

บทที่ 4

วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของ ประเทศไทยกับต่างประเทศ

ในการวางแนวทางเพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมอย่างเหมาะสม จึงจะศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบสาระสำคัญของอนุสัญญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานเกษตรกรรมฉบับสำคัญ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคของเกษตรกรรมของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย มอรอคโค อาร์เจนติน่า กับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลักในประเทศไทย และบังคับใช้กับการทำงานเกษตรกรรมที่มีการใช้ลูกจ้างตลอดปีหรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดคุ้มครองแรงงานหลายๆ แนวทางซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่เหมาะสมกับสภาพและปัญหาในการทำงานเกษตรกรรมภายในประเทศอย่างแท้จริง

ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศนั้น อาจจัดแบ่งลักษณะของกฎหมายได้ 2 กลุ่ม ตามที่ตั้งหรือภูมิภาค และตามลักษณะการบัญญัติกฎหมาย ดังนี้

การแบ่งตามที่ตั้งหรือภูมิภาค ได้แก่

1. ประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งเป็นประเทศในภูมิภาคเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุที่ประเทศเหล่านี้มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทย น่าจะมีการเกษตรกรรมที่คล้ายคลึงกันมากกว่าภูมิภาคอื่น ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้กับงานเกษตรใน 3 ประเทศนี้ จึงน่าจะมีสาระที่สามารถปรับใช้กับงานเกษตรกรรมของประเทศไทยได้บ้าง
2. ประเทศมอรอคโคและประเทศอาร์เจนติน่า ซึ่งอยู่คนละภูมิภาคและมีสภาพงานเกษตรกรรมแตกต่างจากประเทศไทยค่อนข้างมาก

การแบ่งตามลักษณะการบัญญัติกฎหมาย ดังนี้

1. บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียงฉบับเดียว และใช้บังคับกับงานทุกๆ ประเภท ได้แก่ กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันของไทย (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน) ก็มีลักษณะเช่นนี้ กล่าวคือ เป็นกฎหมายหลักฉบับเดียวที่ให้การคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานทุกๆ ประเภท รวมทั้งแรงงานในภาคเกษตรกรรมด้วย เพียงแต่อาจจะมีการกำหนดรายละเอียดบางประการให้งานแต่ละประเภทแตกต่างกัน เช่น ในประเทศไทยกิจการเกษตรกรรมที่อยู่ในบังคับของกฎหมายมีมาตรฐานเวลาทำงานปกติไม่เกินกว่า 54 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์ แต่งานอุตสาหกรรม จะไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์

2. บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมแยกต่างหากจากงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ กฎหมายของประเทศมอโรคโค และประเทศอาร์เจนติน่า ซึ่งได้บัญญัติกฎหมายบังคับใช้ในงานเกษตรกรรมโดยพิจารณาจากการทำงานเกษตรกรรมล้วนๆ สาระในกฎหมายจึงน่าจะมีความเหมาะสมและมีลักษณะ เฉพาะที่จะใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงงานเกษตรกรรมของไทยด้วยว่ามีสภาพที่ควรจะนำกฎหมายลักษณะนี้มา เป็นแนวทางกำหนดกฎหมายด้วย หรือไม่

อย่างไรก็ตามในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยอาจจะเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการทำงานที่แท้จริงจากกฎหมายของทั้ง 2 กลุ่มประเทศมาปรับใช้ร่วมกัน เพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด

สาระสำคัญในอนุสัญญาหรือข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเกษตรกรรมฉบับสำคัญๆ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ก่อนจะศึกษาสาระของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยต่างๆ จะต้องทราบเสียก่อนว่า กฎหมายของแต่ละประเทศนั้นกำหนดความหมายคำสำคัญๆ เช่น "งานเกษตรกรรม" ที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายในการบังคับใช้กฎหมายว่าอย่างไรบ้าง

1. ความหมายของงานเกษตรกรรม กฎหมายของประเทศต่างๆ ได้กำหนดนิยามคำว่า "งานเกษตรกรรม" ไว้แตกต่างกันดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ งานเกษตรกรรม หมายถึง การทำไร่ทำนาในทุกสาขา การเพาะปลูก การพรุนดิน การเลี้ยงโคนม การเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวพืชผล การเลี้ยงสัตว์ปีก หรือเปิดไถ่และกิจการใดๆ ซึ่งชาวนา ชาวไร่ทำ แต่มิใช่เป็นการดำเนินงานในโรงงานหรือ ขบวนการผลิตน้ำตาล ปอวนิลา ยาสูบ สับปะรด หรือผลผลิตอื่น¹ ซึ่งก็คือกฎหมายยกเว้นไม่ ให้อ้างอิงกับงานเกษตรกรรมที่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ประเทศอินโดนีเซีย มิได้กำหนดความหมายของงานเกษตรกรรมไว้ แต่ให้บังคับ ใช้อีกกฎหมายกับงานทุกประเภท ซึ่งลูกจ้างกระทำให้กับนายจ้างเพื่อจะได้รับค่าจ้าง

ประเทศมาเลเซีย การประกอบการเกษตร หมายถึง งานใดๆ ซึ่งจ้างลูกจ้าง ตามสัญญาให้ทำงานด้านเกษตรกรรม การทำสวน หรือการรักษาป่าไม้ การเลี้ยงสัตว์เลี้ยงและ เปิด ไถ่ หรือการเก็บผลผลิตของพืช หรือต้นไม้ แต่ไม่รวมงานที่ทำในป่า (ในกรณีเด็ก)²

ประเทศมอรอคโค เป็นหนึ่งในประเทศที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับการทำ งานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานอื่นๆ กล่าวคือ มี กฎหมายคุ้มครองสภาพการจ้าง ค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในกิจการเกษตรกรรมและป่า ไม้ แต่มิได้กำหนดนิยาม "งานเกษตรกรรม" ไว้ แต่โดยทั่วไปหมายถึง งานเพาะปลูก และ งานเลี้ยงสัตว์ด้วย

ประเทศอาร์เจนติน่า "งานเกษตรกรรม" หมายถึง กิจกรรมการเกษตรในทุก รูปแบบ เช่น การทำฟาร์ม การผสมพันธุ์สัตว์ การป่าไม้ การเลี้ยงสัตว์ปีกหรือผึ้ง และครอบคลุม ถึงงานที่ทำในเมืองเกี่ยวกับการจัดการและเก็บเมล็ดข้าว เมล็ดให้น้ำมัน ผัก ผลไม้ เมล็ดพันธุ์ และผลิตภัณฑ์การเกษตรอื่นๆ ทั้งนี้โดยมีข้อแม้ว่า งานดังกล่าวจะต้องไม่ใช่งานที่ทำในโรงงาน อุตสาหกรรม³

¹ แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง. "กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม" หน้า 1.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 1.

³ Act No. 22248, to approve nation-wide laws governing agricultural work, 2-3.

ในกฎหมายของต่างประเทศนั้น จะกำหนดนิยาม "งานเกษตรกรรม" ไว้ค่อนข้างละเอียดว่าเป็นงานประเภทใดบ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้ "งานเกษตรกรรม" หมายถึง งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์ แล้วนิยามของกฎหมายต่างประเทศแทบจะกลายเป็นขยายความของ "งานเกษตรกรรม" ในกฎหมายไทย ซึ่งกำหนดนิยามไว้กว้างมากและครอบคลุม "งานเกษตรกรรม" ของกฎหมายต่างประเทศได้ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของแรงงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งมีมากมาย ในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย จึงควรกำหนดนิยาม "งานเกษตรกรรม" ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ไว้ให้กว้างที่สุด หากปรากฏว่ามีงานเกษตรกรรมบางประเภทไม่สมควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องใด ก็ให้กำหนดเป็นข้อยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายไว้

ฉะนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย จึงควรจะกำหนดนิยาม คำว่า "งานเกษตรกรรม" ให้หมายความถึง งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์ ซึ่งจะสอดคล้องกับความหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ด้วย

2. ความหมายของลูกจ้าง กฎหมายของประเทศมอริสโค และอาร์เจนติน่า ซึ่งกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้โดยเฉพาะแตกต่างหากจากงานอื่นๆ ได้กำหนดนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ไว้ โดยแบ่งแยกลูกจ้างไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเทศมอริสโค กฎหมายได้กำหนดประเภทของลูกจ้างไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างโดยไม่กำหนดระยะเวลาหรือกำหนดระยะเวลาไว้มากกว่า 6 เดือน

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างตามฤดูกาล หรือทำงานเป็นครั้งคราว ซึ่งระยะเวลาจ้างจะต้องน้อยกว่า 6 เดือน ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานติดต่อกันครบ 6 เดือนในหน้าที่เดียวกันหรือนายจ้างคนเดียวกัน จะถือเป็นลูกจ้างประจำ⁴

⁴ Act No. 1-72-219, the condition of employment and remuneration of agricultural worker. 1978

ประเทศอาร์เจนติน่า กฎหมายได้จัดลูกจ้างในงานเกษตรกรรมไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดหลักในการคุ้มครองแรงงานไว้ในบทลูกจ้างประจำ

การว่าจ้างชั่วคราวในงานเกษตร หมายถึง งานที่ต้องทำตามฤดูกาลหรือตามวงจรรวมทั้งงานหว่าน ปลูก และเก็บเกี่ยวพืชผลการเกษตร งานผสมพันธุ์ ป่าไม้ และงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และรวมตลอดถึงงานจัดการ งานเก็บและบรรจุหีบห่อผลไม้หรือผลิตภัณฑ์

ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 มิได้กำหนดแบ่งแยกประเภทของลูกจ้างไว้ชัดเจน เช่น ประเทศมอริสโค และอาร์เจนติน่า แต่มีการกล่าวถึงการจ้างแรงงานชั่วคราวในเรื่อง ค่าชดเชย (ลูกจ้างซึ่งถูกว่าจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับค่าชดเชย) ดังนั้นในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม จึงไม่มีความจำเป็นต้องแบ่งแยกลูกจ้างออกเป็น 2 ประเภทอย่างชัดเจน แต่หากต้องการจะกำหนดความแตกต่างในการคุ้มครองแรงงานระหว่างการจ้างประจำและการจ้างชั่วคราวในเรื่องใด ก็ให้กำหนดรายละเอียดไว้ในเรื่องนั้นเป็นพิเศษ เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในเรื่องค่าชดเชย

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป คือการกำหนดหลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างให้ได้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ได้มีเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ได้มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ได้รับเงินตอบแทนการทำงานในอัตราที่เป็นธรรม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ฯลฯ โดยทั่วไปกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ จะกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานทั่วไปในเรื่องเวลาทำงานปกติ เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ การจ่ายค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งประเทศต่างๆ ได้กำหนดคุ้มครองไว้ต่างกันดังนี้



1. กำหนดเวลาทำงานปกติ

กำหนดเวลาทำงานปกติ หมายถึง กำหนดเวลาทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้สำหรับการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งจะต้องกำหนดกันไว้ตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงาน ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างมีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานปกติจะต้องมีการแจ้งให้อีกฝ่ายทราบเพื่อตกลงกันใหม่ ในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกำหนดเวลาปกตินี้ กฎหมายของประเทศต่างๆ จะกำหนดคุ้มครองโดยกำหนดระยะเวลาขั้นสูงสุดในการทำงานของลูกจ้างไว้ ซึ่งนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ดังต่อไปนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ แรงงานเกษตรจะมีชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงใน 1 วัน และให้พักระหว่างการทำงานเป็นชั่วโมงการทำงานด้วย⁶

ประเทศอินโดนีเซีย กฎหมายกำหนดห้ามคนงานทำงานเกิน 7 ชั่วโมงใน 1 วัน หรือ 40 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์ ถ้างานนั้นต้องทำกลางคืนหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัย จะทำได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง และในกรณีทำงานเร่งด่วนสามารถทำงานได้ไม่เกิน 54 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์ ยกเว้นงานอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยจะทำได้เกินกำหนดปกติไม่ได้⁷

ประเทศมาเลเซีย ในวันหนึ่งลูกจ้างจะไม่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงหรือไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวันโดยรวมเวลาพักด้วย และไม่เกิน 48 ชั่วโมงใน 1 สัปดาห์ นอกจากนั้นคนงานที่ต้องทำงานซึ่งมีลักษณะต่อเนื่อง 8 ชั่วโมงติดต่อกันให้รวมเวลาพักไม่ต่ำกว่า 45 นาทีไว้ในเวลา 8 ชั่วโมงนี้ด้วยเพื่อรับประทานอาหารเช้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานกำหนดชั่วโมงการทำงานในบางวันไว้ไม่ถึง 8 ชั่วโมงทำให้ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ไม่ถึงที่กฎหมายกำหนด ก็ยังห้ามไม่ให้คนงานต้องทำงานในวันอื่นมากกว่า 9 ชั่วโมง⁸

ประเทศมอรอคโค กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินมีละ 2,700 ชั่วโมง ระยะเวลาจะแบ่งเป็นระยะๆ ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นหรือพืชพันธุ์ ชั่วโมงทำงาน

⁶ The Labour Code of Philippines, Art. 83

⁷ Act. No.1 of 1953 , Art. 10 (1).

⁸ The Employment Act, Art. 60(a).

ในแต่ละวันจะถูกกำหนด โดยรัฐมนตรีแรงงาน โดยแต่ละวันจะต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง⁹

ประเทศอาร์เจนติน่า กำหนดเวลาทำงานปกติจะปรับตามแนวปฏิบัติและประเพณีของท้องถิ่นและตามลักษณะของงานเกษตรกรรม โดยกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงานจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้าง แต่ก่อนที่จะเริ่มทำงานในวันต่อไป ลูกจ้างจะต้องได้พักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากเสร็จงานในวันก่อน¹⁰

ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกตินี้ จะสังเกตเห็นความแตกต่างของกฎหมายในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งบัญญัติให้การคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานในการทำงานทุกประเภทไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน กับกฎหมายของประเทศมอร็อกโคและประเทศอาร์เจนติน่าที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะอย่างชัดเจน โดยกฎหมายของกลุ่มประเทศอาเซียน (รวมทั้งกฎหมายของประเทศไทยด้วย) จะกำหนดเวลาทำงานปกติขั้นสูงสุดไว้ก่อนข้างชัดเจนในลักษณะที่ว่า ในวันหนึ่งๆ หรือสัปดาห์หนึ่งๆ ลูกจ้างจะทำงานได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีภาระจะต้องทราบเวลาที่แท้จริงในการทำงานของตน ในขณะที่กฎหมายของประเทศมอร็อกโคและอาร์เจนติน่านั้น กำหนดเกณฑ์ในเรื่องเดียวกันนี้ไว้กว้างกว่า เช่น ประเทศมอร็อกโคกำหนดเวลาทำงานปกติขั้นสูงสุดไว้เป็นปี หรือประเทศอาร์เจนติน่าไม่กำหนดไว้เลย แต่ทั้งสองประเทศนี้จะใช้ตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตรกรรม (เช่น ความต้องการของแต่ละท้องถิ่น หรือพืชพันธุ์ในกฎหมายมอร็อกโค หรือแนวปฏิบัติและประเพณีของท้องถิ่นในกฎหมายอาร์เจนติน่า) มาช่วยกำหนดเวลาทำงานปกติที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งลูกจ้างจะทำงานให้แล้วเสร็จเท่านั้นไม่ได้ให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานมากนัก

เมื่อเปรียบเทียบเวลาทำงานของประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดเวลาปกติในการทำงานไว้มากกว่าประเทศอื่นๆ (ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง) ในขณะที่ประเทศอินโดนีเซียได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ ไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ประเทศมาเลเซียไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งกำหนดเป็นวันแต่รวมแล้วไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตามที่ประเทศไทยกำหนดเวลาทำงาน

⁹ Act No.1-72-219, 16.

¹⁰ Act No.22248, to approve nation-wide rules governing agricultural work. 1980, 14.

54 ชั่วโมงนี้ เท่ากับเวลาทำงานเร่งด่วนของประเทศอินโดนีเซีย และด้วยเวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากกว่าประเทศอื่นๆ ทำให้กำหนดเวลาทำงานปกติในการทำงานแต่ละวันมีเวลาโดยเฉลี่ยมากกว่าประเทศอื่นด้วย ถึงแม้ประเทศในกลุ่มอาเซียนจะกำหนดระยะเวลาในเรื่องเวลาทำงานปกติไว้มากน้อยต่างกันบ้างก็ตาม แต่ก็มีลักษณะการวางเงื่อนไขในการให้การคุ้มครองแรงงานไม่ต่างกัน กล่าวคือ กฎหมายของทุกๆ ประเทศมีลักษณะที่เคร่งครัดในการนับเวลาเกี่ยวกับการทำงานมาก การนับเวลาจะยึดเวลาตั้งแต่เริ่มงานจนถึงเลิกงาน ซึ่งการนับเวลาในลักษณะนี้เหมาะจะใช้กับงานที่สามารถกำหนดเวลาในการทำงานต่างๆ ได้อย่างแน่นอนชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ รวมทั้งวิธีการทำงานของทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ทำงานโดยผูกพันกับเวลาที่กำหนดไว้ โดยนายจ้างและลูกจ้างต่างให้ความสำคัญกับเวลาที่กำหนดไว้ เช่น เริ่มงาน 8.30 น. ทำงานถึง 12.00 น. พัก 1 ชั่วโมง และกลับมาปฏิบัติงานอีกช่วงตั้งแต่ 13.00-18.30 น. ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ปรากฏอยู่ในงานพาณิชยกรรมต่างๆ ไป

ในส่วนของกฎหมายมอรอคโค และอาร์เจนตินานั้น ได้วางเกณฑ์สำหรับการกำหนดเวลาทำงานปกติไว้กว้างกว่ากฎหมายของกลุ่มประเทศอาเซียน โดยกฎหมายของประเทศมอรอคโค กำหนดให้มีเวลาทำงานปกติได้ไม่เกินกว่าปีละ 2,700 ชั่วโมง ซึ่งรัฐมนตรีแรงงานจะเป็นผู้กำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวันอีกครั้งหนึ่ง (ไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง) โดยอาจแบ่งการกำหนดออกเป็นช่วงๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นหรือพืชพันธุ์ ดังนั้นกำหนดเวลาทำงานปกติของงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทในแต่ละท้องถิ่น จึงจะผันแปรไปตามสภาพการทำงานที่แท้จริง โดยมีรัฐมนตรีแรงงานเป็นผู้ควบคุมเวลาให้เหมาะสมกับสภาพของงาน สำหรับกฎหมายของประเทศอาร์เจนตินานั้นได้กำหนดเกณฑ์ในเรื่องเวลาทำงานปกติไว้กว้างยิ่งขึ้นไปอีกคือ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์เวลาขั้นสูงสุดในการทำงานไว้เลย โดยให้อิสระแก่นายจ้างในการใช้ดุลพินิจกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงาน ซึ่งจะต้องพิจารณากำหนดตามแนวปฏิบัติและประเพณีของท้องถิ่นและลักษณะของงานเกษตรกรรมนั้นๆ และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเอาเปรียบลูกจ้างเสียจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัว กฎหมายได้กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องได้พักติดต่อกันอย่างน้อย 10 ชั่วโมง ก่อนที่จะเริ่มทำงานในขั้นต่อไป

อย่างไรก็ตามในการพิจารณาเรื่องเวลาทำงานของลูกจ้างนั้นจะต้องพิจารณากำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพักระหว่างการทำงานร่วมกันจึงจะทราบถึงการคุ้มครองที่แท้จริง ดังนั้นจะทำการศึกษารายละเอียดในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานเสียก่อน แล้วจึงสรุปและวิเคราะห์ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ และเวลาพักระหว่างการทำงานร่วมกัน

2. เวลาพักระหว่างการทำงาน

ในระหว่างการทำงานแต่ละวัน ลูกจ้างควรมีเวลาพักบ้างเพื่อทานอาหาร และพักผ่อนให้หายเหนื่อย หลังจากนั้นจึงกลับเข้าทำงานต่อซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะร่างกายของลูกจ้างมีความพร้อมในการทำงานหลังจากที่ได้พักให้หายเหนื่อยบ้างแล้ว โดยกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้กำหนดเวลาพักไว้ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องกำหนดเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ว่า นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจัดเวลาพักทานอาหารให้ลูกจ้างมือหนึ่งไม่น้อยกว่า 60 นาที ซึ่งเวลาทานอาหารนี้แยกต่างหากจากเวลาพักซึ่งนับรวมเป็นชั่วโมงการทำงานปกติข้างต้น¹¹

ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องกำหนดเวลาพักในระหว่างการทำงานไว้ว่า เมื่อทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง ลูกจ้างจะต้องมีเวลาพักครึ่งชั่วโมง (30 นาที)¹²

ประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องกำหนดเวลาพักในระหว่างการทำงานไว้ว่าเมื่อทำงาน 5 ชั่วโมงติดต่อกันแล้ว คนงานจะได้เวลาพักไม่น้อยกว่า 30 นาที¹³

ประเทศอาร์เจนตินา ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องกำหนดเวลาพักในระหว่างการทำงานไว้ว่าลูกจ้างจะต้องได้พักรับประทานอาหารและพักผ่อนระหว่าง 2-4 ชั่วโมงครึ่ง โดย National Committee on Agricultural Work (NCAW) จะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาพัก โดยพิจารณาถึงฤดูกาลและสถานที่ตั้งของกิจการนั้นด้วย¹⁴

ในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานนี้ ประเทศต่างๆ จะกำหนดระยะเวลาพักไว้ให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทยด้วยนั้น มีเวลาทำงานปกติ เฉลี่ยในแต่ละวันประมาณ 7-9 ชั่วโมง ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานไว้ 30 นาที หรือ 1 ชั่วโมง โดยในประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย ได้กำหนดเวลาทำงานติดต่อกันสูงสุดก่อนจะต้องพักตามกฎหมายไว้ด้วย ซึ่งจะเป็นช่วงเวลาประมาณ 4-5 ชั่วโมง ทั้งนี้เพราะการทำงานติดต่อกัน

¹¹ The Labour Code of Philippines, Art. 83

¹² Act No. 1 of 1951 10 (2)

¹³ The employment Act, Art. 60

¹⁴ Act No.22248, 1980, 14

ถึง 4-5 ชั่วโมงนั้น เป็นช่วงเวลานานพอสมควรที่ลูกจ้างน่าจะมีความเหนื่อยล้า จึงสมควรที่จะหยุดพักสักกระยะหนึ่ง ให้อายเหนื่อยแล้วจึงทำงานต่อไป อย่างไรก็ตามเวลาพักระหว่างการทำงานของกลุ่มประเทศอาเซียนนี้ มีความสำคัญในการเป็นช่วงเวลาดักผ่อนเท่านั้น ต่างกับเวลาพักระหว่างการทำงานของประเทศอาร์เจนตินาที่มีความสำคัญในฐานะเป็นตัวแปรในการกำหนดเวลาทำงานปกติด้วย

ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ กฎหมายประเทศอาร์เจนตินานั้นมีลักษณะที่เปิดกว้างมาก คือ ไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนดังเช่น ประเทศอื่นๆ แต่ได้ใช้เวลาพักติดต่อกันก่อนเริ่มงานในวันใหม่ และเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นตัวแปรในการจัดเวลาทำงานปกติ เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาในแต่ละวันซึ่งมี 24 ชั่วโมง ถ้าต้องพักก่อนเริ่มงานในวันใหม่ 10 ชั่วโมง ก็จะเหลือช่วงเวลาดังแต่เริ่มงานจนถึงเลิกงานจำนวน 14 ชั่วโมง ซึ่งระหว่างนั้นจะต้องมีเวลาพักระหว่างการทำงานอีก 2-4.30 ชั่วโมง สรุปได้ว่า ในแต่ละวันจะต้องมีเวลาทำงานระหว่าง 9.30-12 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเวลาที่ไม่แตกต่างจากประเทศกลุ่มอาเซียนนักโดยเฉพาะไทย (เฉลี่ยวันละ 9 ชั่วโมง) แต่การกำหนดเงื่อนไขในกฎหมายโดยไม่มียึดติดกับกำหนดเวลาในการทำงานที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และไม่มีการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยในเรื่องเวลาพักว่าจะต้องพักหลังจากทำงานติดต่อกันนานเท่าไร ทำให้นายจ้างมีอิสระที่จะกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักตามแนวปฏิบัติและประเพณีของท้องถิ่นและลักษณะของงานเกษตรกรรมดังที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ต้องกังวลในรายละเอียดของเวลาระหว่างการทำงาน ตลอดจนเวลาพักผ่อนแต่ละวันจำนวน 10 ชั่วโมงที่กฎหมายกำหนดนั้นก็เพียงพอสำหรับคนทั่วไป ในขณะที่กฎหมายของประเทศมอซอโคกำหนดให้มีเวลาทำงานปกติปีละไม่เกิน 2,700 ชั่วโมง กลับไม่มีการระบุเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานไว้ แต่รัฐมนตรีแรงงานก็จะเป็นผู้ควบคุมโดยกำหนดเวลาทำงานจริงอีกครั้งหนึ่ง (ซึ่งอาจจะกล่าวถึงเวลาพักระหว่างการทำงานด้วย) โดยจะกำหนดเวลาทำงานเป็นช่วงๆ ผันแปรไปตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและงานนั้นๆ และกำหนดได้ไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง แม้ว่ากฎหมายมอซอโคจะไม่วางเงื่อนไขที่กว้างเท่าอาร์เจนตินา แต่ก็ให้อิสระแก่ผู้ใช้ดุลยพินิจกำหนดเวลาในการทำงานมาก พร้อมทั้งกำหนดตัวแปรในการตัดสินใจ ซึ่งได้แก่ วิธีการทำงานของงานนั้นๆ ซึ่งต้องมีความแตกต่างกันตามลักษณะการทำงานท้องถิ่น พืชพันธุ์ สัตว์ หรือฤดูกาล

จากสภาพการทำงานเกษตรกรรมงานเพาะปลูกมีเวลาทำงานปกติแต่ละวันเฉลี่ย 7 ชั่วโมง 50 นาที (เวลาต่ำสุด 7 ชั่วโมง 20 นาที ในกิจการเพาะปลูกอ้อยและสับปะรด สูงสุด 8 ชั่วโมง 10 นาที ในกิจการปลูกผัก มีเวลาพักระหว่างการทำงานระหว่าง 1 ชั่วโมง 30 นาที

ส่วนมากไม่ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ให้ ส่วนงานประมงน้ำกร่อยมีชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่งๆ เฉลี่ย 8 ชั่วโมง 56 นาที พักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ละ 1 วัน ส่วนงานเลี้ยงสัตว์จะมีเวลาทำงานในแต่ละวัน ตั้งแต่เริ่มงานถึงเลิกงาน โดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง จนถึง 10 ชั่วโมง และนายจ้างส่วนใหญ่ไม่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้าง ในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างส่วนใหญ่มีเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักระหว่างการทำงานประมาณ 4 ชั่วโมง และกิจการส่วนใหญ่ไม่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้าง แสดงว่างานเกษตรกรรมมีชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไม่ต่างจากเวลาทำงานปกติโดยเฉลี่ยในแต่ละวันตามกฎหมายมากนัก (ประมาณวันละ 9 ชั่วโมง) แต่ถ้านับรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์ซึ่งไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้ว จะมีเวลาทำงานปกติเกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมงทันที ในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานนั้น กิจการเกษตรกรรมสามารถปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งให้มีเวลาพักไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมงได้อยู่แล้ว ดังนั้นกิจการเกษตรกรรมจึงมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานปกติ เนื่องจากในการทำงานไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอนตลอดจนงานมักจะมีเวลาพักเป็นระยะๆ จึงไม่สามารถคำนวณหาเวลาและเวลาพักในการทำงานที่แท้จริงทำงาน ดังนั้น กฎหมายจึงควรกำหนดคุ้มครองในลักษณะที่ใกล้เคียงกับกฎหมายของประเทศอาร์เจนติน่า คือ ไม่จำเป็นต้องกำหนดเวลาในการทำงานปกติขั้นสูงสุดไว้ แต่จะใช้กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานและ เวลาพักติดต่อกันระหว่างวันทำงาน เป็นตัวแปรในการควบคุมชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งการกำหนดกฎหมายในลักษณะนี้จะทำให้ลูกจ้างนายจ้างมีอิสระในการทำงานไม่น้อยกว่าวิธีการทำงานที่ปฏิบัติกันมา และสามารถกำหนดตัวแปรบังคับการทำงานให้ได้เวลาทำงานปกติตามที่ต้องการ อีกทั้งยังได้ประโยชน์ในแง่ของผู้ประกอบการ เกษตรแต่ละประเภทสามารถปรับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริงซึ่งจะแตกต่างกันตามประเภทของพืชพันธุ์ ประเภทของสัตว์เลี้ยง ท้องถิ่นลักษณะการประกอบธุรกิจ

3. วันหยุดประจำสัปดาห์

ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ว่าลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ภายหลังจากการทำงานติดต่อกัน 6 วัน โดยนายจ้างจะต้องกำหนดและจัดตารางวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ให้ลูกจ้าง โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งต้องยินยอมให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยอิงเหตุผลทางศาสนาด้วย¹⁵

ภายในระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างควรจะได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้างหลังจากที่ต้องทำงานติดต่อกันอย่างคร่ำเคร่งพอสมควรแล้ว เพื่อจะได้พักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวเพื่อนฝูง ซึ่งกฎหมายของประเทศต่างๆ ก็ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ดังนี้

ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ว่า ในทุกสัปดาห์ลูกจ้างจะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน เว้นแต่งานนั้นจะต้องทำต่อเนื่องกันไป¹⁶

ประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ว่า ลูกจ้างจะได้วันหยุดใน 1 สัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุด กรณีคนงานในงานกะ คนงานจะมีช่วงทำงานติดต่อกันได้ไม่เกิน 30 ชั่วโมง แล้วพัก 1 วัน¹⁷

ประเทศมอรอคโค ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ว่า ลูกจ้างจะได้หยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน ซึ่งอาจเป็นวันศุกร์ วันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือวันจ่ายตลาด (Market day) โดยลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกันจะได้หยุดในวันเดียวกัน

ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด จะได้รับวันหยุดทดแทนภายใน 30 วัน ถ้าไม่สามารถจัดวันหยุดทดแทนได้ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดสำหรับวันหยุดนั้น¹⁸

ประเทศอาร์เจนตินา กฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนว่า ลูกจ้างจะต้องได้หยุดงานในวันอาทิตย์ ยกเว้นในกรณีเร่งผลิตหรือเร่งเก็บ ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักทดแทนภายใน 15 วันหลังจากนั้นแล้วเสร็จ หรือถ้าโดยสภาพของงานต้องทำงานในวันอาทิตย์เช่นเดียวกับวันอื่นๆ หรือเป็นงานที่ต้องให้คนงานหมุนเวียนกันกระทำนายจ้างจะต้องจัดวันหยุดทดแทนให้ลูกจ้างในสัปดาห์ต่อไป¹⁹

¹⁵ The Labour Code of Philippines, Art 91

¹⁶ Act No.1 of 1951, Art 10 (3)

¹⁷ The Employment Act, Art 59

¹⁸ Act No. 1-72-219, 18

¹⁹ Act No. 22248, 1980, 16



ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ เห็นได้ว่าทุกๆ ประเทศต่างก็กำหนดจำนวนวันหยุดไว้ตรงกัน คือ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ก็กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วันเช่นกัน และในงานบางประเภท เช่น งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์นี้มีข้อสังเกตว่า ทั้งประเทศมอโรคโค และอาร์เจนติน่า ต่างก็กำหนดวันหยุดไว้ตายตัว เช่น ประเทศอาร์เจนติน่ากำหนดเป็นวันอาทิตย์ และหากมีการทำงานในวันหยุด ก็จะต้องได้รับวันหยุดชดเชยภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ถ้าหาวันหยุดไม่ได้ก็จะถือเสมือนว่าเป็นการทำงานในวันหยุด ซึ่งต่างกับการเลื่อนและสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ของไทย เพราะการเลื่อนและสะสมวันหยุดจะมีขึ้นได้เมื่อมีการตกลงกันล่วงหน้าไม่ใช่ผลของกฎหมาย และเมื่อเป็นการเลื่อนก็ต้องมีวันหยุดในภายหลังจริง ถ้าไม่ได้หยุดตามที่เลื่อนแล้วจะย้อนไปจ่ายค่าทำงานในวันหยุดคงจะไม่ถูกต้องนัก ต้องถือว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นปัญหาสำหรับลูกจ้างว่ามีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดในวันที่เลื่อนไปหรือไม่ ต่างกับประเทศมอโรคโคที่ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดแน่นอนตามผลของกฎหมาย

โดยสภาพของงานเกษตรกรรม เช่น กิจการเลี้ยงไก่ ซึ่งจะต้องมีการทำงานทุกวัน แต่แรงงานย่อมต้องการพักผ่อนหลังจากที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วหลายวัน ดังนั้น กฎหมายจึงควรกำหนดบังคับให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย ก็กำหนดไว้เหมาะสมแล้ว ที่ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยจะต้องห่างกันครั้งละไม่เกิน 6 วัน ซึ่งให้ออกาสนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันหยุดโดยให้แรงงานผลิตเปลี่ยนแปลงเวียนกันเพื่อให้มีแรงงานทำงานทุกวัน และในส่วนที่ให้มีการเลื่อนและสะสมวันหยุดได้ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกันนั้น ก็นับว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งโดยเฉพาะในบางช่วงของงาน เช่น ช่วงเร่งเก็บเกี่ยวผลผลิตในงานเพาะปลูก แต่ในกรณีที่มีการเลื่อนวันหยุด แต่ลูกจ้างกลับไม่ได้หยุดภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดนั้น น่าจะกำหนดให้ชัดเจน ดังเช่นกฎหมายมอโรคโคที่ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในวันที่เลื่อนนั้นเป็นค่าทำงานในวันหยุด เพื่อป้องกันปัญหาในทางปฏิบัติ

4. วันหยุดตามประเพณี

วัตถุประสงค์ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณี คือ ความต้องการที่จะให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีนิยม ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ จะกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้มากน้อยต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้ 11 วัน โดยกฎหมายได้กำหนดวันซึ่งถือเป็นวันหยุดตามประเพณีไว้ทั้ง 11 วัน ได้แก่ วันปีใหม่ วันแรงงาน วันชาติฯ²⁰

ประเทศมาเลเซีย กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่ต่ำกว่า 10 วัน โดยกฎหมายกำหนดไว้ 4 วัน ซึ่งมีวันแรงงานแห่งชาติรวมอยู่ด้วย ส่วนอีก 6 วันที่เหลือให้นายจ้างกำหนดเอง²¹

ประเทศมอรอคโค ให้นำวันหยุดตามประเพณี ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตรมาใช้ประโยชน์ในงานเกษตรกรรมและป่าไม้ได้²²

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้จำนวน 13 วัน โดยกำหนดให้รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย วันหยุดที่เหลืออีก 12 วันนั้นให้นายจ้าง เป็นผู้กำหนดซึ่งนายจ้างโดยทั่วไป (พิจารณาจากนายจ้างในงานพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมที่กฎหมายบังคับ) ก็ได้กำหนดวันหยุดที่เหลือตามวันประเพณีของชาติ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ วันปีใหม่ วันเข้าพรรษา ฯลฯ ตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย จึงไม่ค่อยมีปัญหาในทางปฏิบัติ ขณะเดียวกันกฎหมายของประเทศมาเลเซียก็ได้กำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณีไว้ 10 วัน ซึ่งน้อยกว่าประเทศไทย และกำหนดวันที่จะเป็นวันหยุดไว้ถึง 4 วัน เช่น วันแรงงานแห่งชาติ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้หยุดตามประเพณีน้อยกว่าประเทศไทย และนายจ้างก็มีสิทธิกำหนดวันหยุดน้อยกว่าด้วย การที่กฎหมายแต่ละประเทศวางรายละเอียดไว้ต่างก็ยังคงสืบเนื่องมาจากแต่ละประเทศมีวัฒนธรรมประเพณีที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายของไทยและมาเลเซียก็ได้ให้โอกาสนายจ้างในการเลือกกำหนดวันหยุดตามประเพณี เพื่อจะได้วันหยุดที่

²⁰ The Labour Code of Philippines, Art 94

²¹ The Employment Act, Art. 60 D.

²² Act No. 1-72-219, 19

เหมาะสมกับการดำเนินกิจการของตนมากที่สุด ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ที่ได้กำหนดบังคับวันที่จะถือเป็นวันหยุดตามประเพณีไว้ทั้ง 11 วัน ไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างได้พิจารณาเลือกวันหยุดตามประเพณีเพื่อประโยชน์ของกิจการแต่อย่างใด สำหรับประเทศมอรอคโคนั้นเนื่องจากได้ให้การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้แยกต่างหากจากงานอื่นๆ จึงกำหนดไว้เพียงให้นำวันหยุดตามประเพณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจการเกษตรมาใช้ประโยชน์ในงานเกษตรกรรมได้

สำหรับกิจการเกษตรกรรมในประเทศไทยเช่นงานเลี้ยงไก่ นั้น กิจการส่วนมากต้องการแรงงานในการทำงานทุกวันตามสภาพของการทำงานที่ต้องมีการดูแลสัตว์ทุกๆ วัน หรือในกิจการเพาะปลูกบางแห่งที่จะจ้างลูกจ้างทำงานในฤดูกาล ซึ่งต้องรีบเร่งทำงานให้เร็วที่สุดภายในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อป้องกันไม่ให้ผลผลิตเสียหาย (เช่น ผลไม้สุกงอมจนเกินไป) ฯลฯ นายจ้างจึงไม่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างทำงานทุกวัน ลูกจ้างในกิจการ (ยกตัวอย่างกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจ) ก็ยอมรับสภาพการทำงานแม้จะต้องการวันหยุดตามประเพณีเพื่อปฏิบัติกิจทางวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางด้านจิตใจของลูกจ้างด้วย ในเรื่องวันหยุดตามประเพณีนี้เห็นว่า ไม่ว่าสภาพการทำงานจะเป็นอย่างไรลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมก็จะต้องมีสิทธิได้หยุดตามวันประเพณีสำคัญๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคอื่นๆ และเห็นว่าสามารถนำความในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาใช้บังคับในกิจการเกษตรกรรมได้ เพราะภายในชาติเดียวกันย่อมมีวัฒนธรรมประเพณีร่วมกันไม่ควรแบ่งแยกคุ้มครองแรงงานระหว่างลูกจ้างในงานประเภทใดๆ ทั้งสิ้น ซึ่งกฎหมายประเทศมอรอคโคก็ได้มีเนื้อหาที่ยืนยันว่าสามารถนำวันหยุดตามประเพณีในการทำงานอื่นๆ มาใช้กับกิจการเกษตรกรรมได้ ดังนั้นถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ควรจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่มากกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติ เพราะในวันหยุดดังกล่าวนี้เป็นวันที่ลูกจ้างน่าจะได้ประกอบกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีมากกว่าอย่างอื่น ซึ่งในปีหนึ่งๆ นั้นจะมีวันหยุดตามประเพณีเพียง 13 วัน หรือเฉลี่ยเดือนละ 1 วันเท่านั้น

5. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้ลูกจ้างจะได้มีโอกาสพักผ่อนอย่างจริงจังสักระยะหนึ่ง หลังจากที่ย่ำแย่ทำงานหนักมาแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งกฎหมายของแต่ละประเทศได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยการหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตร

(Holidays With Pay, Agriculturd)

กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการภาคเกษตร หรือ อาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยการจ่ายค่าจ้างหลังจากที่ทำงานในระยะเวลา ที่ติดต่อกันกับนายจ้างคนเดียวกัน ส่วนระยะเวลาที่ทำงานนั้น อาจกำหนดโดยกฎหมายข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่นใดที่รัฐรับรอง มีผลบังคับ 24 กรกฎาคม 1954²³

ข้อแนะนำที่ 93 การลาหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง ในกิจการเกษตร

ให้รัฐกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับเยาวชนในการทำงานให้

สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกายและกำหนดระยะเวลาของการลาหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างไว้ โดยมีสัดส่วนลดหลั่นลงไปตามระยะเวลาการทำงาน²⁴

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 5 วัน แต่ยกเว้นไม่ใช้กับสถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 10 คน²⁵

ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันแล้ว 12 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 1 วัน ต่อการทำงาน 23 วัน ทั้งนี้ในแต่ละปีจะมีวันหยุดได้ไม่เกิน 12 วัน หรือไม่เกิน 2 สัปดาห์

ถ้าทำงานถึง 6 ปีติดต่อกัน ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีถึง 3 เดือน²⁶

ประเทศมาเลเซีย กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 12 เดือนแต่ไม่ถึง 2 ปี ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 8 วัน ถ้าทำงานติดต่อกัน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วัน ถ้าทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 16 วัน

²³แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง, เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เสนอที่โรงแรมดิเอ็มเมอรัล 14 มกราคม 2537 (อค์สำเนา)

²⁴เรื่องเดียวกัน

²⁵ The Labour Code of philippines, Art 9

²⁶ Government Regulation No.21 of 1954, Art. 1 b.

ในกรณีทำงานไม่ถึง 12 เดือน จะได้รับวันหยุดพักผ่อนลดลงตามส่วน ทั้งนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีทีกล่าวนมา หากมีการลาหยุดใน 1 ปีที่ผ่านมา มากกว่าร้อยละ 10 ของวันทำงาน²⁷

ประเทศมอรอคโค กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานครบ 6 เดือน ได้รับวันหยุดพักผ่อน 15 วัน หรือ 12 วันทำงาน และจะเพิ่มขึ้น 2 วันทุกๆ เดือนที่ทำงาน ถ้าทำงานครบ 12 เดือน จะได้รับวันหยุดประจำปี 30 วันหรือ 24 วันทำงาน²⁸

ประเทศอาร์เจนติน่า กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 5 ปี ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 10 วัน ถ้าทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 15 วัน ถ้าทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 20 วัน ถ้าทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันขึ้นไป²⁹

ในกรณีไม่สามารถคำนวณวันทำงานในแต่ละปีต่อเนื่องกันได้ ถ้าลูกจ้างทำงานไม่เกินกว่า 5 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 1 วัน ต่อการทำงานทุกๆ 30 วัน ถ้าทำงานมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อน 1 วัน ต่อการทำงานทุกๆ 20 วัน ถ้าทำงานมากกว่า 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี จะได้รับวันหยุดพักผ่อน 1 วัน ต่อการทำงานทุกๆ 15 วัน และถ้าทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จะได้รับวันหยุดพักผ่อน 1 วัน ต่อการทำงานทุก ๆ 10 วัน นอกจากนี้ ลูกจ้างแต่ละประเภทจะได้ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอัตราที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลูกจ้างรายวันได้เท่าค่าจ้างปกติ ลูกจ้างรายเดือนได้เท่าค่าจ้างรายเดือนหารด้วย 25 และลูกจ้างตามผลงานได้เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันใน 6 เดือนก่อนวันหยุด³⁰

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 101 ได้กำหนดให้ลูกจ้างในกิจการ เกษตรมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเมื่อทำงานติดต่อกันกับนายจ้างคนหนึ่ง ส่วนรายละเอียดในเรื่องเวลาที่ทำงาน จำนวนวันหยุด นั้นให้แต่ละประเทศพิจารณากำหนดเอง และข้อแนะขององค์การฯ ฉบับที่ 93 ก็ได้กำหนดให้มีการพิจารณาในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี

²⁷ Employment Act 1955, 60 E.

²⁸ Act No. 1-72-279, 21

²⁹ Act No. 2248, 1980, 10

³⁰ Act No. 22248, 1980, 22

ของลูกจ้างเด็กไว้เป็นพิเศษกว่าลูกจ้างอื่นๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของเด็ก ในกฎหมายของประเทศไทยได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี โดยจะได้วันหยุด 6 วันทำงานในแต่ละปี ซึ่งคล้ายกับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี จึงจะได้รับวันหยุดพักผ่อนตามประเพณี แต่ประเทศฟิลิปปินส์ได้ยกเว้นไม่ใช้กับสถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 10 คน ดังนั้นในสามประเทศนี้ลูกจ้างจะได้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีกับนายจ้างคนเดียวกันเท่านั้น แต่ลูกจ้างจำนวนมากในภาคเกษตรกรรมมีระยะเวลาในการทำงานเพียงระยะสั้นๆ เช่น ลูกจ้างในการทำงานเพาะปลูกที่จ้างแรงงานบางช่วง หรือแม่แต่ในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างนั้นเมื่อนายจ้างจะประกอบกิจการได้ตลอดทั้งปี แต่ลูกจ้างกว่าครึ่งกลับมีระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้างปัจจุบันไม่ถึงปี ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการที่ลูกจ้างต้องกลับไปทำงานเพาะปลูกในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวและไม่กลับมาทำงานที่เดิม ดังนั้นลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากจึงไม่มีโอกาสจะได้รับประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบัน เพราะมีระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้างคนเดียวกันน้อยกว่าเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศมาเลเซีย ประเทศมอรอคโค และประเทศอาร์เจนติน่า จะพบว่าทั้ง 3 ประเทศนี้ได้กำหนดกฎหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันของไทยได้กล่าวคือ ประเทศมาเลเซียนั้นแม้จะกำหนดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี แต่ในกรณีที่ลูกจ้างยังทำงานไม่ถึง 1 ปี ก็ให้ได้รับวันหยุดพักผ่อนลดลงตามส่วน ส่วนประเทศมอรอคโคนั้นกำหนดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานแล้ว 6 เดือนเท่านั้นซึ่งเป็นระยะเวลาที่น้อยกว่าประเทศไทยถึงครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ยังเป็นประเทศเดียวที่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีใช้สำหรับลูกจ้างเด็กไว้ต่างหากจากลูกจ้างทั่วไป โดยลูกจ้างเด็กจะมีวันหยุดพักผ่อนมากกว่า ภายใต้เงื่อนไขในการได้รับวันหยุดพักผ่อนเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ส่วนประเทศอาร์เจนตินานั้น ได้กำหนดให้คำนวณวันทำงานในแต่ละปีของลูกจ้างซึ่งทำงานที่ไม่สามารถคำนวณวันทำงานที่แท้จริงในแต่ละปีได้ โดยให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 1 วัน ต่อการทำงานทุกๆ 30 วัน ฯลฯ

ด้วยเหตุที่ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีในการทำงานเกษตรกรรมของประเทศไทยนั้น มีประเด็นที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาในการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้มากเกินไป ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์จริง จึงสมควรพิจารณาว่าในภาคเกษตรกรรมนั้นควรกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงานที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลา

เท่าไร และควรจะให้วันหยุดกี่วัน ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของนายจ้างด้วย การทำงาน เกษตรกรรมบางประเภท เช่น การเลี้ยงไก่นั้น นายจ้างต้องการใช้แรงงานทุกวัน การกำหนด วันหยุดจึงไม่ควรสร้างความเสียหายหรือสร้างภาระให้แก่ นายจ้างมากเกินไป ในกิจการเลี้ยง ไก่ตัวอย่างนั้นลูกจ้างจำนวนมากทำงานไม่ถึง 1 ปี แต่จะทำงานเกินกว่า 6 เดือน ดังนั้นจึงน่าจะ ยึดช่วงระยะเวลา 6 เดือนเป็นเกณฑ์ที่ลูกจ้างจะได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะเป็นเวลาที่ มากพอสมควรในการทำงานภายในสถานประกอบการแต่ละแห่ง โดยนายจ้างก็ได้รับประโยชน์ จากการ ทำงานของลูกจ้างมากพอสมควรแล้วซึ่งเป็นเวลาเท่ากับกฎหมายมอรอคโค และเห็นว่า ลูกจ้างควรจะ ได้รับวันหยุดในจำนวนที่ลดหลั่นลงตามสัดส่วนของกฎหมายปัจจุบัน เช่นเดียวกับที่ กฎหมายประเทศมาเลเซียกำหนดแก้ไขไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับลูกจ้าง ในงานภาค อื่นๆ ด้วย และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือกรณีลูกจ้างเด็กนั้น น่าจะกำหนดให้ได้วันหยุดพักผ่อน ประจำปีจำนวนมากกว่าลูกจ้างอื่นเช่นเดียวกับประเทศมอรอคโค เพราะเด็กนั้นต้องการการพัก ผ่อนมากกว่าผู้ใหญ่ตามสภาพร่างกาย และยังเป็น การให้การคุ้มครองตามข้อเสนอแนะขององค์การแรง งานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 93 ด้วย

ในส่วนรายละเอียดของกฎหมายประเทศมาเลเซีย มอรอคโค และอาร์เจนติน่าที่ กำหนดให้ลูกจ้างที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่างกัน ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีในจำนวนมาก น้อยต่างกัน เช่น ลูกจ้างในประเทศมาเลเซียที่ทำงาน 12 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปีจะได้วันหยุด 8 วัน ถ้าทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จะได้วันหยุด 12 วัน ฯลฯ นั้น เห็นว่าไม่มีความจำเป็นกับ งานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย เพราะปัญหาของลูกจ้างส่วนใหญ่จะอยู่ที่ช่วงระยะเวลา ในการทำงานไม่ถึง เกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี

6. วันลาป่วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของทุกๆ ประเทศ ได้กำหนดสิทธิในการลาป่วยสำหรับ ลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะทำงานมาเป็นระยะเวลากี่วัน แม้จะเริ่มเข้าทำงานวันแรกก็มีสิทธิลาป่วย ได้ ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างที่เกิดการเจ็บป่วยสามารถพักรักษาร่างกายให้หายจากอาการ เจ็บป่วยโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยนั้น ซึ่งประเทศต่างๆ ได้กำหนดเกณฑ์ในเรื่องวัน ลาป่วยไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งจำนวน ค่าจ้างในวันลาป่วยจะมีอัตราแตกต่างกัน 4 อัตรา ตามช่วงระยะเวลาในการป่วย โดยถ้าลูกจ้าง

ลาป่วยใน 3 เดือนแรกของปี ก็จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ถ้าลาป่วยในระยะ 3 เดือนที่สองของปี (เดือนที่ 4-6) จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างเท่ากับร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน ถ้าลาป่วยในช่วง 3 เดือนที่ 3 ของปี (เดือนที่ 7-9) จะได้ค่าจ้างร้อยละ 50 และการลาป่วยใน 3 เดือนสุดท้ายของปี (เดือนที่ 10-12) จะได้ค่าจ้างร้อยละ 25 ของค่าจ้างในวันทำงาน³¹

ประเทศมาเลเซีย กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 2 ปี ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 14 วัน ถ้าทำงาน 2 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี ลาป่วยได้ 18 วันต่อปี ถ้าทำงาน 5 ปีขึ้นไป ลาป่วยได้ 22 วันต่อปี กรณีต้องพักที่โรงพยาบาลจะลาป่วยได้รวมปีละ 60 วัน³²

ประเทศมอรอคโค ถ้าลูกจ้างหยุดงานเนื่องจากป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ (นอกงาน) นายจ้างจะจัดให้ผู้อื่นทำงานแทนลูกจ้างได้³³

ประเทศอาร์เจนติน่า กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ 3 เดือน ถ้าทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี และลาป่วยได้ 6 เดือน ถ้าทำงานมาแล้วเกิน 5 ปี³⁴

สิทธิการลาป่วยของประเทศมาเลเซียและอาร์เจนติน่านั้น ลูกจ้าง จะได้รับมากน้อยต่างกันตามระยะเวลาในการทำงาน (เช่น ในมาเลเซียทำงานไม่ถึง 2 ปี จะลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละ 14 วัน ถ้าทำงาน 2 ปียังไม่ถึง 5 ปีลาได้ 18 วัน ฯลฯ) ในขณะที่ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างภายใน 1 ปีในอัตราที่ต่างกันตามแต่ช่วงเวลาในการลาป่วยอยู่ในช่วงเดือนที่เท่าไร (เช่นลาป่วยใน 3 เดือนแรกของปีได้ค่าจ้างเท่าวันทำงานปกติ ลาป่วยในเดือนที่ 4-6 ของปี ได้ค่าจ้างร้อยละ 75 ของวันทำงานปกติ) ในขณะที่ประเทศไทยนั้นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในแต่ละปีไม่เกิน 30 วัน และจะเป็นเช่นเดียวกันทุกๆ ปีไม่

³¹ Government Regulation No.8 of 1981 on The Protection of Wages, Art. 5.

³² The Employment Act, Art 60 (F)

³³ Act No.1-72-219, 35

³⁴ Act No. 22248, 1980, 24

ว่าจะทำงานแล้วก็ได้ ในกิจการเกษตรกรรมทุกประเภท นายจ้างส่วนใหญ่จะไม่ได้กำหนดวันลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างไว้ให้ลูกจ้างแต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะขออนุญาตเป็นคราวๆไป ในกิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจตัวอย่างนั้นพบว่าลูกจ้างจะขออนุญาตและนายจ้างจะอนุญาตตามความเป็นจริง ซึ่งมักจะอนุญาตเพราะความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดประกอบกับลูกจ้างส่วนมากพักอยู่ในบริเวณสถานประกอบการ จึงไม่ค่อยลาหยุดพำร่าเพื่อ เพราะอยู่ในสายตาของนายจ้างตลอด ซึ่งเชื่อว่าลักษณะนี้จะมิอยู่ทั่วไปในกิจการเลี้ยงสัตว์และประมง (ที่ไม่ใช่ประมงทะเล) ซึ่งมีการทำงานทั้งปีและลูกจ้างพักอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการ ซึ่งถ้าเป็นลูกจ้างรายเดือนหรือลูกจ้างตามผลงานซึ่งคำนวณค่าจ้างรวมต่อเดือน ลูกจ้างก็จะลาป่วยโดยมีสิทธิได้ค่าจ้างอยู่แล้ว ในขณะที่ลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในเรื่องการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างซึ่งสามารถปรับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ที่ให้ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วันได้ และโดยสภาพที่ลูกจ้างส่วนมากจะพักอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการ เชื่อว่าลูกจ้างก็จะไม่กล้าลาป่วยตามอำเภอใจ เพราะนายจ้างสามารถตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างได้ว่าป่วยจริงหรือไม่

นอกจากการคุ้มครองแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับวันหยุดและวันลาต่างๆของประเทศต่างๆ ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ด้วยแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย มอรอคโค และอาร์เจนตินายังได้กำหนดวันลาพิเศษ ตามวาระสำคัญภายในครอบครัวของลูกจ้าง (ในเรื่องที่เกี่ยวกับลูกจ้างเอง สามีหรือภรรยา บุตรธิดา บิดามารดา หรือปู่ย่าตายาย) ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาพิเศษนั้นๆ หรือมีสิทธิลาโดยไม่ได้ค่าจ้าง เช่น กฎหมายอินโดนีเซีย ลูกจ้างแต่งงานได้สิทธิลาพิเศษ 2 วัน โดยได้ค่าจ้างในประเทศมอรอคโค ถ้ามีเด็กเกิดในครอบครัวจะได้วันลาพิเศษ 3 วัน โดยได้ค่าจ้างถ้ามีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิตจะได้ลา โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ฯลฯ ซึ่งวันลาพิเศษเช่นนี้ ไม่ถือว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของไทย

7. การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาหมายถึงการทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ จึงเป็นการทำงานก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติ หรือการทำงานในช่วงเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่ลูกจ้างควรจะได้หยุดพักเพื่อทำกิจธุระส่วนตัว แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นต้องมีการทำงานในเวลาดังกล่าว กฎหมายก็เปิดโอกาสให้มีการทำงานในช่วงดังกล่าวไว้

โดยกำหนดเงื่อนไข ที่จะถือเป็นเหตุจำเป็นให้มีการทำงานได้ไว้ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดเงื่อนไขที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ 5 ประการ ได้แก่ กรณีที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือรัฐบาลประกาศภาวะฉุกเฉิน กรณีเพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิต หรือทรัพย์สินอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุร้ายแรง กรณีมีงานเร่งด่วนที่ต้องทำ โดยเครื่องจักรหรือการติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายของนายจ้าง กรณีมีความจำเป็นต้องป้องกันสินค้าสูญหาย หรือเสียหาย และกรณีเพื่อป้องกันความยุ่งเหยิงทางธุรกิจของนายจ้าง³⁵

ประเทศมาเลเซีย กำหนดเงื่อนไขในการทำงานล่วงเวลาได้ 6 ประการ ได้แก่ กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือถูกขู่ในสถานที่ทำงานหรือถูกขู่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน กรณีงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชน กรณีการทำงานเพื่อความมั่นคงของประเทศ กรณีงานเร่งด่วนต้องทำกับเครื่องจักรในโรงงานกรณีมีการหยุดชะงักของงานโดยคาดการณ์ไม่ได้ กรณีเป็นงานที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจและการบริหารของประเทศ³⁶

ในเรื่องการทำงานล่วงเวลานี้มีกฎหมายของประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย ที่กำหนดเงื่อนไขการทำงานไว้โดยกฎหมายไทยกำหนดให้โอกาสแก่นายจ้างที่จะขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามากพอสมควร แม้จะกำหนดเงื่อนไขไว้เพียง 2 ประการ ได้แก่ เป็นงานมีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดเสียไม่ได้ แต่สามารถปรับใช้ได้กว้าง อาศัยเพียงลักษณะของงานที่ต้องทำต่อไปเพื่อป้องกันความเสียหายของตัวงานและกิจการ แต่กฎหมายก็ได้กำหนดควบคุมการทำงานล่วงเวลาด้วยการกำหนดเวลาในการทำงานสูงสุดไว้ และจะทำได้เท่าที่จำเป็นโดยรวมเวลากับการทำงานในวันหยุดแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงเท่านั้น ในขณะที่ประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซียกำหนดเงื่อนไขในการทำงานล่วงเวลาไว้ถึง 6-7 ประการ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเงื่อนไขมีลักษณะที่น่าจะใช้บังคับกับงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมเช่น การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ หรือเป็นงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานเกษตรกรรมค่อนข้างน้อย ตลอดจนเงื่อนไขในกฎหมายไทย 2 ประการนั้น สามารถจะปรับใช้ได้ในหลายๆ

³⁵ The Labour Code of Philippines, Art 89.

³⁶ The Employment Act, Art.60.

สถานการณ์ ที่เป็นการทำงานเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับตัวงานนั่นเอง ตลอดจนลูกจ้างนั้นไม่ควรจะต้องทำงานล่วงเวลาอยู่แล้ว เพราะกำหนดเวลาทำงานปกตินั้น ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ พอสมควร ดังนั้นในเรื่องการทำงานล่วงเวลานี้ สามารถใช้ความตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับการทำงานเกษตรกรรมได้



8. การทำงานในวันหยุด

โดยหลักการแล้วกฎหมายประสงค์จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนหลังจากที่ทำงานติดต่อกันแล้วช่วงหนึ่ง แต่เมื่อมีความจำเป็นจะต้องมีการทำงานในวันหยุด กฎหมายก็จะเปิดโอกาสให้การทำงานในวันหยุดได้ตามสมควรแก่เหตุผล การทำงานในวันหยุดนี้หมายถึง การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้วางเงื่อนไขที่จะทำให้มีการทำงานในวันหยุดไว้ดังต่อไปนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายกำหนดเงื่อนไขที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ 6 ประการ ได้แก่ กรณีมีเหตุฉุกเฉินเนื่องจากอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ไฟไหม้ ฯลฯ กรณีเพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิต หรือทรัพย์สิน หรืออันตรายต่อสาธารณะชน กรณีงานเร่งด่วนต้องทำเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้หรือเป็นการติดตั้ง ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้นายจ้างได้รับความเสียหายมาก กรณีมีความกดดันให้ต้องมีการทำงาน ซึ่งนายจ้างไม่สามารถนำมาตรการอื่นมาทดแทนได้ กรณีเพื่อป้องกันสินค้าสูญหายหรือเสียหาย และกรณีโดยสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไป หากหยุดจะเสียหาย หรือกรณีอื่นๆ ที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะกำหนด³⁷

ประเทศอินโดนีเซีย นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ในกรณีทั้งงานนั้นต้องทำต่อเนื่องกันไป³⁸

ประเทศมาเลเซีย นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ภายใต้เงื่อนไข 6 ประการ เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา หรือกรณีทั้งงานนั้นต้องทำต่อเนื่องกันไป หรือเป็นงานกะที่ต้องทำต่อเนื่อง³⁹

³⁷ The Labour Code of Philippines, Art 92

³⁸ Act No. 1 of 1951, Art. 11

³⁹ The Employment Act, Art 60

เงื่อนไขในการทำงานในวันหยุดของทุกประเทศ ก่อนข้างจะเปิดโอกาสให้มีการทำงานได้มากกว่าการทำงานล่วงเวลา เห็นได้ชัดจากกฎหมายมาเลเซีย ที่ใช้เงื่อนไขเดียวกันและยังเพิ่มเงื่อนไขอีก 2 ข้อ โดยเงื่อนไขของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซียนั้น จะมีเงื่อนไขร่วมกันอย่างหนึ่ง คือ กรณีงานนั้นต้องทำต่อเนื่องกันไป หากหยุดทำงานจะสร้างความเสียหายหรือในเงื่อนไขอื่นๆ ก็จะทำให้ทำได้เพื่อป้องกันความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่สำหรับกฎหมายไทยนั้นได้อนุญาตให้มีการทำงานในวันหยุดได้ เพื่อประโยชน์ในการผลิตการจำหน่ายและการบริการ โดยมีกำหนดเวลามาเป็นตัวจำกัดการทำงานเท่านั้น ซึ่งลักษณะที่ค่อนข้างอำนวยให้มีการทำงานในวันหยุดได้ง่ายนี้ นับว่าเป็นการดีอย่างยิ่งสำหรับการทำงานเกษตรกรรมซึ่งโดยสภาพแล้ว หลายๆกิจการจำเป็นจะต้องมีการทำงานทุกวัน เช่น ในกิจการเลี้ยงไก่จะต้องมีการทำงานทุกวัน ดังนั้นหากมีการบังคับเรื่องวันหยุดต่างๆ ในกิจการเลี้ยงไก่อย่างจริงจัง ซึ่งในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุดและยังมีลูกจ้างทำงานทุกวัน แต่ในกรณีที่แรงงานไม่เพียงพอถ้าให้หยุดแล้วแรงงานที่เหลือจะทำงานไม่ไหว หรือในกรณีวันหยุดตามประเพณีที่จะเลื่อนเสียไม่ได้ ไม่สามารถผลัดกันหยุดได้ ก็จำเป็นจะต้องมีการทำงานในวันหยุดนั้นเพื่อประโยชน์ในการผลิตของกิจการ ฉะนั้นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในเรื่องการทำงานในวันหยุด ก็นับว่ามีความเหมาะสมในการบังคับใช้กับงานเกษตรกรรม

คำตอบแทนแรงงาน

แรงงานรับจ้างทุกคน ทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานนั้น จึงคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงานซึ่งได้กระทำไป ในการทำสัญญาว่าจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสำหรับการทำงานเกษตรกรรม อาจจะไม่ได้ตกลงกันในรายละเอียดการทำงาน เช่น ในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่าง จะไม่มีการตกลงในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน เพราะโดยสภาพของงานแล้วแรงงานมีเวลาพักมากเป็นระยะๆ ตลอดวันอยู่แล้ว แต่ทุกครั้งที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีการตกลงเรื่องคำตอบแทนแรงงานเสมอ ซึ่งคำตอบแทนจะมีความสำคัญต่อลูกจ้างในการรับจ้างแรงงานมากเพียงใด จะสังเกตได้จากการที่ข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มักเกิดจากปัญหาคำตอบแทนในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และบางครั้งอาจจะลูกกลามออกไป จนก่อความเสียหายมากมาย จึงเป็น

หน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาควบคุมและให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนแรงงาน⁴⁰ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ง่าย โดยปกติค่าตอบแทนแรงงานสำหรับการทำงานในเวลาทำงานปกติ เรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งอาจจะหมายถึง เงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อย่างอื่น โดยแตกต่างกันไปตามแต่กฎหมายจะกำหนด นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วยซึ่งประเทศที่เป็นตัวอย่าง ในการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานในเรื่องของค่าตอบแทนแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง

การจ้างแรงงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานเสมอ ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 ว่า "...ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้ง ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค่ามันจะให้สินจ้าง" อาจกล่าวได้ว่าเมื่อใดที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จะต้องให้ค่าจ้างเป็นการตอบแทนแก่ลูกจ้าง แต่สิ่งใดจะถือเป็นค่าจ้างได้นั้น ต้องพิจารณาจากกฎหมาย ซึ่งประเทศต่างๆ ได้กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้างได้ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ ค่าจ้างจะต้องกำหนดเป็นเงิน ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานหรือบริการ ทั้งนี้จะต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสม⁴¹

ประเทศอินโดนีเซีย ค่าจ้างจะต้องเป็นเงิน ซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนจากนายจ้างสำหรับการทำงานหรือบริการ โดยรวมถึงค่าเบี่ยเลี้ยงที่ให้แก่คนงานและครอบครัวด้วย⁴²

ประเทศมาเลเซีย ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานตามสัญญา แต่ไม่รวมถึง ค่าที่พัก ค่าอาหาร เชื้อเพลิง แสงสว่าง น้ำหรือการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นกองทุนบำนาญ เงินสำรองเลี้ยงชีพ แผนการณภัยชราอายุหรือแผนอื่นๆ ที่เป็นผลประโยชน์หรือสวัสดิการคนงาน เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง

⁴⁰ สุชาติริ วศวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน, หน้า

⁴¹ The Labour Code of Philippines, Art. 97

⁴² Govern Regulation No.8 of 1981 on the Protection of Wages

เงินที่จ่ายให้เพื่อชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพของงาน เงินที่จ่ายให้เนื่องจากการทำ
งานหรือออกจากงาน เงินรางวัลประจำปีที่จ่ายนอกเหนือจากสัญญาจ้างแรงงาน⁴³

ประเทศมอโรคโค ค่าจ้างเป็นสิ่งซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกำหนดกันได้ ใน
ระหว่างลูกจ้างที่มีสภาพการทำงาน ความชำนาญและผลงานเหมือนกันจะต้อง เท่ากัน

กฎหมายยังกำหนดให้ลูกจ้าง ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในรูปเงินโบนัสด้วยอัตรา
ร้อยละ 5 ของค่าจ้างสำหรับการทำงานทั้งปีหลังจากทำงานมาแล้ว 2 ปี และอัตราร้อยละ 20
เมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี⁴⁴

ประเทศอาร์เจนติน่า The National Committee on Agricultural
Work จะเป็นผู้กำหนดอัตรารายได้ค่าที่สุดของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่
ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ยกเว้นกรณีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี และต้องจ่ายเป็นเงินสดหรือเช็ค

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินโบนัส ในอัตราร้อยละ 1 ของ
ค่าจ้างในการทำงานทุกๆ ปี ⁴⁵

ค่าจ้างตามกฎหมายของทุกๆ ประเทศ มีลักษณะร่วมกันในด้านการเป็นค่าตอบแทนการ
ทำงานหรือบริการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งในกฎหมายฟิลิปปินส์ มอโรคโค และไทย ได้กำหนด
เงื่อนไขให้การกำหนดค่าจ้างจะต้องมีความยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ทำ และลูกจ้างที่ทำงาน
อย่างเดียวกันจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน แต่สิ่งที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนดแตกต่างกัน
คือ สิ่งที่จะถือเป็นค่าจ้าง ซึ่งในประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทย กำหนดไว้อย่างชัดเจน
เหมือนกันว่าจะต้องเป็นเงินทั้งหมด หรือต้องมีเงินรวมอยู่ด้วยในประเทศไทย ส่วนกฎหมายของ
ประเทศมาเลเซีย มอโรคโค มีการกำหนดสิ่งที่จะถือเป็นค่าจ้างไว้กว้างกว่า กล่าวคือไม่ได้
ระบุว่าต้องเป็นอะไรบ้าง แต่กำหนดว่าเป็นค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้ลูกจ้าง (มาเลเซีย)
เป็นสิ่งซึ่งนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ (มอโรคโค) แต่สำหรับประเทศมาเลเซียนั้นมีการ
กำหนดจำกัดค่าจ้างว่าไม่รวมถึงประโยชน์บางอย่างที่นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งปรากฏว่าเป็นสวัสดิการ
ที่นายจ้างในงานเกษตรกรรมไทยจัดให้ลูกจ้างหลายประการ ส่วนกฎหมายของประเทศ

⁴³ The Employment Act, Art. 1

⁴⁴ Act No. 1-72-219, 39, 40, 41

⁴⁵ Act. No 22248, 1980, Art. 28

อาร์เจนตินานั้น แม้จะไม่กำหนดชัดเจนว่าเป็นเงินแต่นายจ้างลูกจ้างก็ไม่ได้มีอิสระในการกำหนด นักเพราะมีคณะกรรมการกำหนดโดยผลของกฎหมาย

เมื่อพิจารณาสภาพในงานเกษตรกรรมประเภทต่างๆ แล้วจะพบว่านายจ้างและลูกจ้างส่วนมาก จะตกลงว่าจ้างกันด้วยค่าตอบแทนแรงงานเป็นเงินในจำนวนที่ต่ำแต่นายจ้างจะจัดสวัสดิการที่พัก ซึ่งจะตามมาด้วยน้ำดื่มน้ำใช้ ห้องน้ำห้องส้วม ไฟฟ้า เช่น ในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่าง ตามตารางที่ 28 นายจ้างในทุกๆ สถานประกอบการจัดสวัสดิการ น้ำดื่มน้ำใช้ห้องน้ำห้องส้วมให้ลูกจ้าง และนายจ้างในจำนวนร้อยละ 97.5 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมด ได้จัดที่พักและไฟฟ้าให้ลูกจ้าง โดยนายจ้างอีกร้อยละ 2.5 ที่เหลือ ได้เช่าที่พักให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากคำนวณค่าของสวัสดิการดังกล่าวนี้จะเป็นเงินจำนวนไม่น้อย ดังนั้นในการคุ้มครองแรงงานเรื่องค่าจ้างนี้ น่าจะกำหนดให้ประโยชน์บางประเภท เช่น สวัสดิการที่มีการให้กันตามประเพณีการจ้าง ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการทำงานเองเป็นค่าจ้างประเภทหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างจำเป็นจะต้องได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงอาจนำความตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องค่าจ้างมาปรับใช้กับงานเกษตรกรรมได้ พร้อมทั้งขยายความให้ค่าจ้างมีความหมายรวมถึงเงิน และประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน ซึ่งรวมกันแล้วจะต้องจ่ายเป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของค่าจ้างทั้งหมด (80 เป็นตัวเลขสมมติซึ่งปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม) ซึ่งถ้ามีการกำหนดเพิ่ณิยามค่าจ้างเช่นนี้แล้ว เชื่อว่านายจ้างในงานเกษตรกรรมจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ด้วย

2. กำหนดการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานภายในระยะเวลาที่สมควรกับการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว โดยลูกจ้างควรจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่เหมาะสมกับการลงแรงทำงาน ภายในระยะเวลาที่พอดีกับการใช้จ่ายในการดำรงชีพ ซึ่งกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้กำหนดการจ่ายค่าจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยทุกๆ 2 สัปดาห์ เว้นแต่มีกรณีสุดวิสัยหรือกรณีสถานการณ์เหนือการควบคุมของนายจ้าง ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างตามกำหนดได้ก็จะต้องจ่ายค่าจ้างทันทีที่เหตุสุดวิสัย หรือสภาพการณ์นั้นสิ้นสุดลง กรณีคำนวณจ่ายค่า

จ้างตามผลงานและทำงานไม่เสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาไม่เกิน 16 วันตามส่วนของงานที่เสร็จ และจ่ายจำนวนสุดท้ายเมื่องานเสร็จ

นายจ้างจะหักค่าจ้างของลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่เป็นความยินยอมลูกจ้าง เฉพาะกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ เช่น หักเป็นค่าธรรมเนียมสหภาพแรงงาน⁴⁶

ประเทศอินโดนีเซีย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างรวดเร็วที่สุดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และช้าที่สุดเดือนละครั้ง

จะหักค่าจ้างได้เฉพาะกรณีลูกจ้างยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนด เช่น เป็นหนี้ค่าเช่าบ้านที่นายจ้างได้เช่าให้คนงาน⁴⁷

ประเทศมาเลเซีย ต้องไม่เกิน 1 เดือน ถ้าไม่ระบุก็ให้ถือเป็น 1 เดือน และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ กฎหมายกำหนดคุ้มครองเป็นพิเศษสำหรับงานเกษตรกรรมว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ไม่น้อยกว่า 24 วันใน 1 เดือน หากจัดไม่ได้ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับ 24 วันใน 1 เดือน⁴⁸

การหักค่าจ้างจะทำไม่ได้เว้นแต่กรณีที่ถูกกฎหมายกำหนด เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการค่าอาหาร ตามที่ลูกจ้างขอหรือตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน

ประเทศอาร์เจนตินา จะต้องกระทำทุกเดือนยกเว้นลูกจ้างรายวันจะได้ทุก 2 สัปดาห์ และลูกจ้างตามผลงาน จะได้เมื่อส่งมอบงาน (ต้องไม่ช้ากว่า 1 เดือน)⁴⁹

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดระยะเวลาอย่างช้าที่สุดในการจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งไว้ ไม่ให้เกิน 1 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เท่ากับประเทศอินโดนีเซีย และมาเลเซียซึ่งนับว่าเหมาะสมและสามารถปรับใช้ได้กับการจ้างงานเกษตรกรรมทุกๆ ประเภทเพราะมีลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่รับจ้างแรงงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน เช่น กิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจตัวอย่าง มีกิจการจ้างลูกจ้างรายเดือนถึงร้อยละ 60 ของกิจการทั้งหมด แต่กฎหมายไทยนั้นได้กำหนดห้ามนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง ซึ่งอาจจะมีปัญหาว่าหนี้อื่นได้แก่อะไรบ้าง ดังนั้นเฉพาะ

⁴⁶ The Labour Code of Philippines, Art 103

⁴⁷ Government Regulation No.8 of 1981

⁴⁸ The Employment Act, Art, 16 (1)

⁴⁹ Act No. 22248 , Art. 30

เรื่องข้อจำกัดห้ามหักค่าจ้างนี้ น่าจะมีการกำหนดให้ชัดเจนลงไปกว่านี้ ตัวอย่างปรากฏในกฎหมายฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซียที่จะกำหนดกรณีที่ให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างได้อย่างชัดเจน

ที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดสิทธิในการได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดในแต่ละเดือนของประเทศมาเลเซีย ซึ่งกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่จัดหางานให้ลูกจ้าง และรับผิดชอบค่าจ้างของลูกจ้างเป็นเวลาอย่างน้อยที่สุด 24 วันภายใน 1 เดือน ซึ่งลูกจ้างในงานเพาะปลูกของไทยโดยเฉพาะลูกจ้างประจำรายวัน น่าจะได้รับประโยชน์มากถ้ามีบทบังคับเช่นนี้ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยทั่วไปแล้วในแต่ละประเทศจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เพื่อเป็นหลักประกันให้กับลูกจ้างที่ควรจะได้รับค่าจ้างในจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย หรือค่าครองชีพในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่อาจจะไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานเกษตรกรรม เพราะเห็นว่าในสังคมเกษตรกรรมนั้นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตไม่สูงนัก แต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศฟิลิปปินส์ และอาร์เจนตินาก็ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมด้วย ดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการเกษตร

(Minimum Wage Fixing Machinery, Agriculture)

กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการให้มีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเกษตร หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญายังระบุให้รัฐบาลภายหลังจากหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้ว กำหนดว่าสาขาอาชีพใดหรือคนงานประเภทใดที่ค่าจ้างขั้นต่ำควรนำไปปรับใช้ อย่างไรก็ตามอนุสัญญานี้อาจไม่นำไปปรับใช้กับสมาชิกของครอบครัวที่ทำงานร่วมกัน หรือการว่าจ้างบุคคลสมาชิกภายในครอบครัว มีผลบังคับใช้ 23 สิงหาคม 1953⁵⁰

⁵⁰ แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง."กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม", หน้า 2.

ข้อเสนอแนะที่ 89 กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการเกษตร

1. องค์กรนายจ้างจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานการครองชีพที่

เหมาะสม

2. มีการเปรียบเทียบค่าครองชีพกับอุตสาหกรรมอื่นๆ

3. มีการปรึกษาหารือของทวิภาคี

4. ผู้แทนของแต่ละองค์กรจะต้อง เป็นที่ยอมรับขององค์กร

และมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้างด้วย

ประเทศฟิลิปปินส์ คณะกรรมการค่าจ้าง (The Wage Commission)

เป็นผู้ทำหน้าที่ศึกษาและเสนอคำแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะๆ โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องมีอัตราที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการรักษาสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี ในบางพื้นที่อาจมีการประกาศให้สามารถกำหนดค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง (Sub-minimum Wage) 51

ประเทศอาร์เจนติน่า คณะกรรมการงานเกษตรกรรมแห่งชาติ (The National

Committee on Agricultural Work) เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตรกรรม และคณะกรรมการยังมีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการฯ ระดับจังหวัด แต่ไม่มีอำนาจกำหนดเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ 52

ข้อเสนอขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 89 ได้กำหนดกลไกในการ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้พิจารณาถึงมาตรฐานค่าครองชีพที่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับงาน อุตสาหกรรม และมีการปรึกษาหารือกันระหว่างองค์กรนายจ้างลูกจ้าง และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 99 ก็ให้รัฐพิจารณาด้วยว่าสมควรจะกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการเกษตรกรรมสาขาใดบ้าง ซึ่งการ กำหนดบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการทำงานเกษตรกรรมนั้นมีปรากฏในประเทศฟิลิปปินส์และ ประเทศอาร์เจนติน่า โดยในประเทศฟิลิปปินส์มีคณะกรรมการค่าจ้าง (The Wage Commission) ทำหน้าที่ศึกษา และเสนอคำแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะๆ โดยค่า

51 The Labour Code of Philippines, Art 99.

52 Act. No. 22248, 1980 .

จ้างขั้นต่ำ จะต้องมียัตราที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และในกรณีที่มีความจำเป็นในบางพื้นที่อาจมีการประกาศให้สามารถกำหนดค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง (Sub-minimum Wage) และในประเทศอาร์เจนตินามีคณะกรรมการงานเกษตรกรรมแห่งชาติ (The National Committee on Agricultural Work) เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการทำงานเกษตรกรรมซึ่งคณะกรรมการชุดเดียวกันนี้ ยังมีอำนาจหน้าที่กว้างขวาง ตั้งแต่การออกกฎระเบียบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งของคณะกรรมการที่ปรึกษาระดับจังหวัด ฯลฯ อย่างไรก็ตามคณะกรรมการฯ ไม่มีอำนาจกำหนดเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างหรือกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ (กำหนดขัดกับกฎหมายไม่ได้) สำหรับประเทศไทยถ้าจะมีการกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำใช้ในงานเกษตรกรรม (ปัจจุบันกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับงานเกษตรกรรม) ก็อาจจะยกหน้าที่ในการศึกษาและเสนอข้อแนะนำให้กับคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำที่มีอยู่แล้วตามกฎหมายได้ทันที

4. ค่าล่วงเวลา

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างภายในช่วงกำหนดเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงาน แต่ถ้ามีการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลา ซึ่งจะมีอัตราสูงกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ เพราะถือว่าเป็นการทำงานในช่วงเวลาที่ลูกจ้างควรพักผ่อนหรือทำกิจกรรมส่วนตัว โดยกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าล่วงเวลา โดยใช้อัตราค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณดังต่อไปนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้เท่ากับค่าจ้าง ในเวลาปกติบวกเงินเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25⁵³

ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้ เท่ากับ 1.5 เท่า ของค่าจ้าง ในเวลาทำงานปกติ⁵⁴

⁵³ The Labour Code of Philippines, Art, 87

⁵⁴ Decision of the Director for Development of Labour Protection Standards, 1972

ประเทศมาเลเซีย กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้ ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้าง
ในเวลาทำงานปกติ⁵⁵

ในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นเวลาที่ลูกจ้างควรจะได้พักผ่อนหรือประกอบกิจกรรม
ส่วนตัว แต่เมื่อมีเหตุการณ์หรือสภาวะหรือตัวงานที่ต้องมีการทำงานในช่วงนั้น ลูกจ้างก็สมควรจะ
ได้รับค่าล่วงเวลามากกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ซึ่งกฎหมายอินโดนีเซีย มาเลเซีย และ
ไทย กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้เท่ากัน คือ 1.5 เท่าของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ เท่าที่มี
การทำงานล่วงเวลา โดยมีกฎหมายฟิลิปปินส์กำหนดอัตราค่าทำงานล่วงเวลาไว้ต่ำกว่าเล็กน้อย
คือ กำหนดไว้ 1.25 เท่าของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ แต่ไม่ปรากฏ เรื่องการทำงานล่วง
เวลาและค่าทำงานล่วงเวลาในกฎหมายของประเทศมอริสโค และอาร์เจนตินาซึ่งอาจจะเป็น
เพราะกฎหมายกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ค่อนข้างมากแล้วก็ได้ (มอริสโค วันละไม่เกินกว่า
10 ชั่วโมง และไม่เกินกว่าปีละ 2,700 ชั่วโมง อาร์เจนตินาประมาณ วันละ 9.30-12 ชั่วโมง)

งานเกษตรกรรมของไทยนั้น จะมีการทำงานล่วงเวลาบ้างแต่ไม่ใช้เวลามากและไม่
บ่อยนัก ในงานเลี้ยงไถ่จากการสำรวจตัวอย่าง พบว่านายจ้างและลูกจ้างกำหนดการทำงาน
ล่วงเวลาตามงานที่ทำ (จับไถ่เข้ากรง และฉีดวัคซีนไถ่) ไม่ได้พิจารณาจากเวลาที่ทำงานดังที่
กฎหมายกำหนด แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็นประโยชน์กับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่
นำมาปัญหาในทางปฏิบัติ แต่การทำงานเช่นนี้คงไม่จำเป็นจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเท่าอัตราที่
กฎหมายกำหนด (ในทางปฏิบัติ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดค่าจ้างพิเศษแบบเหมา หรือตาม
ชั่วโมงทำงานในอัตราหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ) เพราะด้วย
ลักษณะที่ไม่ใช่ งานล่วง เวลาตามที่กฎหมายกำหนดจึงควรอนุโลมให้มีการจ่ายค่าจ้างพิเศษกันตาม
ที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันเอง แต่ถ้าเป็นงานล่วง เวลาตามกฎหมายก็สามารถนำประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานมาใช้ได้เลย

5. ค่าทำงานในวันหยุด

เมื่อมีการทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างควรจะได้หยุด เพื่อพักผ่อนหรือทำ
กิจกรรมส่วนตัว ตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างสมควรจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดสูง

⁵⁵ The Employment Act, Art. 60 (3)



กว่าค่าจ้าง ในการทำงานสำหรับทำงานปกติ ซึ่งกฎหมายของประเทศต่างๆ ได้กำหนดเกณฑ์การคำนวณอัตราค่าทำงานในวันหยุด โดยใช้ค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติเป็นฐานในการคำนวณ ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ 2 อัตรา ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดตามประเพณี ซึ่งซ้ำกับวันหยุดประจำสัปดาห์ จะมีอัตรามากกว่าค่าจ้างในวันทำงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดอย่างใดอย่างหนึ่ง จะมีอัตรามากกว่าค่าจ้างในวันทำงานอย่างน้อยร้อยละ 30⁵⁶

ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดค่าทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน

ถ้าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จะมีอัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ⁵⁷

ประเทศมาเลเซีย กำหนดค่าทำงานในวันหยุด 2 อัตรา ถ้าเป็นการทำงานภายในช่วงเวลาไม่เกินครึ่งของเวลาทำงานปกติ จะมีอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่ถ้ามีการทำงานเกินกว่าครึ่งของเวลาทำงานปกติ จะมีอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน 2 วัน แต่ในกรณีลูกจ้างรายเดือน (มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอยู่แล้ว) จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตรา 0.5 เท่า และเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตามลำดับหลักเกณฑ์เดียวกัน และกรณีลูกจ้างตามผลงาน จะได้ค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน 2 เท่า

ถ้าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดจะมีอัตราเท่ากับ 3 เท่าของค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ⁵⁸

ประเทศมอรอคโค อัตราค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ⁵⁹

⁵⁶ The Labour Code of Philippines , Art 93.

⁵⁷ Decision of Direction for Development of Labour Protection Standard , Department of Manpower , 1978.

⁵⁸ The Employment Act , Art. 60 (3).

⁵⁹ Act. No. 1 - 72 - 219.

การกำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของประเทศไทย กำหนดอัตราเท่ากับประเทศอินโดนีเซีย และมาเลเซีย กล่าวคือ มีอัตราเท่ากับ 2 และ 3 เท่าของค่าจ้างตามปกติ แต่ในประเทศมาเลเซียมีลักษณะการกำหนดอัตราที่ลดหลั่นตามช่วงการทำงาน โดยแบ่งช่วงเวลาในการทำงานเป็นครั้งแรกและครั้งหลังของวันซึ่งการทำงานในช่วงครึ่งเวลาแรกจะมีอัตราค่าทำงานในวันหยุดน้อยกว่าครึ่งเวลาหลัง การกำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดโดยการแบ่งช่วงเวลาการทำงานเช่นนี้ ก่อนข้างจะละเอียดมากเกินไป เพราะถ้าเป็นการทำงานในวันหยุดแล้วก็น่าจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราเท่าๆ กันทั้งวัน ซึ่งทำงานมากก็จะได้ค่าทำงานมากตามลำดับอยู่แล้ว สำหรับในประเทศฟิลิปปินส์นั้น ได้กำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ 2 อัตรา แต่แบ่งตามลักษณะของวันหยุดนั้นเองว่า เป็นวันหยุดที่ช้อนกันมากกว่า 1 ประเภทหรือไม่ ถ้าเป็นวันหยุดช้อนระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีอัตราค่าทำงานในวันหยุดจะสูงขึ้นกว่าอัตราทำงานในวันหยุดอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งกฎหมายไทยนั้นถ้าปรากฏลักษณะเช่นนี้จะมีการเลื่อนวันหยุดตามประเพณีไปในวันทำงานถัดไป ซึ่งสามารถปรับใช้กับการทำงานเกษตรกรรมได้อยู่แล้ว ในเรื่องอัตราค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดนี้ น่าจะให้ความสนใจที่อัตราในการคำนวณมากกว่าการจัดแบ่งช่วงเวลาแบบประเทศฟิลิปปินส์หรือมาเลเซีย เพราะโดยสภาพที่ต้องการทำงานทุกวัน เช่น กิจการเลี้ยงไก่ที่สำรวจ แสดงถึงความจำเป็นที่อาจจะต้องการทำงานในวันหยุดบ่อยกว่างานอุตสาหกรรม และงานพาณิชย์กรรม ตลอดจนผู้ประกอบการเกษตรกรรมจะมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมอยู่แล้ว ดังนั้นในเรื่องอัตราค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดนี้ จึงน่าจะมีอัตราค่ากว่าที่ใช้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันเช่นประเทศมอรอคโคที่กำหนดค่าทำงานในวันหยุดไว้ในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ซึ่งหากมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุดก็ควรจะมีย่านวนน้อยกว่าอัตราตามกฎหมายปัจจุบันเช่นกัน

การคุ้มครองแรงงานหญิง

เนื่องจากแรงงานหญิงมีสภาพร่างกายและสถานะทางสังคมที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานบางประเภท หรือในขณะตั้งครรภ์จะต้องการเวลาหยุดติดต่อกันเพื่อคลอด รัฐจึงต้องกำหนดมาตรการขึ้นมาใช้บังคับควบคุมการใช้แรงงานหญิงให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างควบคู่กันไป ดังนี้

1. เวลาทำงาน

ลูกจ้างหญิงจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องเวลาทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างชาย แต่เพื่อสุขอนามัยของหญิงซึ่งมีร่างกายไม่แข็งแรงเท่าชาย และเพื่อความปลอดภัยของหญิง กฎหมายของประเทศต่างๆ จึงกำหนดคุ้มครองในเรื่องเวลาทำงานของหญิงไว้เป็นพิเศษ ดังนี้

ข้อแนะนำที่ 18 การทำงานกลางคืนของสตรีในกิจการเกษตร

ข้อแนะนำนี้เสนอว่าสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องวางขั้นตอนเพื่อกำหนดการจ้างสตรีที่หารายได้โดยการทำงานในกิจการเกษตรระหว่างเวลากลางคืนในลักษณะที่จะประกันให้สตรีมีระยะเวลาการพักผ่อนที่สอดคล้องกับความต้องการของร่างกาย ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกันหากเป็นไปได้⁶⁰

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดห้ามหญิงทำงานกลางคืนวันแต่มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน และยกเว้นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ทำงานกลางคืนได้ เช่น กรณีต้องป้องกันการสูญเสียของสินค้า หรือลูกจ้างหญิงนั้นอยู่ในตำแหน่งบริหาร หรืองานนั้นต้องการความชำนาญทางฝีมือ และคล่องแคล่วของหญิง ฯลฯ⁶¹

ประเทศอินโดนีเซีย ห้ามหญิงทำงานกลางคืน และห้ามทำงานในวันแรกและวันที่สองของการมีรอบเดือน วันแต่เป็นงานที่กฎหมายกำหนด เช่น ลักษณะงาน สถานที่ สภาพการทำงานเหมาะสมกับสตรี ฯลฯ⁶²

ประเทศมาเลเซีย ห้ามหญิงทำงานในเวลาระหว่าง 22.00-5.00 น. ห้ามทำงานใต้ดิน และจะต้องมีเวลาพักติดต่อกันในแต่ละวันทำงานไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมง⁶³

ประเทศมอรอคโค ห้ามหญิงทำงานกลางคืน (เริ่มตั้งแต่ 2 ชั่วโมงหลังพระอาทิตย์ตก จนถึง 2 ชั่วโมงก่อนพระอาทิตย์ขึ้นในวันถัดไป)⁶⁴

⁶⁰แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง, "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับ การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม". หน้า 2.

⁶¹ The Labour code of Philippines , Art 130.

⁶² Act. No. 10 of 1951, To Bring Labour Act No.12 of 1948 of The Republic of Indonesia into Operation throughout Indonesia, Art. 7-9.

⁶³ The Employment Act , Art. 34 .

⁶⁴ Act. No. 1 - 72 - 219 , 116.

ประเทศอาร์เจนติน่า ห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะแต่งงาน⁶⁵

ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของสตรีในกิจการเกษตร กำหนดไว้แต่ว่าในการทำงานของหญิงในกิจการเกษตรจะต้องมีเวลาพักติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 9 ชั่วโมง ซึ่งกฎหมายไทยก็ได้กำหนดห้ามหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00-6.00 น. เว้นแต่งานต้องทำต่อเนื่อง หรือเป็นงานกะหรืองานต้องทำในเวลาดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันกฎหมายของประเทศอื่นๆ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย มอรอคโค ก็ห้ามหญิงทำงานในช่วงกลางคืนเช่นกัน แต่จะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดของช่วงเวลาที่ห้ามทำงาน (กำหนดช่วงเวลาต่างกัน) แต่กฎหมายของฟิลิปปินส์นั้นจะกำหนดไว้ใกล้เคียงกับข้อเสนอฉบับที่ 13, มากที่สุด คือ กำหนดห้ามหญิงทำงานกลางคืนวันแต่มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน ในขณะที่ประเทศมาเลเซียกำหนดเวลาพักติดต่อกันไว้มากถึง 11 ชั่วโมง นอกจากนี้แต่ละประเทศก็จะมีการกำหนดห้ามหญิงทำงานในกรณีอื่นๆ อีก เช่น การห้ามหญิงทำงานในวันแรกและวันที่สองของการมีรอบเดือน ของประเทศอินโดนีเซีย ฯลฯ จะสังเกตเห็นว่ากฎหมายต่างๆ ประเทศได้ให้ความสำคัญกับการห้ามหญิงทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งในเรื่องนี้กฎหมายไทยค่อนข้าง เปิดโอกาสให้มีการทำงานกลางคืนได้มากกว่าประเทศอื่นโดยให้ทำได้ในช่วงครั้งแรก แม้ว่าในคืนหนึ่งหญิงอาจจะมีเวลาพักติดต่อกันไม่ถึง 9 ชั่วโมง ตามข้อเสนอฉบับที่ 13 แต่แรงงานในงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการเลี้ยงไก่มีเวลาพักระหว่างการทำงานมากอยู่แล้ว จึงไม่น่ามีปัญหาในเรื่องเวลาพักผ่อนจะไม่เพียงพอ

2. ประเภทของงาน

นอกจากจะมีการกำหนดเวลาทำงานของหญิงไว้เป็นพิเศษแล้ว กฎหมายของประเทศมาเลเซียยังห้ามมิให้หญิงทำงานใต้ดิน ซึ่งถือว่าเป็นงานอันตรายอย่างหนึ่ง ในขณะที่กฎหมายของประเทศไทย ได้กำหนดห้ามหญิงทำงานอันตราย ซึ่งระบุประเภทของงานไว้มากกว่า ได้แก่ ห้ามหญิงทำความสะอาดเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะกำลังทำงาน ห้ามทำงานบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป ห้ามทำงานที่ใช้เลื่อยวงเดือน ห้ามทำงานผลิตหรือขนส่งวัสดุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ห้ามทำงานเหมืองแร่ที่ทำใต้ดิน และห้ามทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือ

⁶⁵ Act. No. 22248, 1980, 113.

เงินของหนักตามน้ำหนักที่กฎหมายกำหนด

เนื่องจากการทำงานเกษตรกรรมนั้น แทนจะไม่มีการทำงานประเภทที่กฎหมายกำหนดเลย โดยเฉพาะงานประเภทที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ต่างๆ ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม จึงอาจกำหนดคุ้มครองในเรื่องประเภทของงานที่ห้ามหญิงทำ แต่เฉพาะเรื่องการห้ามทำงาน ยก แยก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเงินของหนักตามกฎหมายของประเทศไทยเท่านั้น เพราะจากการสำรวจตัวอย่างในกิจการเลี้ยงไก่ และข้อมูลในเรื่องสภาพและปัญหาในการทำงานเกษตรกรรมประเภทอื่นๆ จะมีลูกจ้างเพียงจำนวนน้อยจึงว่าต้องทำงานหนักบ้าง

3. การลาคลอด

ด้วยเหตุที่ลูกจ้างหญิงอาจตั้งครรภ์ ซึ่งตามธรรมชาติแล้ว จำเป็นจะต้องหยุดพักการทำงานเพื่อคลอดและดูแลทารกเป็นช่วงระยะเวลาติดต่อกันมากพอสมควร กฎหมายจึงต้องกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดโดยไม่เสียสภาพความเป็นลูกจ้าง เพื่อประโยชน์แก่ตัวหญิงและทารก ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 108 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (Maternity Protection Revised)

การลาคลอดนั้นกำหนดอย่างน้อย 12 สัปดาห์โดยรวมถึงการลาคลอดโดยบังคับหลังคลอด โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้เดิม และได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ระหว่างการลาคลอดนายจ้างจะยื่นหนังสือแจ้งการเลิกงานไม่ได้ ต้องบังคับ 7 กันยายน 1955⁶⁶

ข้อแนะนำฉบับที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงที่มีรายได้ทางการเกษตรก่อน และหลังการให้กำเนิดบุตร

ข้อแนะนำนี้เสนอว่าประเทศสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนงานหญิงที่รับจ้างในกิจการเกษตรทั้งก่อนและหลังการให้กำเนิดบุตร ทั้งนี้จะต้องให้ความคุ้มครองในลักษณะเดียวกับที่กำหนด

⁶⁶ นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา. หน้า 103-104

ในอนุสัญญาเกี่ยวกับหญิงซึ่งรับจ้างทำงานในงานอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ ซึ่งที่ประชุม ILO ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม ณ กรุงวอชิงตัน และแน่ว่ามาตรการดังกล่าวควรจะรวมถึงสิทธิในการหยุดงานก่อนและหลังการกำเนิดบุตร ตลอดจนสิทธิเกี่ยวกับประโยชน์ช่วยเหลือระหว่างระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งมาตรการดังกล่าว อาจกำหนดให้อยู่นอกกองทุนของรัฐหรือด้วยวิธีการของระบบการประกันก็ได้⁶⁷

ประเทศฟิลิปปินส์ ลูกจ้างหญิงที่ทำงานแล้ว 6 เดือน จะได้สิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 4 สัปดาห์หลังคลอด (ประมาณ 45 วัน)⁶⁸

ประเทศอินโดนีเซีย ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอด 1 เดือนครึ่งก่อนและหลังคลอด โดยได้ค่าจ้าง (ประมาณ 90 วัน)⁶⁹

ประเทศมาเลเซีย ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอด 60 วันติดต่อกัน เริ่มลาได้ตั้งแต่ 30 วันก่อนคลอด แต่จะได้รับเบี้ยเลี้ยงการเป็นมารดาในช่วงที่ลา เมื่อทำงานมาแล้ว 4 เดือนก่อนวันครบกำหนดคลอด⁷⁰

ประเทศมอรอคโค ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดรวม 12 สัปดาห์ (ประมาณ 90 วัน) และอาจขยายไปอีก 3 สัปดาห์ ถ้าเกิดความเจ็บป่วย เนื่องจากการตั้งครรภ์ภายใน 1 ปีนับแต่การคลอดบุตร โดยนายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้⁷¹

ประเทศอาร์เจนตินา ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดโดยไม่รับค่าจ้าง 45 วัน ก่อนและหลังคลอด โดยรวมแล้วไม่เกิน 90 วัน⁷²



⁶⁷ แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง. "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม". หน้า 2.

⁶⁸ The Labour code of Philippines, Art 133.

⁶⁹ Ordinance of 17 December 1925 on Measures Limiting Child Labour and Nightwork for Women Art. 3.

⁷⁰ The Employment Act, Art. 37.

⁷¹ Act. No. 1 - 72 - 219, 15.

⁷² Act. No. 22248, Art. 15.

ในเรื่องการลาคลอดนี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (Maternity Protection Revised) กำหนดให้หญิงลาคลอดได้อย่างน้อย 12 สัปดาห์ (ประมาณ 90 วัน) โดยได้ค่าจ้างอย่างน้อย 2 ใน 3 ของค่าจ้าง (ประมาณ 60 วัน) ในเรื่องลาคลอดนี้กฎหมายแต่ละประเทศ กำหนดจำนวนวันลาไว้ต่างกันตั้งแต่ 45-90 วัน ซึ่งกฎหมายไทยกำหนดไว้ 90 วันเท่ากับประเทศอินโดนีเซีย มอร็อกโค และอาร์เจนตินาที่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมแยกต่างหากจากงานอื่นซึ่งนับว่าเป็นกำหนดเวลาที่เหมาะสมแล้ว แต่ประเด็นปัญหาอยู่ที่สมควรจะให้ค่าจ้างในวันลาคลอดกี่วันภายหลังจากทำงานมาแล้วกี่วัน ซึ่งในประเทศไทยลูกจ้างหญิงจะได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันต่อครรภ์หนึ่งๆ โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ทั้งนี้ที่เป็นลูกจ้าง ส่วนประเทศอินโดนีเซีย มอร็อกโค และอาร์เจนตินานั้นลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างทั้ง 90 วัน ทั้งนี้ที่เป็นลูกจ้าง แต่ในประเทศฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้เพียง 60 วัน ทั้งนี้ที่เป็นลูกจ้าง แต่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาคลอดเมื่อทำงานมาแล้วกับนายจ้างคนนี้ 6 เดือนในฟิลิปปินส์ และทำงานกับนายจ้างคนนี้มาแล้ว 4 เดือนในมาเลเซีย เมื่อพิจารณาว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ในงานเกษตรกรรมจะทำงานกับนายจ้างไม่นานนักเช่น ในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างนั้น นายจ้างถึงร้อยละ 47.5 ของนายจ้างทั้งหมด แย้งว่ามีปัญหาในเรื่องลูกจ้างอยู่ไม่นาน ดังนั้นควรกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 90 วันโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันตามกฎหมายปัจจุบันแต่ควรกำหนดเพิ่มเติมว่าลูกจ้างหญิงจะได้ค่าจ้างในวันลาคลอดเมื่อทำงานมาแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย เพื่อให้ความยุติธรรมกับนายจ้างซึ่งมีความเสี่ยงในเรื่องลูกจ้างอยู่ทำงานไม่นาน

การคุ้มครองแรงงานเด็ก

ด้วยเหตุที่แรงงานเด็กมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานบางประเภท ตลอดจนมีความระมัดระวัง ความรับผิดชอบไม่เพียงพอในการทำงานหลายประเภท กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ จึงได้กำหนดให้ความคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ โดยจะเปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายประเทศต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กทั้งหมดเสียก่อน แล้วจึงสรุปวิเคราะห์ร่วมกันในตอนท้าย

1. อายุขั้นต่ำในการทำงาน กฎหมายได้กำหนดอายุขั้นต่ำ ซึ่งสามารถจ้างเด็กทำงานได้ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยเกณฑ์อายุอนุญาตให้เด็กรับจ้างทำงานในกิจการเกษตร (Minimum Age Agriculture)

กำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในโรงงานเกี่ยวกับเกษตรในเวลานอกเหนือจากเวลาปกติของการเรียนหนังสือ อย่างไรก็ตามกรณีที่มีการว่าจ้างจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการเรียนมีผลบังคับ 31 สิงหาคม 1923⁷³

อนุสัญญาฉบับที่ 60 ว่าด้วยเกณฑ์อายุขั้นต่ำในงานที่ไม่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม อนุสัญญาฉบับนี้เปิดโอกาสให้มีการอนุญาตให้เด็ก (ผู้มีอายุไม่เกิน 15 ปี หรือเกิน 15 ปี ซึ่งโดยผลของกฎหมายกำหนดให้ศึกษาอยู่ในโรงเรียน) สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการที่มีสมาชิกในครอบครัวรับจ้างทำงานอยู่ก่อนแล้ว และลักษณะงานมิใช่เป็นงานอันตรายหรือมีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตราย โดยเด็กอาจทำงานเบาๆ และจำนวนชั่วโมงทำงานที่ให้เด็กทำต้องไม่ยาวนานเกินไปนัก (เด็กอายุเกินกว่า 13 ปี อาจถูกว่าจ้างให้ทำงานเบาได้นอกเวลาเรียน และเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี จะถูกว่าจ้างทำงานเบาเกินกว่า 2 ชั่วโมงได้)⁷⁴

ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดอายุขั้นต่ำของเด็ก ในการรับจ้างแรงงานไว้ 15 ปี เว้นแต่เป็นงานของบิดามารดา ทั้งนี้ต้องไม่รบกวนเวลาเรียนของเด็ก ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานอันตราย⁷⁵

ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ 12 ปี และมีข้อยกเว้นให้เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานได้ในกรณีที่งานนั้นดำเนินการโดยสมาชิกครอบครัว เป็นความร่วมมือตามประเพณีท้องถิ่น หรือมีแต่สมาชิกของครอบครัวทำงานในสถานประกอบการนั้น ฯลฯ⁷⁶

ประเทศมอรอคโค กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้ 12 ปี⁷⁷

⁷³ แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง. "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม". หน้า 1

⁷⁴ นิคม จันทรวาท. กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา. หน้า 166.

⁷⁵ The Labour Code of Philippines, Art 139.

⁷⁶ Ordinance of 17 December 1925, Art. 2.

⁷⁷ Act No. 1 - 72 - 219, 13, 14.

ประเทศอาร์เจนตินา กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้ 14 ปี เว้นแต่เป็นงานของสมาชิกในครอบครัว ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีทำงานกลางคืน และห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย⁷⁸

2. เวลาทำงาน กฎหมายของแต่ละประเทศได้กำหนดเวลาที่ห้ามเด็กทำงาน ซึ่งเป็นช่วงเวลากลางคืนดังนี้

ข้อแนะนำที่ 14 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในงานเกษตร

1. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อบังคับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานเกษตรในเวลากลางคืนนั้นจะต้องกระทำในลักษณะให้เด็กได้มีเวลาพักผ่อนโดยสอดคล้องกับสภาพร่างกาย แต่ทั้งนี้ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน

2. ประเทศสมาชิกดังกล่าวนี้ จะต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อบังคับการจ้างเยาวชนอายุระหว่าง 14-18 ปี ทำงานเกษตรในระหว่างกลางคืน จะต้องกระทำในลักษณะให้เด็กได้มีเวลาพักผ่อน โดยสอดคล้องกับสภาพร่างกาย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน⁷⁹

ประเทศอินโดนีเซีย ห้ามเด็กอายุ 12-14 ปี ทำงานระหว่างเวลา 20.00 - 05.00 น.

ประเทศมอรอคโค กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานกลางคืน

ประเทศอาร์เจนตินา กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานกลางคืน

3. ประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ ในการทำงานบางประเภทนั้น ผู้ทำงานมีความเสี่ยงกับอันตรายสูง ดังนั้นกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์และอาร์เจนตินา จึงกำหนดห้ามไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทย ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด เช่น งานหลอม เป่า

⁷⁸ Act No. 22248, 1980, 64

⁷⁹ แรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสภาที่ปรึกษาแห่งชาติ, กระทรวง. "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม". หน้า 4

หล่อ ริด โลหะ หรือวัสดุอื่น งานปั้นโลหะหรือวัสดุอื่น ฯลฯ ซึ่งแทบจะไม่ปรากฏว่ามีการทำงาน อันตรายเหล่านี้ในงานเกษตรกรรมเลย

จากสาระสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็กข้างต้นสามารถสรุปและวิเคราะห์ได้ดังนี้
 ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 14 ได้กำหนดห้ามจ้างเด็กอายุ ต่ำกว่า 14 ปี ทำงานตอนกลางคืน และต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกันใน แต่ละวัน ถ้าเด็กอายุ 14-18 ปี จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งเป็นการ ให้ความสำคัญกับเวลาพักผ่อนของร่างกาย สำหรับกฎหมายไทยนั้นได้จัดแบ่งการคุ้มครองแรงงาน เด็กไว้ตามช่วงอายุ เช่น ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ 13 ปี และห้ามจ้างเด็ก อายุ 13-15 ปี ยกเว้นจ้างทำงานที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด (ปัจจุบันโอนอำนาจมา เป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) โดยห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามทำงานในวันหยุด ห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00-6.00 น. และห้ามเด็กอายุ 13-18 ปี ทำงานปกติเกินวัน ละ 8 ชั่วโมง ในขณะที่ประเทศอื่นๆ จะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ในราย ละเอียดยแตกต่างกันไปบ้าง และจะห้ามทำงานในเวลากลางคืนในช่วงเวลาที่จะกำหนดไว้ ต่างกัน แต่กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซียและอาร์เจนตินานั้น กำหนดยกเว้นให้เด็กที่ อายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำตามกฎหมายทำงานได้ถ้างานนั้นเป็นงานของบิดามารดาหรือสมาชิกในครอบครัว (ต้องจ้างในฐานะลูกจ้าง) โดยกฎหมายฟิลิปปินส์ได้ควบคุมว่าจะต้องไม่รบกวนเวลาเรียน ของเด็ก หรือในประเทศอินโดนีเซียนั้นนอกจากการยกเว้นเพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวแล้ว ยังรวมยกเว้นให้ในกรณีที่งานนั้นเป็นการร่วมมือตามประเพณีท้องถิ่นด้วย ซึ่งถือว่าได้กำหนดไว้ กว้างกว่ากฎหมายไทย

อย่างไรก็ตามในเรื่องแรงงานเด็กนี้ สามารถนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน มาปรับใช้ได้ โดยกำหนดให้งานเกษตรกรรมเป็นงานที่อนุญาตให้เด็กอายุ 13-15 ปี สามารถทำ งานได้ แต่น่าจะเสริมข้อยกเว้นให้เด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี สามารถทำงานซึ่งเป็นงานของบิดามารดา ได้ แต่ต้องไม่รบกวนเวลาเรียนของเด็กอย่างเดียวกันกับการคุ้มครองของกฎหมายฟิลิปปินส์ เพราะ งานเกษตรกรรมโดยทั่วไปไม่ใช่งานหนักไม่ใช่งานอันตราย และเห็นว่าควรกำหนดให้เด็กมีเวลา พักติดต่อกัน ในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงหรือ 9 ชั่วโมงตามข้อเสนอ ฉบับที่ 14 เพื่อเป็น ประโยชน์กับสภาพร่างกายของเด็ก

เงินทดแทน

ลูกจ้างอาจได้รับบาดเจ็บ หรือเกิดการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรจะได้รับผิดชอบอันตราย หรือความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับเพราะทำงานให้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง เพื่อทดแทนความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปแล้ว จะมีการกำหนดกองทุนเงินทดแทนซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อใช้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ และอาร์เจนติน่า ได้กำหนดเรื่องค่าทดแทนไว้ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่กรรม เนื่องจากการทำงานจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. บริการทางการแพทย์
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 3 กรณี ซึ่งในแต่ละกรณีลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนตามอัตราและระยะเวลาต่างกันตามความเสียหายที่ได้รับ ได้แก่ กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานชั่วคราว กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานบางส่วนถาวร (พิการบางส่วน) และกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานถาวร (พิการ)⁸⁰
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ประเทศอาร์เจนติน่า ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจะได้รับประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ⁸¹

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในปัจจุบัน ได้กำหนดให้การคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมด้วย ซึ่งลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย หรือตายจากการทำงานหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างจะได้รับเงินทดแทน ซึ่งได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานกรณีเกิดความบกพร่องทางร่างกาย ค่าทำศพกรณีตาย และค่าทดแทนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานเรื่องเงินทดแทนของประเทศฟิลิปปินส์แล้วนับว่ากฎหมายไทยให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า กล่าวคือ ในฟิลิปปินส์นั้น ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่กรรม เนื่อง

⁸⁰ The Labour Code of Philippines, Art. 185, 192, 193, 194

⁸¹ Act. No. 22248

จากการทำงานเท่านั้น ในขณะที่กฎหมายไทยได้ให้เงินทดแทนกรณีลูกจ้างสูญหาย และด้วยสาเหตุจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างด้วย อีกทั้งประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้เงินทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพและกรณีตาย ซึ่งเป็นประโยชน์ที่น้อยกว่ากฎหมายไทย และเมื่อนำความของกฎหมายอาร์เจนตินาที่กำหนดให้ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมจะต้องได้รับประโยชน์เรื่องเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ แล้ว จึงควรกำหนดกฎหมายในเรื่องเงินทดแทนให้บังคับกับลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย ภายใต้เงื่อนไขและรายละเอียดในเรื่องสิทธิที่จะได้รับและจำนวนที่จะได้รับเท่าๆ กัน และด้วยเหตุที่การทำงานเกษตรกรรมก็มีความเสี่ยงกับอันตรายตามกฎหมายน้อย ดังจะเห็นจากแรงงานร้อยละ 68.4 ของแรงงานในกิจการเสี่ยงภัยตัวอย่าง แจ้งว่าไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งแรงงานที่เหลือก็แจ้งว่าเคยได้รับบาดเจ็บบ้างแต่น้อยมากสามารถทำงานต่อไปได้ จึงควรมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนสำหรับการทำงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะแยกออกจากกองทุนเงินทดแทนปัจจุบัน เพราะตามสภาพที่มีความเสี่ยงอันตรายในการทำงานน้อยกว่างานอื่นๆ นายจ้างงานเกษตรกรรมจึงควรจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่ต่ำกว่าเงินสมทบของงานอื่นๆ ตลอดจนเมื่อจัดเก็บเงินได้จำนวนหนึ่งแล้วก็อาจจะหยุดเก็บเงินสมทบสักพักหนึ่ง จนเงินกองทุนพร้อมลงจนถึงระดับหนึ่งจึงจัดเก็บเงินสมทบมาเสริมอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อมิให้เงินทุนหมุนเวียนในกิจการของนายจ้างจะต้องมาจอมอยู่กับกองทุน โดยมีการใช้ประโยชน์เพียงส่วนน้อย การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในภาคเกษตรกรรมนี้ จะเป็นหลักประกันในการเสี่ยงอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างอย่างดีที่สุด

คำชดเชย

คำชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้นคำชดเชยจึงเปรียบเสมือนเบี้ยเลี้ยงหรือค่าครองชีพระยะสั้นของลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง ในระหว่างที่กำลังหางานใหม่ซึ่งกฎหมายของแต่ละประเทศ ต่างก็กำหนดอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่ทำงานมาแล้ว โดยจะแบ่งช่วงการทำงานเป็นช่วงๆ และกำหนดให้คำชดเชยกับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วนานกว่าในอัตราที่มากกว่า แต่อาจจะกำหนดช่วงเวลาและอัตราค่าชดเชยไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ กรณีเลิกจ้างเพื่อการประหยัดและเสี่ยงการปิดกิจการลูกจ้าง จะได้รับคำชดเชยอย่างน้อย 1 เดือน หรือ 1 เดือนสำหรับการทำงานแต่ละปีแล้วแต่จำนวนใด



จะสูงกว่ากัน ถ้าเลิกจ้างเพราะเหตุอื่นจะได้ค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้าง 1 เดือน หรือ 1 เดือนครึ่ง สำหรับการทำงานแต่ละปี แล้วแต่จำนวนใด จะสูงกว่ากัน⁸²

ประเทศอินโดนีเซีย ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยอย่างน้อยตามจำนวนปีที่ทำงาน เช่นทำงานไม่ถึงปี จะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ทำงาน 3 ปี ขึ้นไป จะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน และจะได้ค่าธรรมเนียมบริการอีกจำนวนหนึ่งเมื่อทำงานแล้ว 5 ปีขึ้นไป⁸³

ประเทศมาเลเซีย ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์การหยุดงานผลประโยชน์การลดยแพและผลประโยชน์ของการออกจากงาน⁸⁴

ประเทศมอรอคโค ถ้าการเลิกจ้างไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขการเลิกจ้างที่กฎหมายกำหนดไว้ (เช่น ต้องอนุญาตให้ลูกจ้างที่ถูกเตือนเพราะละทิ้งหน้าที่ได้หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อหางานใหม่) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง⁸⁵

กฎหมายไทยได้กำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดหรือไม่ใช่การจ้างแรงงานที่เป็นฤดูกาล หรือไม่ใช่การจ้างชั่วคราวโดยมีกำหนดระยะเวลา เมื่อทำงานมาแล้ว 120 วัน (ประมาณ 4 เดือน) โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยตามช่วงระยะเวลาการทำงานออกเป็น 3 ช่วงได้แก่ ทำงานไม่ถึง 1 ปีจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 30 วันสุดท้าย ถ้าทำงาน 1 ปีแต่ยังไม่ถึง 3 ปีจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 90 วัน และถ้าทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปจะได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน เมื่อพิจารณาว่าในงานเกษตรกรรมบางประเภทจะมีการจ้างแรงงานในช่วงสั้นๆ กฎหมายที่มีอยู่แล้วก็มีความเหมาะสมในการบังคับใช้ เพราะนายจ้างที่จ้างแรงงานชั่วคราวสั้นๆและลูกจ้างรู้เรื่องระยะเวลาอยู่แล้ว จะได้ไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งเป็นภาระประการหนึ่งของนายจ้าง ในส่วนที่กฎหมายกำหนดค่าชดเชยสำหรับกรณีการเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต จำหน่าย บริการ เพราะนำ

⁸² The Labour Code of Philippines , Art.284

⁸³ Manpower Minister's Regulation, The Proceudce of work Relations Cessation and Settlement of Dismissal Bonus , Service Fee and Compensation

⁸⁴ Employment Act, Art 12 (1) , 60 (J) (1).

เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้กัน กฎหมายในส่วนนี้คงยังไม่จำเป็นกับงานภาคเกษตรกรรมนัก เพราะงานเกษตรกรรมในประเทศไทยยังไม่ก้าวหน้าไปถึงขนาดที่เครื่องจักรและเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานจนถึงขนาดสามารถปลดคนงานได้ หนึ่งในกฎหมายฟิลิปปินส์นั้น ได้กำหนดอัตราค่าชดเชยระหว่างการเลิกจ้างต่างๆ ไป และการเลิกจ้างเพราะต้องประหยัดและเลี่ยงการปิดกิจการไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ การเลิกจ้างประการหลังนั้นนายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในอัตราต่ำกว่า ซึ่งการแบ่งแยกกำหนดอัตราค่าชดเชยด้วยสภาพที่นายจ้างกำลังประสบความลำบากทางธุรกิจเช่นนี้ นับว่าเป็นการกำหนดที่น่าจะสร้างคามยุติธรรมในระหว่างนายจ้างได้ดีและเหมาะสมกับสภาพของกิจการเกษตรในประเทศไทย ซึ่งจะมีกิจการขนาดย่อยจำนวนมากซึ่งประสบภาวะรายได้ไม่คุ้มทุน และจะต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพื่อพุงให้กิจการสามารถดำเนินการได้ต่อไป และด้วยภาวะเช่นนี้นายจ้างควรจะได้รับภาระในเรื่องค่าชดเชยน้อยกว่านายจ้างอื่นที่กิจการไม่มีปัญหาถึงขนาดนี้ (มีความสามารถจ่ายค่าชดเชยมากกว่า) ดังนั้นน่าจะนำรายละเอียดในส่วนการกำหนดค่าชดเชยที่ต่างกันตามสภาพปัญหาของนายจ้าง มากำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยด้วย ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการเกษตรรายย่อยๆ ของไทยนั้นก็ประสบภาวะรายได้น้อย หรือขาดทุนอยู่แล้ว หรือจะเป็นผู้ประกอบการอื่นๆ ที่กำลังประสบปัญหาขาดทุนก็ไม่แน่ว่าจะต้องรับภาระเรื่องค่าชดเชยเท่าๆ กับนายจ้างอื่นๆ

สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

นายจ้างในฐานะที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ เป็นผู้กำหนดแผนงานและหลักเกณฑ์ในการทำงานและเป็นผู้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง ควรจะต้องมีหน้าที่ในการจัดหาและอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการบริโภค หรือจัดหาสิ่งใช้สอยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความจำเป็นในการดำรงชีวิต และนายจ้างควรมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างด้วย เพราะลูกจ้างต้องเสี่ยงกับอันตรายในการทำงานเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง ซึ่งกฎหมายของประเทศต่างๆ ไว้กำหนดมาตรฐานสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานไว้ ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ ให้นายจ้างจัดหน่วยปฐมพยาบาลพร้อมเครื่องอุปกรณ์และฝีกอบรวม ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง เกี่ยวกับการปฐมพยาบาล จัดการดูแลทางการแพทย์และทันตกรรม⁸⁶

ประเทศอินโดนีเซีย ให้นายจ้างดูแลสถานที่ทำงานและที่พักของลูกจ้างให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และกฎหมายได้วางมาตรฐานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้โดยละเอียด ในเรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุเกี่ยวกับไฟ สารพิษ ความสะอาด แสงสว่าง ฝุ่นละออง แก๊สไอน้ำ กลิ่นเหม็น ตลอดจนกำหนดคุณภาพของวัสดุก่อสร้าง สถานประกอบการ และกำหนดสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างละเอียด เช่น ลูกจ้างแต่ละคนจะต้องมีที่ว่างในการทำงานอย่างน้อย 10 ลูกบาศก์เมตร⁸⁷

ประเทศมอรอคโค สถานที่ทำงานต้องสะอาดเหมาะสมกับการรักษาสุขภาพอนามัย เครื่องจักรและเครื่องมือในการทำงานต้องอยู่ในสภาพที่เหมาะสมจะใช้งานและปลอดภัย และใน การใช้ผลิตภัณฑ์การเกษตรที่อาจเกิดอันตรายต่อผู้ใช้นั้นจะต้องกำหนดกฎระเบียบในการใช้อย่าง ชัดเจน⁸⁸

ประเทศอาร์เจนติน่า การทำงานต้องทำในสถานที่ซึ่งเหมาะสมกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และปัจจัยอื่นๆ นายจ้างต้องจัดสวัสดิการน้ำดื่มน้ำใช้ ห้องน้ำห้องส้วม ในจำนวนที่เพียงพอกับ แรงงานในสถานประกอบการ ในงานที่เสี่ยงอันตราย นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลให้ลูกจ้างถ้ามีโรคระบาดที่ต้องหาทางป้องกัน⁸⁹



1. สวัสดิการในการทำงาน

กฎหมายของทุกประเทศจะกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการดำรง ชีวิตที่สะอาดและเพียงพอแก่ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการซึ่งกฎหมายบางประเทศจะกำหนด

⁸⁶ The Labour code of Pilippines , Art.157

⁸⁷ Regulation of The Minister of Labour No.7 of 1964 on Condition of Health , Cleanliness and Lighting in Workplaces .

⁸⁸ Act. 1 - 72 - 219, Art. 36, 37, 38.

⁸⁹ Act No.22248, 1980, 85 .

รายละเอียดไว้ด้วยว่านายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการอะไรบ้าง เช่น ประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม จัดทางระบายน้ำ สิ่งโสโครก แสงสว่าง และทางออกฉุกเฉินในอาคาร บริการปฐมพยาบาล เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ซึ่งกฎหมายของประเทศอาร์เจนตินาก็จะกำหนดไว้ใกล้เคียงกัน แต่สำหรับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมอรอคโค นั้น จะกำหนดเรื่องสวัสดิการไว้เพียงกว้างๆ เช่น ประเทศอินโดนีเซียให้นายจ้างดูแลสถานที่ทำงานและที่พักของลูกจ้างให้สะอาดถูกสุขลักษณะ หรือในประเทศมอรอคโค ให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดเหมาะสมกับการรักษาสุขภาพอนามัย นอกจากนี้ก็จะมีการกำหนดให้นายจ้างจัดหน่วยปฐมพยาบาลพร้อมเครื่องอุปกรณ์ ระบุได้ว่าทุกๆ ประเทศต่างก็กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการพื้นฐานที่สะอาดและเพียงพอแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยเน้นหนักที่สถานที่ทำงานแต่ เฉพาะในกฎหมายอินโดนีเซียนั้น ได้กำหนดพิเศษอีกว่านอกจากนายจ้างจะต้องดูแลสถานที่ทำงานแล้ว จะต้องดูแลที่พักของลูกจ้างให้สะอาดถูกสุขลักษณะด้วย

ในกิจการเกษตรกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการเลี้ยงสัตว์ เช่น กิจการเลี้ยงไก่ นายจ้างจำนวนมากแทบทุกคนจะจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างภายในสถานประกอบการ ซึ่งจะที่บ้านพักแก่คนงานแต่ละคนหรือแต่ละครอบครัวคนละหลัง ดังนั้นจึงน่าจะนำบทกำหนดในกฎหมายอินโดนีเซียที่ให้นายจ้างดูแลที่พักของลูกจ้างให้สะอาดถูกสุขลักษณะ มากำหนดเพิ่มไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะใช้บังคับกับงานภาคเกษตรกรรมด้วย เพราะถึงแม้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างได้พักอาศัยในบ้านที่จัดให้ แต่บ้านพักเหล่านั้นก็ยังอยู่ภายในสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างสมควรจะดูแลให้ลูกจ้างทำความสะอาดบ้านพักของตนเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเอง นอกเหนือจากนั้นก็ยังสามารถนำบทกำหนดในเรื่องสวัสดิการ ในกฎหมายปัจจุบันมาบังคับใช้กับงานภาคเกษตรกรรมได้

2. ความปลอดภัยในการทำงาน

เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศมอรอคโค และอาร์เจนตินา ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะใช้กับการทำงานเกษตรเท่านั้น ได้วางเกณฑ์ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้สั้นๆ โดยประเทศมอรอคโค กำหนดให้นายจ้างดูแลเครื่องจักร เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในการใช้งานและมีความปลอดภัย และถ้ามีการใช้ผลิตภัณฑ์การเกษตรที่อาจเกิดอันตรายต่อผู้ใช้ (เช่น เคมีภัณฑ์) ก็จะต้องกำหนดกฎระเบียบในการใช้ไว้อย่างชัดเจน ส่วนประเทศอาร์เจนตินานั้น

กำหนดให้นายจ้างต้องออกกฎระเบียบเกี่ยวกับ เครื่องจักร เครื่องมือ ในการทำงาน และต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้างในการทำงานเสี่ยงอันตราย (เช่น การจัดหาเครื่องกรองอากาศป้องกันสารเคมี) และต้องป้องกันโรคระบาดในท้องถิ่นด้วย ซึ่งแม้จะกำหนดเกณฑ์ใช้สั้นๆ แต่ก็เหมาะสมกับการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งโดยสภาพการทำงานทั่วไปจะทำงานกลางแจ้งหรือในโรงเรือนซึ่งโล่งอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีความสลับซับซ้อนมากนัก ในกิจการเลี้ยงไก่การงานของลูกจ้างจะเสี่ยงอันตรายในเรื่องสารเคมีอันตราย ฝุ่นละออง และกลิ่นบ้างแต่ก็ไม่รุนแรงนัก ซึ่งก็น่าจะแก้ปัญหาด้วยการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น เครื่องกรองอากาศ และสำหรับกฎหมายของประเทศอาร์เจนตินานั้น มีความน่าสนใจอย่างยิ่งในเรื่องที่กำหนดให้นายจ้างต้องหาทางป้องกันโรคระบาด เพราะกิจการเกษตรกรรมนั้นส่วนมากจะอยู่ในต่างจังหวัด ซึ่งบางพื้นที่อยู่ไกลจากองค์กรหรือหน่วยงานทางแพทย์ที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย ถ้ามีโรคระบาดในพื้นที่นั้นลูกจ้างจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อโรคอย่างมาก นายจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ดีกว่าก็น่าจะให้การดูแลป้องกันอันตรายที่จะเกิดกับลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานนั้นได้กำหนดเป็นประกาศกระทรวง เพื่อใช้บังคับกับความปลอดภัยแต่ละเรื่องๆ ซึ่งในปัจจุบันคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 16 เรื่อง ซึ่งมีผลบังคับใช้กับงานทุกประเภทรวมทั้งงานเกษตรกรรมด้วย ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ภาวะแวดล้อม ภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ไฟฟ้า ภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ) การก่อสร้าง ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว การทำงานก่อสร้างนั่งร้าน การทำงานของลูกจ้าง การทำงานเกี่ยวกับบันจัน การตอกเสาเข็ม การทำงานในสถานที่อับอากาศ สารเคมีอันตราย การทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ การทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่นและการพังทลาย และการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยหลายๆ เรื่องนั้นไม่มีโอกาสที่มันบังคับใช้ในการทำงานเกษตรเลย เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานก่อสร้างนั่งร้าน การทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ ฯลฯ แต่ในบางเรื่องก็สามารถนำมาบังคับใช้กับงานเกษตรกรรมได้ดี เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมีรายละเอียดให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลประเภทต่างๆ ให้เหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้าง ฯลฯ ซึ่งกฎหมายไทยได้กำหนดคุณลักษณะของอุปกรณ์ไว้ค่อนข้างชัดเจน

ดังนั้นในการคุ้มครองแรงงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างภาค
เกษตรกรรมนี้จึงน่าจะกำหนดหลักเกณฑ์อย่างกว้างในกฎหมายที่บังคับใช้เฉพาะการทำงาน
เกษตรกรรม เช่นเดียวกับ กฎหมายของประเทศมอรอคโค และอาร์เจนติน่า เพื่อใช้เป็นเกณฑ์
เบื้องต้นในสถานประกอบการทั่วไป และบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอด
ภัยในการทำงาน ที่เกี่ยวกับการทำงานในงานภาคเกษตรด้วย ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อลูกจ้างเป็น
อย่างมากเพราะประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ นั้นได้กำหนดเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยไว้เฉพาะ
เรื่อง จึงมีความละเอียดและมีผลในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย