมาเลเซียและเวียดนาม กำหนดมิให้ลูกจ้างเด็กทำงานในเวลากลางคืน

สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายไทย กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดให้คุ้มครองลูกจ้างทุกประเภท ซึ่งสอดคล้องตามอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 99 และประเทศตัวอย่างกรณีศึกษาทั้งสี่ประเทศ ก็ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คล้ายกัน คือ ประเทศพัฒนามักจะใช้วิธีปรึภษาหรือแบบทวิภาคี คือ ตัวแทนฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐบาลจะเป็นผู้สนับสนุน ส่วนประเทศกำลังพัฒนา(สหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง) ในรูปแบบไตรภาคี กล่าวคือ มีตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล

ในเรื่องวันหยุด กฎหมายไทยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่ทำงานตลอดปีมีวันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างน้อย 1 วัน วันหยุดพักผ่อน 6 วัน และมีสิทธิลาป่วยได้เท่ากับป่วยจริงโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดนั้น ส่วนลูกจ้างในงานภาคเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ ส่วนวันลาเพื่อเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา นั้น แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีได้จ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ก็ไม่ได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งการลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างก็เช่นกัน ส่วนในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีในงานภาคเกษตรกรรมนั้น กฎหมายไทยกำหนดลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 180 วัน ได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนนั้น จึงควร กำหนดให้ลูกจ้างเกษตรกรรมที่ได้รับการว่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนตามสัดส่วนของเวลาทำงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กควรได้รับการคุ้มครองเรื่องนี้มากกว่าแรงงานผู้ใหญ่ อย่างเช่น ประเทศมาเลเซีย

ในเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายไทย กำหนดไว้ให้นายจ้างดูแลเรื่องน้ำสำหรับดื่มหรือบริโภคให้สะอาดและเพียงพอ ดูแลเรื่องที่พักอาศัยต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รวมทั้งสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ส่วนความปลอดภัยในการทำงานให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด เมื่อเปรียบเทียบกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 148 ว่าด้วยเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 ซึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดมาตรการเชิงป้องกันและคุ้มครอง เช่น การจัดเวลาทำงาน การคุ้มครองคนงานชั่วคราวและคนงานตามฤดูกาล ซึ่งมีความครอบคลุมชัดเจนและเหมาะสมกว่ากฎหมายไทย

2. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน และลักษณะงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีความแตกต่างจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม จึงจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่แตกต่างออกไป โดยปัจจุบันแรงงานภาคเกษตรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวออกมาคุ้มครองลูกจ้างทำงานเกษตรกรรม ทุกประเภททุกกลุ่มแรงงาน จึงทำให้การบังคับใช้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของข้อกำหนด อันทำให้ไม่เหมาะสมกับงาน ไม่เหมาะสมกับคน ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรโดยมิได้แยก ประเภทงาน กลุ่มแรงงาน เมื่อนำใช้บังคับจึงทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดภาระในการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นกลุ่มเปราะบางผู้เขียนขอเสนอเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงควรบัญญัติกฎหมายเฉพาะที่ให้การคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมให้ได้รับความคุ้มครองในการทำงานอย่างชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยการออกเป็นกฎหมายลำดับรองเพื่อใช้บังคับเกี่ยวกับเรื่องคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ให้ได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน โดยควรมีการกำหนดประเด็น ดังนี้

2.1 ขอบเขตการใช้บังคับ

ควรมีการกำหนดขอบเขตการใช้บังคับ ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 โดยเพิ่มข้อความในข้อ 1 เป็น “ข้อ 1/1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับกับการเกษตรกรรมทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป”

ข้อ 2 ในกฎหมายกระทรวงนี้ “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล โดยเพิ่มข้อความในข้อ 2 โดยให้คำนิยามคำว่า “ลูกจ้างเด็กในภาคเกษตรกรรม หมายความว่า เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ทำงานให้กับนายจ้างในด้านการเกษตรกรรมไม่ว่าจะเป็นงานเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้และการประมงที่ไม่ใช่งานประมงทะเล โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และงานเหมา” และ “งานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม หมายความว่า งานที่ได้รับการแปรรูปเบื้องต้นจากผลผลิตจากการเกษตรมาเป็นกิจการในเชิงการค้า หรือธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเวียดนาม¹¹³

¹¹³ อ้างเชิงอรรถที่ 94

2.2 งานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ

ควรมีการกำหนดงานที่อนุญาตและงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ ดังนั้น จึงมีความเห็นให้ แก่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ที่ออกตามความพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติในมาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า สิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั๊มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อ ไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการ น้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เคลื่อนด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือ เครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 และข้อ 4 โดยให้ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 49 และกำหนดงานสำหรับลูกจ้างเด็กในงานเกษตรใหม่ ดังนี้

- “(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (2) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์
- (3) งานขับเคลื่อนหรือขับแทรกเตอร์
- (4) งานกำจัดวัชพืชหรือกำจัดแมลงด้วยสารเคมี

- (5) งานทำความสะอาดอุปกรณ์หรือเครื่องมือทางการเกษตรที่มีคม
- (6) งานที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ที่ก่ออันตราย
- (7) งานที่มีความลื่น ดินลุ่ม หรือมีระดับน้ำสูงกว่าระดับเอวของเด็ก
- (8) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (9) งานตัดต้นไม้ใหญ่ หรือตัดแต่งกิ่งไม้ใหญ่

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน (2) และ (3) ได้ หากลูกจ้างเด็กได้ผ่านการฝึกอบรม หรือทำงานภายใต้การควบคุมของลูกจ้างผู้ใหญ่”

ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเดนมาร์ก¹¹⁴

2.3 เวลาการทำงาน

ควรมีการกำหนดเวลาการทำงาน ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 และข้อ 4 ที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่าให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 และข้อ 4 คงไว้เดิมส่วนมาตรา 46 เพิ่มวรรค 2 ใหม่ใช้ข้อความ ดังนี้ “อนึ่งเวลาพักผ่อนในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงจะต้องมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 12 ชั่วโมง” ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเดนมาร์ก¹¹⁵

และมาตรา 47 ที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 และข้อ 4 โดยให้ยกเลิกข้อความในมาตรา 47 เปลี่ยนใหม่ “ห้ามลูกจ้างเด็กในงานภาคเกษตรทำงานในเวลากลางคืน” ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศมาเลเซีย¹¹⁶

2.4 ค่าตอบแทน

ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อที่ 4 ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอด

¹¹⁴เชิงอรรถที่ 75

¹¹⁵เชิงอรรถที่ 76

¹¹⁶เชิงอรรถที่ 107

ปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 51 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 เป็น “ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 51 วรรคสองห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น”ซึ่งเป็นไปตามแนวของอนุสัญญาฉบับที่ 182 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

และมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติไว้ว่าเมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 เป็น “ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 90 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดกรณีงานเกษตรกรรมบางประเภทที่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างเด็กที่มีประสบการณ์มีความชำนาญหรือผ่านการฝึกหัดเกี่ยวกับงานดังกล่าว”ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเวียดนาม¹¹⁷

2.5 วันหยุด

ควรมีการกำหนดวันหยุด ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อที่ 3 ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 3 โดยให้มีการเพิ่มเติมข้อความใหม่ ดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดทั้งนี้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน และงานเบา นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้”

และควรมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยแปดสิบวันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

¹¹⁷เชิงอรรถที่ 98

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 5 โดยให้มีการแก้ไขข้อความดังนี้“ข้อ 5 ลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 12 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 8 วัน ลูกจ้างซึ่งทำงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 12 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งเดือน แต่ไม่ถึงหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

กรณีลูกจ้างเด็กให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนให้ไม่น้อยกว่าหรือมากกว่า ลูกจ้างผู้ใหญ่” ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศมาเลเซีย¹¹⁸

2.5 วันลา

ควรมีการกำหนดวันลา ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อที่ 4 ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าวไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติไว้ว่า เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐฯ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 เป็น “ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐฯ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา” ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเนเธอร์แลนด์¹¹⁹

2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน

ควรมีการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความเห็นให้แก้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยเพิ่มข้อความใหม่เป็น “ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอนามัยและความ

¹¹⁸เชิงอรรถที่ 109

¹¹⁹เชิงอรรถที่ 85

ปลอดภัยที่กฎหมายกำหนด และให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยก่อนปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างเด็ก” ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายของประเทศเนเธอร์แลนด์¹²⁰ และมาเลเซีย¹²¹

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กในงานภาคเกษตรของประเทศไทย และมาตรการกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จนได้ข้อสรุปจัดทำข้อเสนอแนะดังที่กล่าวมาแล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำงาน เพื่อให้แรงงานเด็กเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



¹²⁰เชิงอรรถที่ 89

¹²¹เชิงอรรถที่ 110

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กองนิติการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) คำอธิบายพระราชบัญญัติ
คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. เทพเพ็ญวานิชย์. กรุงเทพฯ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2559) “การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม”
กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- _____. (2547). “การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร” แอ็ดวான்ซ์ โกลบอล บิซิเนส
กรุงเทพฯ.
- _____. (2549). “การศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและ
งานเกษตรกรรม” กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- _____. (2560). รายงานสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2560 กรุงเทพมหานครกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- _____. (2552). “รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงาน
เกษตรกรรม” กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ.
- _____. (2546) “วิเคราะห์สภาพความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเด็กในภาคเกษตรเฉพาะ
กรณีเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า” กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- _____. (2001). อนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการ
เกษตรกรรม ค.ศ. 2001 กลุ่มมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. (ILSG International
Labour Standard Group) (2001) ค้นคืนวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563 จาก [https://www.
ils.labour.go.th/images/stories/%20184.pdf](https://www.ils.labour.go.th/images/stories/%20184.pdf).
- กระทรวงแรงงาน. (2562). สถิติการใช้แรงงานเด็ก 4 แสนคน พีพีทีวี (ออนไลน์) สาระสังเขป
ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2563 จาก <https://www.pptvhd36.com/news//104590>.
- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557” (2557, 22 ธันวาคม)
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 81 ก หน้า 1-3
- กฎกระทรวงกำหนดแนวทางการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือ
เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก พ.ศ. 2549 (2549, 22 สิงหาคม)
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 84 ก หน้า 6-9
- กฎกระทรวงกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 (2547, 10 มิถุนายน)

- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนที่ 35 ก หน้า 16-17
- กาญจนา มั่งมี (2549) *มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2547). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ วิญญูชน
- กำธร นากชื่น. (2553). *มาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. ใน เอกสารประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง* เล่ม 1 หน้าที่ 1 นนทบุรี สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. (2529). *ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก* (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชุลีพร อร่ามเนตร (2562, 12 มิถุนายน) เด็กทำงาน 3.9% เหตุจากความจนวางนโยบายด้านใช้แรงงานเด็ก *คมชัดลึก*(ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 5 มีนาคม 2563 จาก <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/375191>.
- ฉันทนาบรรพศิริ โชติ ห้วนแก้ว. (2535). “การศึกษาสถานภาพและนโยบายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส: เด็กทำงาน” กรุงเทพฯ สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2558). *ความปลอดภัยในการทำงาน ใน เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีพอนามัยและความปลอดภัย* เล่มที่ 1 หน้าที่ 2 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). *บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ธันวาคม 2546* (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ แอ็ดิสันเพรสโปรดักส์.
- บุญวรา สุขะโน. (2560). *การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน* กรุงเทพมหานครสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- พรพล เทศทอง. (2562, 25 เมษายน). *การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กรุงเทพฯธุรกิจ* (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 21 พฤศจิกายน 2563 จาก bangkokbiznews.com.
- พิไลสรร แดงสะอาด. (2547, 17 มกราคม). *โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ ประชาชาติธุรกิจ* หน้า 6.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116

ตอนที่ 74 ก หน้า 1-23

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (2546, 2 ตุลาคม)ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 120

ตอนที่ 95ก หน้า 9-11

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” (2541, 20 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115

ตอนที่ 8 ก หน้า 1-44

มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. (2564). รายงานสถานการณ์ป่าไม้ไทย ประจำปี 2562-2563 นนทบุรี

เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการมูลนิธิสืบนาคะเสถียร คืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2564จาก

www.seub.or.th.

ยุพินพงษ์ทอง. (2563,9 กุมภาพันธ์). สุขภาพการเงิน เกษตรกร ไทยผจญปัญหาหนี้พุ่ง 47%.

กรุงเทพธุรกิจ (ออนไลน์)คืบค้นวันที่ 21 พฤศจิกายน 2563 จาก bangkokbiznews.com.

วนิดา อินทรอำนวย. (2560). การใช้แรงงานเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย กรุงเทพฯ.

วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและ

กฎหมายต่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (ม.ป.ป.). คุณภาพ

ชีวิตกับการทำงาน (ออนไลน์) คืบค้นวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ.2563 จาก

<https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

สันติภาพ จินดาแสง. (ม.ป.ป.). “สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์”

กรุงเทพฯ (ม.ป.ท.).

สมนึก วงษ์เจ๊ะเซ็ม. (2545). การวิเคราะห์ในเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาค

เกษตรกรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สมยศ เชื้อไทย. (2563). ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2563 ฉบับใช้เรียน

(พิมพ์ครั้งที่ 19) กรุงเทพฯ วิญญูชน.

สุดาศิริวิวงศ์. (2543). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ นิติบรรณาการ.

สุดาศิริวิวงศ์. (2545). กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ นิติบรรณาการ.

สุภาพรณ ม่วงพรหม. (ม.ป.ป.). “เกลือสมุทร...ที่สมุทรสาคร” สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้โครงการศูนย์ความรู้กินได้ กรุงเทพฯ (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2564 จาก <http://www.kindaproject.net>.

สุวิทย์ยิ่งวรพันธุ์. (2520). *ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่อง สวัสดิการ*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 7 เมษายน (เอกสารโรเนียว) หน้า 1 อ้างใน “รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” หน้า 2-6 – 2-7.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)” (2559,30 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 115 กหน้า1-204.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2557). การศึกษาการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานภาคเกษตรสำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กรุงเทพฯ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2561 สำนักงานสถิติแห่งชาติ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ.

อัญชลี โปธิทอง. (2555). *การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน* มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ.

อุมารินทร์เอื้อนกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี ปัญหาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Children and Young Person Employment Act 1966 ค้นคืนวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex//natex4.detail?p-isn=48059&p-lang=en>

Circular No. 23/2000TT – BLTDXH ค้นคืนวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex//natex4.detail?p-isn=57652&p-lang=en>

Farmer Organization Act

1973 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/15835/124970/F-1727051501/MYS15835.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2564.

Delamotte, Y., & Takesawa, I. Quality of work life in international perspective. Geneva:

International labourOffice .1984. p.104 อ้างในกัลยา ดิษเจริญ. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หน้า 16-17.

Employment Law in Europe. (1992). Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs (1992) pp. 29-32. Luxembourg: Office for Publication of the European

Hackman , R.J. and L.J. Suttle. *Improving Lifeat Work: Behavioral Science Approach to Organi-zationChange*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing .1977.

p.14 อ้างในรัชพล บุญอนเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Kitchanayoosook. (2554). “ทฤษฎีความเสมอภาค (EquityTheory)” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 16 ธันวาคม 2563 จาก

http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=331&UID.

Walton,R.E. (1973). *Qualityof work life: what is it ? Sloan Management Review.No.*

15:pp 12-16 อ้างในอุมารินทร์เอื้อนกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี หน้า26*

<http://www.ilo.org>.

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Conventions) .

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Recommendations).

Labour Code 2012 ค้นคืนวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 จาก

<https://www.ilo.org/dyn/natlex//natex4.detail?p-isn=91650&p-lang=>

Order No.516 of the Ministry of Labor respecting work by young persons (1996) ค้นคืนวันที่ 11

ธันวาคม 2563 จาก www.ilo.org WEBTEXT/47522/65077/E96DNK04.htm

The Employment Act 1955 ค้นคืนวันที่ 11 ธันวาคม 2563 จาก www.ilo.org

WEBTEXT/48055/66265/E55mys01.htm

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุภัทว์ณีจ ช่วยชู
วัน เดือน ปีเกิด	4 สิงหาคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	วท.บ. ราชภัฏวิบูลสงคราม พ.ศ. 2536 น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	นิติกรปฏิบัติการ

