

ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในภาคการเกษตร¹

ชัยญานภัฏ อุปถัมภ์²

ภาคการเกษตรเป็นรากฐานสำคัญของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน ด้วยสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่เอื้ออำนวย ประกอบกับภูมิปัญญาที่สั่งสมมาหลายชั่วอายุคน ทำให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้ผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรที่สำคัญของโลก ในแง่ของการจ้างงานภาคเกษตรก็ยังคงเป็นแหล่งงานสำคัญ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้าสู่เมืองใหญ่ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาสังคมอื่น ๆ การมีงานทำในท้องถิ่นยังช่วยรักษาโครงสร้างครอบครัวและชุมชนในชนบทให้เข้มแข็ง โดยในจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 39.99 ล้านคน พบว่ามีผู้มีงานทำในภาคการเกษตร 10.70 ล้านคน³

อย่างไรก็ตาม ด้วยลักษณะเฉพาะของงานเกษตรกรรมที่แตกต่างจากงานอื่น ๆ ทำให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้มีความซับซ้อนและท้าทาย ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้การรับรองสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานภาพทางกฎหมาย แต่ในความเป็นจริง แรงงานในภาคการเกษตรส่วนใหญ่กลับไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามกฎหมายฉบับนี้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก สิทธิลาพักโดยได้รับค่าจ้าง การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดในที่ทำงาน แต่การบังคับใช้กฎหมายนี้ในภาคเกษตรกรรมมีข้อจำกัดที่สำคัญ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า มีเพียงร้อยละ 7.9 ของแรงงานภาคเกษตรเท่านั้นที่ได้รับความคุ้มครองโดยสมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งหมายถึง แรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี ส่วนแรงงานที่เหลืออีกร้อยละ 92.1 กลับไม่ได้รับความคุ้มครองในระดับที่ต่ำกว่า และจากผลการสำรวจปัญหาการทำงานของแรงงานในกลุ่มนี้พบว่า ร้อยละ 95.4 แจ้งว่ามีการทำงาน 8 ชั่วโมงขึ้นไป ร้อยละ 41.3 ทำงานตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไปถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 8.8 แจ้งว่าทำงานมากกว่า

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในภาคการเกษตร โดยมิอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกลี สิริพิฑูร และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา พินิจจันทร์ และอาจารย์ ดร.พิรพงศ์ จงไพศาลสกุล

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สรุปผลการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร เดือน พฤษภาคม 2567** [Online], available URL: https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240613133523_65683.pdf, 2567 (กรกฎาคม, 12).

12 ชั่วโมงต่อวัน การสำรวจพบว่ามากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด (ร้อยละ 53.3) ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน คิดเป็นแรงงานชายร้อยละ 55.6 และแรงงานหญิงร้อยละ 51.4⁴

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ประกอบกับแนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งให้เห็นว่า การทำงานไม่ควรเป็นเพียงแค่การหาเลี้ยงชีพ แต่ควรเป็นงานที่ให้ความมั่นคง เคารพสิทธิ และส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สำหรับแรงงานในภาคการเกษตร หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย นอกจากนี้การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ก็เป็นอีกหนึ่งเสาหลักสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคการเกษตร ระบบประกันสังคมการได้รับการเยียวยาชดเชยที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้จะช่วยลดความเสี่ยงและความเปราะบางของแรงงานกลุ่มนี้⁵ และเมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งได้เสนอแนวทางในการสร้างระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแรงงานในภาคการเกษตร การบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้เข้าด้วยกันจะนำไปสู่การพัฒนากรอบคุ้มครองแรงงานเกษตรที่ครอบคลุมและยั่งยืน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมาตรา 22 ได้บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” ซึ่งเป็นการเปิดช่องให้มีการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นการเฉพาะ นำไปสู่การประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยกฎกระทรวงฉบับนี้มุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรที่มีลักษณะการจ้างงานไม่ต่อเนื่องตลอดปีและไม่ได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง⁷ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานตามฤดูกาล กฎกระทรวงฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยนำหลักการพื้นฐานจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาปรับใช้ และเพิ่มเติมมาตรการคุ้มครอง

⁴สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การสำรวจแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยาง สวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด [Online], available URL: <https://www.ilo.org/media/374136/download>, (กรกฎาคม, 12).

⁵กองเศรษฐกิจการแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานข้ามชนชั้นและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, ISBN 978-616-555-234-9), 2565, หน้า 9-10.

⁶Sabates-Wheeler, R., and Waite, M. (2003). **Migration and Social Protection: A Concept Paper**. Brighton: Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty. อ้างถึงใน สาทิณี ศิริไพบุลย์, “การคุ้มครองทางสังคมและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ,” วารสารวิจัยสังคม 41, 2 (2561): 105-106.

⁷กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4

ที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของงานในภาคเกษตรกรรม จากการศึกษาพบว่าการคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงฉบับนี้ยังมีข้อจำกัดและไม่ครอบคลุมในหลายประเด็น ดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรก คือ การกำหนดชั่วโมงสูงสุดในการทำงานแต่ละวัน โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่ได้มีบทบัญญัติกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันสำหรับลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการขาดการกำหนดขอบเขตเวลาการทำงานที่ชัดเจนนี้ ส่งผลให้เกิดปัญหาว่าอาจเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป ซึ่งทำให้ลูกจ้างอาจไม่ได้รับเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังอาจนำไปสู่ปัญหาการไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม เนื่องจากไม่มีการกำหนดเวลาทำงานปกติที่ชัดเจน

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงานในภาคการเกษตร ในประเด็นการกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละวัน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญตามหลักทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และแนวคิดงานที่มีคุณค่า และการขาดข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับเวลาทำงานสูงสุดนั้น ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ซึ่งควรครอบคลุมถึงการมีเวลาทำงานที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ยังขัดแย้งกับหลักการที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วยเวลาทำงานที่สมเหตุสมผลและวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างตามกำหนด⁸ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (Safety and Health in Agriculture Convention, 2001) ได้กำหนดให้การมีชั่วโมงสูงสุดในการทำงานแต่ละวันเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา (รัฐแคลิฟอร์เนีย) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหราชอาณาจักร พบว่ารัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเกษตรไว้อย่างละเอียดในประกาศคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอุตสาหกรรม โดยมีการระบุชั่วโมงทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 25 คน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดอัตราค่าจ้างล่วงเวลาที่สูงขึ้นตามจำนวนชั่วโมงทำงาน⁹

ในขณะเดียวกัน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและสหราชอาณาจักรมีแนวทางที่คล้ายคลึงกันในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตร โดยทั้งสองประเทศได้กำหนดชั่วโมงทำงานสูงสุดไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแม้จะมากกว่าที่กำหนดในรัฐแคลิฟอร์เนีย แต่ก็ยังคงเป็นการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน

⁸ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 24

⁹Industrial Welfare Commission order no.14-2001 regulating wages, hours and working conditions in the agricultural occupations Article 3 (A) (1) (d)

ปัญหาประการที่สอง คือ การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงว่า “ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43... แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” แต่บทบัญญัติในข้อ 4 ดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ส่งผลให้เกิดปัญหาว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์สามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ตามกฎหมาย แต่กลับไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอด

แม้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ในภาคการเกษตรจะสามารถใช้สิทธิลาคลอดได้ตามกฎหมาย แต่กลับไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอด อันเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งการมีบุตรถือเป็นสิทธิตามธรรมชาติและสิทธิในร่างกายของมนุษย์ที่ควรได้รับการเคารพและสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและนายจ้าง การตัดสินใจมีบุตรเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่ควรถูกลงโทษหรือส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน แต่การที่กฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในระหว่างลาคลอด สะท้อนให้เห็นถึงการละเลยสิทธิขั้นพื้นฐานนี้ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย

การที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว โดยการขาดรายได้ในช่วงนี้อาจนำไปสู่ปัญหาทางการเงินที่รุนแรง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของทั้งแม่และทารกแรกเกิด ขัดกับแนวคิดความคุ้มครองทางสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการมีบุตรของแรงงานหญิง ซึ่งในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรและเศรษฐกิจของประเทศ

นอกจากนี้หากพิจารณาถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและสหราชอาณาจักร ต่างก็มีการคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างระหว่างลาคลอด ในส่วนของสิทธิประโยชน์ระหว่างลาคลอด มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยประเทศสหราชอาณาจักรมีการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจนในกฎหมายว่าด้วยเงินช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2018 และข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างที่ลาคลอดบุตร ค.ศ. 1986 ซึ่งได้รับการแก้ไขล่าสุดในปี ค.ศ. 2018 โดยแบ่งการจ่ายเงินเป็นสองช่วง คือ 6 สัปดาห์แรกจ่าย 90% ของรายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์ และ 33 สัปดาห์ต่อมาจ่ายในอัตรากึ่งที่หรือ 90% ของรายได้เฉลี่ย แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า¹⁰

¹⁰ศิริรัตน์ ศิริยุวสมัย, “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), หน้า 88.

ในขณะที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ใช้วิธีการคำนวณที่เรียบง่ายกว่าโดยจ่ายเท่ากับอัตราค่าจ้างวันทำงานปกติ¹¹

เมื่อพิจารณาประเด็นนี้ในบริบทของกฎหมายระหว่างประเทศ ได้แก่ ปฏิกณฺญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การคุ้มครองสิทธิของแรงงานสตรี โดยเฉพาะในช่วงการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ปฏิกณฺญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้วางหลักการพื้นฐานไว้อย่างชัดเจนในข้อ 23 (3) และข้อ 25 (2) โดยเน้นย้ำถึงสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การคุ้มครองทางสังคม และการดูแลเป็นพิเศษสำหรับมารดาและเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ขยายความคุ้มครองนี้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นผ่านอนุสัญญาฉบับที่ 183 ซึ่งกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ โดยระบุว่าลูกจ้างควรมีสิทธิลาคลอดได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ พร้อมทั้งได้รับค่าจ้างในระหว่างลาไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของค่าจ้างปกติ¹²

ปัญหาประการที่สาม การจ่ายเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เนื่องจากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่ได้มีบทบัญญัติ เรื่องการจ่ายเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานไว้ มีเพียงบทบัญญัติในมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนำมาบังคับใช้โดยอนุโลมที่บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายหรือกรณีอื่น ได้แก่ ไม่ได้รับเงินค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่านั้น ดังนั้น การที่กฎกระทรวงไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่อง การจ่ายเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ส่งผลให้เกิดปัญหาว่า หากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับการเยียวยาและเงินทดแทนในส่วนนี้

แรงงานในภาคการเกษตรที่ไม่ได้มีการจ้างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แต่ลูกจ้างสามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงสุดในอัตราวันละ 300 บาท ไม่เกิน 90 วันต่อปี¹³ แต่ความคุ้มครองนี้ยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับการคุ้มครองตามกฎหมาย

¹¹ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน. กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี [Online], available URL: <https://germany.mol.go.th/news/ฝ่ายแรงงาน-ประจำสถานเอกอัครราชทูต-ณ-กรุงเบอร์ลิน-กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี>

¹²นักสื่อสารแรงงาน. “รู้จัก ILO ว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหญิง - สิทธิความเป็นมารดา” [Online], available URL: <https://voicelabour.org/%E2%80%8Bรู้จัก-ilo-ว่าด้วยคุ้มครอง/>

¹³พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 มาตรา 15

ว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งให้สิทธิได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ค่ารักษาพยาบาล สูงสุดถึง 1,000,000 บาท และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ครอบคลุมมากกว่า¹⁴

อีกทั้งเมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีกฎหมาย The Work Injury Compensation Act 2019 (WICA) ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกประเภท รวมถึงแรงงานภาคเกษตร อย่างครอบคลุมและเป็นธรรมมากกว่า กฎหมายนี้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวาง ครอบคลุมลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ ชั่วโมงต่าง ๆ ต่างชาติ หรือผู้ฝึกงาน ทั้งที่ทำงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา¹⁵ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง ซึ่งรวมถึงค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่ารักษาพยาบาลสูงสุดถึง 45,000 ดอลลาร์สิงคโปร์¹⁶

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ในภาคการเกษตร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ปัญหาการกำหนดชั่วโมงสูงสุดในการทำงานในแต่ละวัน

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงสูงสุดในการทำงานในแต่ละวันไว้ จึงเห็นควรแก้ไข โดยเพิ่มบทบัญญัติ ดังต่อไปนี้

ข้อ 9 “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างไว้โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของสภาพและลักษณะของงาน แต่ละวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงหรือสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินหรือนอกเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่งต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน”

2) ปัญหาการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร

เดิมกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 4 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงว่า “ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะ

¹⁴ กฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563

¹⁵ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ, สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ [Online], available URL: <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER052/GENERAL/DATA0000/00000573.PDF>, 2560, (เมษายน 2).

¹⁶ Work Injury Compensation Act 2019 FIRST SCHEDULE AMOUNT OF COMPENSATION Article 5

ที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43... แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

แก้ไขเป็น “ในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 41 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 59... แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

3) ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานไว้ จึงเห็นควรแก้ไขโดยเพิ่มบทบัญญัติ ดังต่อไปนี้

ข้อ 10 “ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ตามกฎหมายเงินทดแทน”

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอื่น ๆ

กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. “Social Protection การคุ้มครองทางสังคม,” จุลสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสังคม 1, 2 (2566): 2.

นักสื่อสารแรงงาน. “รู้จัก ILO ว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหญิง - สิทธิความเป็นมารดา” [Online], available

URL: <https://voicelabour.org/%E2%80%8Bรู้จัก-ilo-ว่าด้วยคุ้มครอง/>

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน. กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน สหพันธ์สาธารณรัฐ

เยอรมนี [Online], available URL: [https://germany.mol.go.th/news/ฝ่ายแรงงาน-ประจำสถาน](https://germany.mol.go.th/news/ฝ่ายแรงงาน-ประจำสถานเอกอัครราชทูต-ณ-กรุงเบอร์ลิน-กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี)

เอกอัครราชทูต-ณ-กรุงเบอร์ลิน-กฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สรุปผลการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร เดือน พฤษภาคม 2567

[Online], Available URL: [https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240613133523_65683.pdf)

/20240613133523_65683.pdf, (กรกฎาคม, 12).

_____. สภาพการทำงานและการจ้างงานในภาคเกษตรของประเทศไทย: การสำรวจแรงงานข้ามชาติ

ที่ทำงานในไร่อ้อย สวนยางสวนปาล์ม และไร่ข้าวโพด [Online], available URL:

<https://www.ilo.org/media/374136/download>, (กรกฎาคม, 12).

วารสาร

สาทิณี ศิริไพบูลย์, “การคุ้มครองทางสังคมและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ,” วารสารวิจัยสังคม 41, 2 (2561)

วิทยานิพนธ์

ศิริรัตน์ ศิริวุฒิมัย, “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561)

รายงานวิจัย

กองเศรษฐกิจการแรงงาน, รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางการที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานข้ามชนชั้นและอาหารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, ISBN 978-616-555-234-9). 2565

กฎหมายประเทศไทย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

กฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563

กฎหมายต่างประเทศ

Industrial Welfare Commission order no.14-2001 regulating wages, hours and working conditions in the agricultural occupations

Work Injury Compensation Act 2019