

## บทที่ 2

### การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรในชนบทยังคงประกอบกิจการเกษตรกรรมเป็นอาชีพ โดยในปี พ.ศ. 2536 ประมาณได้ว่าประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด 58,584,000 คน เป็นกำลังแรงงาน 33,619,000 คน โดยเป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำ 32,390,000 คน ซึ่งเป็นกำลังแรงงานในงานเกษตรกรรม 18,042,000 คน กล่าวคือมีกำลังแรงงานในงานเกษตรกรรมจำนวนร้อยละ 57.02 ของกำลังแรงงานที่มีงานทำทั่วประเทศ<sup>1</sup> และเนื่องจากในระยะสองทศวรรษที่ผ่านมา ประชากรของประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง แต่พื้นที่ดินที่ใช้ทำการเกษตรกรรมมีจำกัดไม่ได้เพิ่มตามจำนวนประชากร และกลับมีพื้นที่น้อยลงด้วยเพราะความเจริญเติบโตของงานอุตสาหกรรม และงานพาณิชย์กรรมได้ขยายตัวรุกกล้าเข้าไปในพื้นที่ทำการเกษตรกรรมแต่เดิมเป็นบางส่วนเช่น การขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร ทำให้มีความหนาแน่นของประชากรในการใช้พื้นที่ทำการเกษตรกรรมมาก แรงงานในงานเกษตรกรรมบางคนไม่มีพื้นที่ทำการเกษตรกรรมของตนเอง ต้องรับจ้างทำงานเกษตรกรรมให้แก่เกษตรกรหรือเจ้าของที่ดินอื่นหรืออพยพเข้าสู่เมืองเพื่อรับจ้างในงานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชย์กรรมเป็นแรงงานอพยพ เมื่อถึงฤดูกาลทำงานเกษตรกรรมจึงจะกลับถิ่นฐานที่อยู่เดิมเพื่อรับจ้าง เป็นลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ดังนั้น แรงงานในงานเกษตรกรรมในแต่ละปีจึงมีจำนวนไม่คงที่ ดังเช่นในปี พ.ศ. 2536 ในช่วงนอกฤดูการเกษตร (มกราคม-มีนาคม) มีกำลังแรงงานในงานเกษตรกรรมที่มีงานทำประมาณ 16,214,000 คน และในช่วงฤดูการเกษตร (กรกฎาคม-กันยายน) มีกำลังแรงงานในงานเกษตรกรรมที่มีงานทำ 21,359,000 คน<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำปี 2536 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536), หน้า 5

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 20

แรงงานทั่วประเทศโดยเฉพาะแรงงานในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม ได้รับความสนใจในการศึกษาจัดทำสถิติในเรื่องจำนวนแรงงาน การอพยพแรงงาน และปัญหาในการทำงานพอสมควร แรงงานในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมนั้น ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน รวม 16 เรื่อง ด้านการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่แรงงานในงานเกษตรกรรมนั้นจะได้รับการคุ้มครองแรงงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 เมื่อมีการใช้ลูกจ้างตลอดปีหรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น ที่แรงงานในงานเกษตรกรรมจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายโดยทั่วกัน เมื่อพิจารณาว่าแรงงานในงานเกษตรกรรมมีจำนวนมากกว่าครึ่งของจำนวนแรงงานในวัยทำงานทั่วประเทศ ประกอบกับลักษณะการประกอบการเกษตรที่มีลูกจ้างแรงงานมากขึ้น ต่างจากแต่เดิมที่ใช้แรงงานในครอบครัวหรือช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนบ้านใกล้เคียงจึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาสภาพปัญหาของการทำงานเกษตรกรรม เพื่อกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ที่มีเนื้อหาเหมาะสมและบังคับใช้กับการทำงานเกษตรกรรมได้อย่างแท้จริง

ในเบื้องต้นจึงต้องทำการศึกษา "งานเกษตรกรรม" ในความหมายของกฎหมายแรงงาน ตลอดจนการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานรับจ้างในการทำงานเกษตรกรรมในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นฐานในการศึกษาสภาพและปัญหาในงานเกษตรกรรมประเภทต่างๆ ต่อไป ดังนี้

งานเกษตรกรรมในความหมายของกฎหมายฉบับต่างๆ

คำว่า "เกษตรกรรม" นั้น กฎหมายหลายฉบับที่ใช้บังคับกับกิจการเกี่ยวกับการทำนาทำไร่ การเพาะปลูกพืชอื่นๆ การเลี้ยงสัตว์ทั้งสัตว์น้ำและสัตว์บก และงานอื่นๆ ที่ใกล้เคียง โดยกำหนดนิยามไว้มากน้อย กว้างแคบ ต่างกันไป ตามแต่กฎหมายฉบับนั้นจะมีวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กับงานอะไรบ้าง ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานนั้นได้บัญญัตินิยาม "งานเกษตรกรรม" ไว้เช่นกัน โดยกำหนดไว้ 4 ประเภท ซึ่งสามารถตีความหมายได้กว้าง สามารถใช้บังคับกับการทำงาน "เกษตรกรรม" ตามกฎหมายอื่นได้แทบทุกประเภทดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2515

"เกษตรกรรม" หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน ประมง เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ เลี้ยงผึ้ง เลี้ยงไหม เลี้ยงครั่ง เพาะเห็ด และเกษตรกรรมอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา<sup>3</sup>

2. พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ.2517

"เกษตรกรรม" หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ เลี้ยงผึ้ง เลี้ยงไหม เลี้ยงครั่ง เพาะเห็ด การประมง และเกษตรกรรมอื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา<sup>4</sup>

3. พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2517

"เกษตรกรรม" หมายความว่า การทำนา การทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ เลี้ยงผึ้ง เลี้ยงไหม เลี้ยงครั่ง เพาะเห็ด และการอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา<sup>5</sup>

4. พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2518

"เกษตรกรรม" หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา<sup>6</sup>

5. พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2524

"เกษตรกรรม" หมายความว่า การทำนา ทำสวน ทำไร่ ทำนาเกลือ เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>7</sup>

<sup>3</sup>ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 141 พ.ศ.2515 ข้อ 1

<sup>4</sup>พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ.2517 มาตรา 3

<sup>5</sup>พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2517 มาตรา 4

<sup>6</sup>พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2518 มาตรา 4

<sup>7</sup>พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2524 มาตรา 5

6. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515

"งานเกษตรกรรม" หมายถึง งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์

ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับข้างต้น บัญญัติโดยอาศัยอำนาจตามประกาศ  
ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 ซึ่งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครอง  
แรงงาน ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรง  
งาน พ.ศ. 2515 บัญญัติรายละเอียดในการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่การจ้างแรงงานทั่วไป  
ทั้งนี้ในข้อ 1 ได้กำหนดยกเว้นไม่ให้การคุ้มครองแรงงาน แก่ราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิ  
ภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ซึ่งในที่สุด  
กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกเว้นไม่ให้การคุ้มครองแรงงานแก่งานเกษตรกรรม 4 ประเภท  
ตามนิยามข้างต้น ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย แต่เฉพาะในเรื่อง  
การจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างยังคงได้รับการคุ้มครองแรงงาน\*

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ "เกษตรกรรม" ในกฎหมายต่างๆ กับ "งาน  
เกษตรกรรม" ตามกฎหมายแรงงานแล้ว เห็นได้ว่านิยามตามกฎหมายแรงงานนั้นแม้จะกำหนด  
ไว้เพียง 4 ประเภท แต่มีความหมายกว้างแทบจะครอบคลุมนิยามในกฎหมายอื่นๆ ได้ทั้งหมด  
โดยกำหนดไว้ดังนี้

1. งานเพาะปลูก หมายถึง การทำงานในกิจการปลูกพืชทุกชนิด ไม่จำกัด  
ประเภทหรือชนิดของพืช ดังนั้นจึงครอบคลุมถึงการทำนา ทำไร่ ปลูกพืชผัก พืชผลไม้ หรือการ  
ปลูกพืชอย่างอื่นๆ เช่น ไม้ดอก ไม้ประดับ เป็นต้น

2. งานประมง หมายถึง การทำงานเกี่ยวกับการจับสัตว์น้ำด้วยเครื่องมือ  
หรือวิธีอย่างหนึ่งอย่างใดในที่แห่งหนึ่งแห่งใดในเขตการประมงไทย รวมทั้งการใช้เรือทำการจับ  
สัตว์น้ำ หรือเป็นพาหนะไปทำการจับสัตว์น้ำด้วย<sup>8</sup> หรือการจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือ

\*ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ข้อ 1 งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่  
งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวม  
อยู่ด้วย เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน

<sup>8</sup>พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ.2482 มาตรา 4

เก็บสัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำด้วยเครื่องมือทำการประมง หรือด้วยวิธีใดๆ<sup>9</sup> เมื่อพิจารณาการทำงานประมงในปัจจุบันแล้ว สามารถแบ่งแยกการทำงานประมงตามสภาพการทำงานหรือสถานที่ทำงานได้ดังนี้ การประมงทะเล (การใช้เรือและอวนเป็นอุปกรณ์ในการจับปลาในทะเลชายฝั่งและทะเลน้ำลึกนอกชายฝั่งของประเทศ) และงานประมงน้ำกร่อย (การเพาะพันธุ์และการเลี้ยงกุ้งกุลดา ปลากระพง ปลาเก๋า สัตว์น้ำทะเลชายฝั่ง การขุดบ่อเพาะพันธุ์และเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำตามชายทะเลภายใต้เทคโนโลยีการประมงแผนใหม่)<sup>10</sup> หรือจะแบ่งการประมงออกเป็นการประมงน้ำจืด การประมงน้ำกร่อย การประมงทะเล โดยการประมงน้ำจืดและการประมงน้ำกร่อยเป็นการเพาะเลี้ยงกุ้ง หอย ปู ปลา ฯ ส่วนการประมงทะเลเป็นการออกเรือประมงเพื่อจับสัตว์น้ำในทะเล

3. งานป่าไม้ หมายถึงการทำงานตัด ฟัน กาน โคน ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้สักและไม้อื่นทุกชนิดที่เป็นต้น เป็นกอ เป็นเถา หรืออย่างอื่นที่ถือเป็นไม้ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484<sup>11</sup> หรือนำไม้ออกจากป่า ซึ่งเป็นที่ดินที่ยังมิได้มีบุคคลได้มาตามกฎหมายที่ดิน<sup>12</sup>

4. งานเลี้ยงสัตว์ หมายถึง การทำงานเลี้ยงสัตว์ การเพาะพันธุ์สัตว์ การปลูสัตว์ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงสัตว์บก สัตว์ปีก สัตว์พาหนะ สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ ฯลฯ ที่มีใช้การเลี้ยงสัตว์น้ำในความหมายของงานประมงข้างต้น

การทำงานเกษตรกรรมทั้ง 4 ประเภทข้างต้นนั้น มีข้อสังเกตว่านอกเหนือจากหน้าที่หลัก เช่น เก็บเกี่ยวผลผลิตเมื่อถึงฤดูกาลในการทำไร่ จับปลา ปลูกล้า เลี้ยงสัตว์ ให้อาหาร ให้น้ำแล้ว งานในหน้าที่รองลงไปซึ่งแรงงานต้องทำงานนั้นเป็นประจำ เช่น ถางหญ้าในไร่ ทำความสะอาดเครื่องมือ ทำความสะอาดคอกสัตว์ ฯลฯ จะถือเป็นการทำงานเกษตรกรรมด้วยหรือไม่ ในเรื่องนี้เห็นว่าควรพิจารณาจากลักษณะวิธีการทำงานโดยทั่วไปของกิจการส่วนใหญ่ในการทำ

<sup>9</sup>พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2490 มาตรา 4 (2)

<sup>10</sup>จ่านงค์ สมประสงค์, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง (ม.ป.ท. : ม.ป.ป.), หน้าที่ 5

<sup>11</sup>พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484 มาตรา 4 (2), (5)

<sup>12</sup>เรื่องเดียวกัน, มาตรา 4 (1)



งานประเภทนั้นว่า มีประเพณีในการทำงานหรือมีแบบแผนในการทำงานอย่างไร กรณีนี้ถือว่าการ  
ทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบกิจการ และมีความจำเป็นหรือต้องทำเพื่อส่งเสริมการ  
ประกอบกิจการ เกษตรกรรมนั้น ก็ต้องจัดให้การทำงานในหน้าที่รองเหล่านั้นเป็นการทำงาน  
เกษตรกรรมด้วย แต่งานนั้นต้องไม่ใช่งานในส่วนของงานอุตสาหกรรม หรืองานพาณิชย์กรรมที่  
อาจมีอยู่ในการประกอบกิจการด้วย

#### การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในอดีต

ประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ในแนวทางการคุ้มครอง  
แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)  
เมื่อปี พ.ศ. 2499 โดยกฎหมายมีผลบังคับใช้จริงในปี พ.ศ. 2500<sup>13</sup> จุดเริ่มต้นของกฎหมาย  
แรงงานฉบับแรกมีขึ้นในปี พ.ศ. 2475 ภายหลังจากการปฏิรูปการปกครอง ทำให้สังคมไทยมี  
การตื่นตัวในเรื่องสิทธิและหน้าที่ อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ทำ  
ให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานในภาคเอกชนมากขึ้น รัฐบาลในขณะนั้นตระหนักดีว่าการตกลงว่า  
จ้างแรงงานภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ในเรื่อง จ้างแรงงาน ซึ่งยึดการ  
แสดงเจตนาของคู่สัญญาเป็นหลักในการตกลงวางเงื่อนไขต่างๆ ในการทำสัญญา ทำให้ลูกจ้างซึ่ง  
มีศักยภาพในการต่อรองต่ำกว่าต้องเสียเปรียบแก่นายจ้าง จึงได้ทำการร่างกฎหมายแรงงาน  
เสนอสภาหลายครั้งจนประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2499

กฎหมายคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงปัจจุบัน มีเหตุผลในการบัญญัติเพื่อรองรับ  
การจ้างแรงงานในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งมีเพิ่มมากขึ้นตามความเจริญทาง  
อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม รายละเอียดในการคุ้มครองแรงงานจึงมีความเหมาะสมจะใช้  
บังคับกับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเท่านั้น โดยที่กฎหมายก็จะบัญญัติให้การคุ้มครองแรง  
งานแก่งานเกษตรกรรมเฉพาะบางกิจการ หรือยกเว้นไม่ให้การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตร  
กรรมทุกประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

<sup>13</sup>พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

### 1. ก่อนมีการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล

ก่อนปี พ.ศ. 2499 ซึ่งประเทศไทยเริ่มมีการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากลนั้น การจ้างแรงงานอยู่ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์\* ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าสัญญาว่าจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือเป็นสัญญาที่ก่อนนี้ให้คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือลูกจ้างมีหน้าที่ในอันที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จะต้องให้สินจ้างแก่ลูกจ้าง โดยที่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน "จึงต้องนำบทบังคับในสัญญาต่างตอบแทนทั่วไปมาใช้ด้วย เช่น คู่กรณีต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ถือเจตนาเป็นเรื่องสำคัญ มีการให้สินจ้างหรือค่าจ้าง และมีลักษณะของการบังคับบัญชา เป็นสาระสำคัญ มีลักษณะเป็นสัญญาเฉพาะตัว<sup>14</sup> บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ ใช้กับการจ้างแรงงานทุกประเภทซึ่งรวมทั้งการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมด้วย แต่กฎหมายเพียงแต่กำหนดสาระการจ้างแรงงานโดยทั่วไปเท่านั้น ไม่มีการกำหนดคุ้มครองแรงงานในรายละเอียดแต่อย่างใด

### 2. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามหลักสากลฉบับแรกของประเทศไทย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นธรรมนูญฉบับแรกของผู้ใช้แรงงาน กฎหมายวางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้าง<sup>15</sup> กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำและ

\*ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 อันว่าแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

<sup>14</sup>นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายแรงงาน แนวคิดและปัญหา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), หน้า 48-49

<sup>15</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 41-12

การแรงงานสัมพันธ์ไว้ร่วมกัน และจะบังคับใช้กฎหมายเฉพาะกับการจ้างแรงงานในกิจการที่ กำหนดไว้โดยพระราชกฤษฎีกา เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม หรือ ธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ 1 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2500 โดยพระราชกฤษฎีกา ฉบับนี้ ได้กำหนดงานที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานไว้ 85 ประเภท มีทั้งงานอุตสาหกรรมงาน พาณิชยกรรม และงานเกษตรกรรม และใช้บังคับกับงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยมิ การทำไร่ไถ่เป็นงานเกษตรกรรมเพียงประเภทเดียวที่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนด ไว้เป็นงานประเภทที่ 13

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้จัดแบ่งหมวดหมู่รายละเอียดที่ให้การคุ้มครอง แรงงาน ซึ่งแรงงานในการทำไร่ไถ่ก็ได้รับการคุ้มครองแรงงานด้วย ตามลำดับต่อไปนี้

1. การคุ้มครองแรงงานทั่วไป กฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดของลูกจ้าง ในการทำงานทั่วไปไม่ว่าจะเป็นงานอุตสาหกรรมงานพาณิชยกรรม และงานเกษตรกรรมไว้ ไม่ให้เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่กรณีงานอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของ ลูกจ้าง จะมีกำหนดการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง และในระหว่างเวลาทำงานแต่ละ วันๆ นั้น จะต้องใช้เวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่ เกิน 5 ชั่วโมง หรือนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 30 นาที และจะต้องรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง จะยก เว้นไม่ต้องมีเวลาพักเฉพาะกรณีงานของลูกจ้างมีลักษณะต้องทำติดต่อกันซึ่งลูกจ้างยินยอมที่จะไม่ พัก และกรณีเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดไม่ได้ เท่านั้น

กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามกฎหมาย 4 ประเภท ได้แก่ วันหยุด ประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงติดต่อกัน วันหยุดตามประเพณีซึ่งรวมวันกรรมกร แห่งชาติ (วันแรงงานแห่งชาติในปัจจุบัน) ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน นอกเหนือจากวัน หยุด 3 ประเภทนี้แล้ว ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยหรือวันหยุดพักรักษาตัวไม่น้อยกว่าปีละ 30 วัน กรณี ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปจะต้องแสดงใบรับรองแพทย์ด้วย



2. การคุ้มครองแรงงานหญิง พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้กำหนดคุ้มครองแรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ เพื่อให้การทำงานเหมาะสมกับสภาพร่างกายและสถานะทางสังคมของหญิง ดังนี้

2.1 กำหนดเวลาทำงานของหญิง จะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ถ้าจะต้องมีการทำงานเกินเวลาดังกล่าวจะต้องไม่เกินกว่าวันละ 2 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง

2.2 ห้ามนายจ้างใช้หญิงทำงาน ยก แยก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเงินของหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.3 ห้ามนายจ้างให้หญิงทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. และสถานประกอบการพาณิชยกรรมหรือสถานประกอบการธุรกิจอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงงานเกษตรกรรมการทำไร่ช้อยด้วยในระหว่าง 24.00-6.00 น. เว้นแต่งานมีลักษณะที่ต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานกะ หรือเป็นงานซึ่งตามลักษณะและสภาพจะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว และพนักงานเจ้าหน้าที่\* ได้อนุญาตแล้ว

2.4 ห้ามนายจ้างรับหญิงที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีได้ทำการสมรสเป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรีสถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา โรงแรมหรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากการคุ้มครองหญิงดังกล่าวข้างต้นแล้ว กฎหมายยังให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถลาคลอดโดยหยุดงาน 30 วันก่อนวันคลอด และ 30 วันหลังวันคลอด ลูกจ้างหญิงซึ่งลาคลอดภายหลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าหญิงลาคลอดครบ 60 วันแล้ว ยังทำงานไม่ได้เนื่องจากเจ็บป่วยจากการคลอด ก็มีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกไม่เกิน 30 วัน

3. การคุ้มครองแรงงานเด็ก ในกรณีของแรงงานเด็ก กฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานไว้เป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงอายุ สภาพร่างกาย วุฒิภาวะ ความรับผิดชอบในการทำงาน

\*พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มาตรา 3 "พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรีได้ประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

ความระมัดระวังในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาของเด็กด้วย โดยให้การคุ้มครองไว้ ดังนี้

3.1 กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ ไม่ให้ต่ำกว่า 12 ปี

3.2 ห้ามรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่ถึง 14 ปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่งานนั้นเป็นงานเบาหรือใช้บุคคลในครอบครัวเด็กทำ ซึ่งต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความเจริญเติบโตของเด็ก และเวลาทำงานไม่ใช่เวลาเรียนตามปกติ และไม่ขัดต่อการศึกษาของเด็ก ตามกฎหมายว่าด้วยประถมศึกษา

3.3 ห้ามรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปีแต่ยังไม่ถึง 16 ปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นงานตาม 3.2 หรือพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาต

3.4 ห้ามรับเด็กอายุตั้งแต่ 14 แต่ยังไม่ถึง 16 ปีเป็นลูกจ้างทำงานที่มีความเสี่ยงกับอันตรายสูง หรือที่มีโอกาสได้รับบาดเจ็บจากการทำงานสูง เช่น งานควบคุมเครื่องจักร งานคุมปั้นจั่นหรืองานยกของ งานดับเพลิง งานทำความสะอาดเครื่องจักร ซึ่งอาจเป็นอันตรายแก่ผู้ทำได้

4. การคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้าง กฎหมายกำหนดนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้ในมาตรา 3 ให้หมายถึง "เงินซึ่งนายจ้างตกลงจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายรายปี รายเดือน รายปีักษ์ รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง" ดังนั้น ค่าจ้างตามกฎหมายจะต้องเป็นเงินเท่านั้น และต้องเป็นเงินตราไทย จะจ่ายเป็นเช็คหรือเงินตราต่างประเทศได้เมื่อลูกจ้างยินยอม โดยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ยกเว้นแต่ลูกจ้างยินยอมให้จ่ายที่อื่นได้ และไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในสถานที่ขาย เครื่องดื่ม อาหาร หรือสิ่งของใดนอกเสียจากว่าสถานที่นั้นเป็นที่ทำงานของลูกจ้าง และกฎหมายได้ให้การคุ้มครองความเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายหญิงและเด็กในการกำหนดค่าจ้าง โดยลูกจ้างชายหญิงที่ทำงานซึ่งมีคุณภาพปริมาณลักษณะ และสภาพงานอย่างเดียวกันจะต้องได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากัน กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามเวลาที่นายจ้าง ลูกจ้าง ได้ตกลงคำนวณจ่ายค่าจ้างกัน เช่น กำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 7 วันต่อครั้ง กำหนดคำนวณเป็นรายเดือน รายปี จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง

นอกจากค่าจ้างซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานในวันและชั่วโมงทำงานปกติแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน

ประจำปีและวันลาป่วยด้วย การคุ้มครองในส่วนนี้มีประโยชน์ต่อลูกจ้างรายวันและลูกจ้างตามผลงานมาก เพราะลูกจ้าง 2 ประเภทนี้จะได้รับค่าจ้างเมื่อมีการทำงานเท่านั้น ถ้าหยุดงานวันใดก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้น แต่เมื่อมีกฎหมายส่วนนี้แล้วลูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างในวันหยุดทั้ง 3 ประเภทจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่านั้น ในกรณีลูกจ้างรายเดือน รายปีและรายปีนั้นจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดต่างๆ อยู่แล้ว เนื่องจากมีการคำนวณค่าจ้างเป็นช่วงระยะเวลา ซึ่งรวมกับวันหยุดต่างๆ ไว้ด้วย

กรณีการทำงานในวันหยุดนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติตามผลงานของลูกจ้าง เฉพาะการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอม

กรณีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในเวลาทำงานปกติ คำนวณตามผลงาน

5. เงินค่าทดแทน กรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือถึงตายด้วยโรคดังกล่าว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาท โดยคำนวณจ่ายเป็นรายเดือนในอัตราที่ลดหลั่นกันตามความร้ายแรงของอันตรายหรือโรคนั้น ได้แก่

5.1 เงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ มีอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย จ่ายให้ไม่เกิน 4 ปีกับ 1 เดือน หรือ 5 ปีถ้าลูกจ้างบาดเจ็บหลายส่วน

5.2 เงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงทุพพลภาพมีอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย จ่ายให้ไม่เกิน 5 ปี

5.3 เงินค่าทดแทนกรณีลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่ นายจ้าง มีอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ตลอดเวลาที่รักษาพยาบาลแต่ไม่เกิน 5 ปี

5.4 เงินค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงตาย หรือตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่ นายจ้าง จ่ายให้ทายาทไม่เกิน 5 ปี

นอกจากเงินค่าทดแทนแล้ว นายจ้างยังต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลตามความจำเป็นและค่าทำศพให้แก่ทายาทในกรณีลูกจ้างตาย อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทดแทนกรณีอันตรายเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างเมาสุรา ของมีนเมา หรือยาเสพติด ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง หรือโดยการสนับสนุนบุคคลอื่น หรือลูกจ้างกระทำอัตวินิบาตกรรม

6. ค่าชดเชย กรณีงานที่ไม่มีกำหนดเวลาในการจ้าง ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนออกจางาน นายจ้างจะต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบ และจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน แต่กรณีลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่ถึง 6 เดือน นายจ้างอาจชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน แล้วให้ออกจางาน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน แต่ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจางานเพราะลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

7.สวัสดิการ กฎหมายกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ เครื่องใช้ห้องน้ำ ส้วม อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัยตามลักษณะปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานประกอบการ และต้องจัดแพทย์ พยาบาล หรือปัจจัยในการปฐมพยาบาลตลอดจนการตรวจร่างกายตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน

นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานข้างต้น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ยังบังคับให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างข้อบังคับในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบรายละเอียดของลูกจ้าง ตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานประกอบการ ตลอดจนได้แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ เรียกว่าสารวัตรแรงงาน มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน เพื่อดูแลให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และในพระราชบัญญัตินี้ยังได้กำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย โดยให้มีการจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน กำหนดวิธีในการก่อตั้ง คุณสมบัติผู้ก่อตั้ง คุณสมบัติสมาชิก ซึ่งเมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียนแล้ว สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานจะเป็นนิติบุคคล สามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรอง และทำสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างได้ สมาชิก

ระดับกรรมการ ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง เจ้าหน้าที่ขององค์กร ได้รับการคุ้มครองในการปฏิบัติ ตามกฎหมายนี้ เช่น ร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หยุคงาน นัดหยุดงาน ชักชวนสนับสนุนให้ สมาชิกหยุดงาน โดยไม่ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นทางแพ่งหรืออาญา

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานตามกฎหมาย คือ การ ให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงานหรือเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499นี้ได้ให้การคุ้มครองแรงงานและสนับสนุนการแรงงานสัมพันธ์ ตามแบบสากลไว้ร่วมกัน

### 3. การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

พ.ศ. 2501

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2500 เพียงหนึ่งปี เท่านั้น โดยในปี พ.ศ.2501 มีการปฏิวัติและหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 โดยให้เหตุผลว่า มีบทบัญญัติไม่เหมาะสมเปิด ช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือของสงเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลาย ความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกันฯ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การค้าเนิงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ของประเทศฯ และในประกาศฉบับเดียวกันยังยกเลิกบรรดาสหภาพและสหพันธ์ที่จัดตั้งตามกฎหมาย เดิม<sup>16</sup> พร้อมทั้งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการกำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ตามสมควร<sup>17</sup> ซึ่งต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลา ทำงาน วันหยุดของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพของลูกจ้าง เพื่อบังคับใช้แทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ในลักษณะ 1 การคุ้มครองแรงงาน โดยได้ให้การคุ้มครองแรงงานใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติฉบับเดิมแต่ประกาศ กระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้นิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานให้หมายถึง

<sup>16</sup>ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 ข้อ 1

<sup>17</sup>ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 ข้อ 2

ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรมเท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมจึงไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ.2501 ข้อ 2 และประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 นี้ มีผลบังคับจนถึงปี พ.ศ.2515 นับเป็นระยะเวลา 14 ปี

#### การให้ความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในปัจจุบัน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อ 2 ของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย แต่จำนวนผู้ใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมยังมีจำนวนมาก และเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศตลอดมา สภาพการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเปลี่ยนจากการทำงานในครอบครัวและการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนบ้านมาเป็นการจ้างแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ ภาครัฐบาลจึงให้ความสนใจแรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรมมากขึ้น โดยกล่าวถึงแรงงานกลุ่มนี้ในนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นโยบายของรัฐบาล หัวใจสำคัญของนโยบายรัฐบาลซึ่งมีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ตามที่แถลงนโยบายต่อรัฐสภาในวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2535 อยู่ที่การมุ่งกระจายความเจริญ กระจายรายได้ กระจายโอกาส และกระจายอำนาจการปกครอง จากส่วนกลางออกสู่ส่วนภูมิภาคและชนบท ในส่วนของการกระจายรายได้นั้นได้เห็น การปรับปรุงระบบการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้ดีขึ้นด้วย และเป็นที่สังเกตว่านายกรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการแก้ไขปัญหารายได้ โดยมิปัญหาเรื่องการจ้างงานเป็นประเด็นปัญหาหนึ่ง โดยเฉพาะเรื่องการจ้างงานเด็กเป็นประเด็นที่รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง

นโยบายสำคัญของรัฐบาลทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม คือการคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การดูแลสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงาน โดยรัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพแรงงาน แก้ไขปัญหาแรงงานที่มีศักยภาพต่ำ โดยพยายามส่งเสริมการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกใน



การหางานทำให้แก่แรงงานและนายจ้าง โดยเฉพาะแรงงานอพยพเพื่อหางานทำนอกภูมิลำเนา เมื่อหมดฤดูการ เกษตรซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ก็คือแรงงานในงานเกษตรกรรมส่วนหนึ่งนั่นเอง ในส่วน การช่วยเหลือเกษตรกร รัฐบาลยึดมั่นในหลักของความช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ เกษตรกร ในอันที่จะช่วยตัวเองได้ต่อไปในอนาคต การช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ด้อยโอกาสและ การช่วยเหลือเกษตรกร โดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยซึ่งเป็นกลุ่มในชนบทของรัฐบาลนี้ ล้วนมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประเทศในส่วนรวมทั้งสิ้น เพราะปัจจุบันความเจริญของประเทศไทยทางด้าน เศรษฐกิจ เทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่นั้น จะจำกัดอยู่เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร เขต ปริมณฑล หรือเมืองใหญ่เพียงไม่กี่จังหวัดเท่านั้น ดังนั้นในการพัฒนาประเทศจึงต้อง เน้นการ กระจายรายได้ กระจายความเจริญทาง เศรษฐกิจและสังคมจากเมืองไปสู่ชนบทให้ทั่วถึง ซึ่ง หมายรวมถึงการพัฒนารายได้สภาพความเป็นอยู่ของ เกษตรกรและผู้ใช้แรงงานในงานเกษตรกรรม ด้วย เพราะเป็นกลุ่มชนกลุ่มใหญ่ที่สุดในเขตชนบท

## 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 มีผลใช้ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2535 และ จะสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2539 มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ในการรักษาอัตราการขยายตัวทาง เศรษฐกิจให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้การเจริญเติบโตเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ การกระจายรายได้และกระจายการพัฒนาไปสู่ส่วนภูมิภาคและชนบทให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น มีการจัดแบ่งหมวดหมู่แผนพัฒนาฯ เป็น 5 ส่วน ได้แก่ สรุปลงสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ แนวทางการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ให้มีเสถียรภาพ แนวทางการกระจายรายได้และการกระจายการพัฒนาสู่ภูมิภาคและชนบท แนว ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม และแนวทางการพัฒนากฎหมาย รัฐวิสาหกิจและระบบราชการ ซึ่งมีรายละเอียดในการพัฒนาแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรม ดัง ต่อไปนี้

- แนวทางการกระจายรายได้และการกระจายการพัฒนาสู่ภูมิภาคและชนบท ได้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการกระจายรายได้ไว้ 6 กลุ่ม ซึ่งรวมกลุ่มแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรม ไว้เป็น 1 ใน 6 กลุ่มเป้าหมายด้วย

- แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกล่าวว่า ประเด็นปัญหาหลักที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ คือ การพัฒนาคนยังไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และคาดว่าในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ยังมีแรงงานด้อยทักษะฝีมือที่ยังมีงานทำไม่เต็มที่ในภาคเกษตร จึงมีเป้าหมายการพัฒนาให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรมที่มีรายได้ต่ำ ให้มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนได้รับการคุ้มครองในด้านความปลอดภัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง โดยดำเนินการดังนี้

1. สนับสนุนให้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มผู้ทำงานที่ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายรวมถึงแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรมด้วย
2. สนับสนุนระบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน โดยประการหนึ่ง คือการจัดให้มีการลงทะเบียนแรงงานรับจ้างภาคเกษตร เพื่อประโยชน์ในการจัดสวัสดิการหรือจัดหามาตรการอื่นๆ ให้มายจ้างจัดสวัสดิการแก่แรงงานได้อย่างทั่วถึง
3. เร่งรัดและขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานให้ทั่วถึง โดยประการหนึ่งคือปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยขยายขอบเขตให้ครอบคลุมแรงงานรับจ้างภาคเกษตรในเรื่องสภาพการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย และการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม
4. ส่งเสริมระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความปลอดภัยและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยขยายขอบเขตการให้ความคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ทั่วถึง และครอบคลุมแรงงานภาคเกษตร โดยเฉพาะในเรื่องการใช้เครื่องจักรสมัยใหม่ และการใช้สารเคมีในการเกษตร ตลอดจนปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

### 3. การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่

103 พ.ศ.2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2515 เป็นกฎหมายแม่บทของกฎหมายแรงงานหลายฉบับในปัจจุบัน โดยได้บัญญัติให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการกำหนด



การคุ้มครองแรงงาน\* เรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และวันลา ให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง จ่ายเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและให้จัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน เหตุผลในการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ปรากฏอยู่ในวรรคแรกว่า "การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้สมควรให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่"

อาศัยอำนาจตามข้อ 2 ของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน ให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร (เว้นแต่ในระยะแรกที่มีการประกาศใช้ได้กำหนดให้ใช้กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น) ใช้บังคับการจ้างแรงงานทุกประเภทกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายกิจการที่ได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย เมื่อสถานประกอบการนั้นหรือการประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคน ยกเว้นแต่เรื่องใดที่มีความประสงค์จะใช้กับสถานประกอบการขนาดใดก็จะกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น เรื่องเงินทดแทนกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจ่ายเงินสมทบให้กองทุนเงินทดแทน แต่เนื่องจากรายละเอียดในเนื้อหาของประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะของ

\* ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ.2515 ข้อ 2 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ

กิจการหรือการประกอบการบางประเภท จึงได้มีการยกเว้นไม่บังคับใช้กับกิจการบางประเภท โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 1 ได้กำหนดไว้ความว่า "ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค
- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น
- (4) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด"

สำหรับกิจการอื่นตาม (4) นี้ ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 กำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันดังนี้

1. งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายเงินทดแทน

2. การจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไร ในทางเศรษฐกิจ

จากบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน ได้นิยามคำว่า "งานเกษตรกรรม" ให้หมายถึงงาน 4 ประเภท ได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และ เลี้ยงสัตว์ โดยกฎหมายจะให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมทั่วไปใน ส่วนการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น แต่ได้ยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมที่การทำงานมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานอื่นรวมอยู่ด้วย กล่าวคือ นอกจาก เรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนแล้ว กฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมต่อเมื่อในกิจการที่ลูกจ้างรับจ้างนั้น

1. มีการใช้ลูกจ้างตลอดปี หรือ
2. มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

จากข้อยกเว้นของกฎหมายดังกล่าว จึงมีลูกจ้างงานเกษตรกรรมจำนวนมากที่ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 เนื่องจากกิจการที่ทำงานอยู่มิได้ใช้ลูกจ้างทั้งปีและ/หรือไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ได้ให้การคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งเป็น 9 หมวด มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. การใช้แรงงานทั่วไป ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ได้กำหนดเวลาทำงานปกติขั้นสูงสุดของการทำงานแต่ละประเภทไว้แตกต่างกัน ได้แก่ งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้ประกาศกำหนดไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นซึ่งรวมงานเกษตรกรรมด้วยไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง และได้กำหนดให้มืเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง หรือลูกจ้างกับนายจ้างตกลงกันให้มืเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 30 นาที แต่ไม่น้อยกว่า 20 นาที และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง แต่ไม่ให้ใช้บังคับในกรณีงานในหน้าที่ของลูกจ้างมีลักษณะต้องทำติดต่อกันและลูกจ้างยินยอมหรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดไม่ได้

ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ได้กำหนดวันหยุดสำหรับลูกจ้างไว้ 3 ประเภท และวันลาอีก 1 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน มีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน แต่สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานโม่ป้า งานในภัตตาคาร งานประมงงานดับเพลิง และงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดนายจ้างลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ถ้าวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยนายจ้างอาจเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้กรณีลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้ ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียไม่ได้ให้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานได้เท่าที่จำเป็น หรือกรณีงานนั้นเป็นกิจการบางประเภท ได้แก่ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สถานพยาบาล และกิจการอื่นที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้ หรือกรณีเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน โดยรวมแล้วในสัปดาห์หนึ่งต้องทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมง

2. การใช้แรงงานหญิง กฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงเป็นพิเศษ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสถานภาพของหญิง ดังนี้

2.1 กำหนดงานซึ่งห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน 6 ประเภท ได้แก่ งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป งานใช้เลื่อยวงเดือน งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

2.2 ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก เกินกว่าน้ำหนักที่กฎหมายกำหนด

2.3 ห้ามจ้างหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปีที่ยังมิได้ทำการสมรสทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ หรือฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม หรือสถานที่อื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

2.4 ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00-6.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ หรืองานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำ ในเวลาดังกล่าวแต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง ก็สามารถรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อเปลี่ยนหรือลดชั่วโมงการทำงานนั้น

2.5 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน และขออนายจ้างเปลี่ยนงานชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้หากมีใบรับรองแพทย์แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้

3. การคุ้มครองแรงงานเด็ก นอกจากแรงงานหญิงแล้ว กฎหมายได้ให้การคุ้มครองแรงงานเด็กไว้เป็นกรณีพิเศษอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อคุ้มครองเด็กซึ่งยังมีสภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งยังไม่เจริญเติบโตเต็มที่ จึงไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางประเภท เช่น งานหนักหรืองานที่ต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูง กฎหมายจึงให้การคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ ดังนี้

3.1 ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง

3.2 ห้ามรับเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้างทำงานอันตรายตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3.3 กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และห้ามมิให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 15

ปีบริบูรณ์ ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา

3.4 ลูกจ้างอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ สามารถทำงานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา งานรับส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา งานเก็บ จำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ หรืองานยก แบก หาบ ทูน หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน 10 กิโลกรัม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความเจริญเติบโตทางร่างกาย หรือมิฉะนั้นต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงาน

3.5 ห้ามนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ ที่มีการรับหรือจ่ายกันล่วงหน้าก่อนมีการจ้างเด็ก มาหักจากค่าจ้างเด็กและมีให้ถือว่าเงินหรือประโยชน์ล่วงหน้าเป็นค่าจ้าง

นอกจากนั้นลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามที่อธิบดีจัดขึ้นโดยได้รับค่าจ้าง

#### 4. การคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ในจำนวนที่เท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง โดยจ่ายเป็นเงินด้วยเงินตราไทย จ่าย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศต้องได้รับคำยินยอมจากลูกจ้าง โดยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงเป็นอย่างอื่น โดยนายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ ถ้ามีการผัดนัดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยผัดนัดร้อยละ 15 ต่อปี และเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกเจ็ดวันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ในวันหยุดประจำสัปดาห์ (นอกจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงาน) วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยและวันลาเพื่อรับราชการทหารภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด

กรณีการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน ซึ่งลูกจ้างที่มีตำแหน่งบริหาร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จการลงโทษ การวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ หรือลูกจ้างงานบางประเภทที่กฎหมายกำหนดหรือกระทรวงมหาดไทยจะประกาศกำหนดไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา



กรณีการทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และมีอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และถ้ามีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดมีอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

5. ค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างตามอัตราต่อไปนี้

- ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนจะเลิกจ้าง มิฉะนั้นจะต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป จะได้ค่าชดเชยพิเศษอีกไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่ลูกจ้างในการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดนั้น ซึ่งงานนั้นต้องเป็นงานโครงการที่มีชั่วงานปกติของนายจ้าง หรือเป็นงานครั้งคราว หรืองานตามฤดูกาล และงานนั้นต้องแล้วเสร็จในเวลาไม่เกิน 2 ปี และทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนเป็น

แต่กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตกเดือน ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุด  
 ค่ำหรือไม่ว่างโดยไม่มีเหตุอันสมควรประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง  
 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

6. เงินทดแทน เดิมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน  
 พ.ศ.2515 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในเรื่องเงินทดแทน ซึ่งลูกจ้างจะได้รับ  
 เมื่อประสบอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน แต่ปัจจุบันลูกจ้าง  
 ได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน นับตั้งแต่วันที่ 30  
 มิถุนายน 2537\* โดยลูกจ้างผู้มีสิทธิตามกฎหมายกำหนด (กรณีลูกจ้างตายหรือสูญหายผู้มีสิทธิ  
 ได้รับเงินทดแทน ได้แก่ บิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือที่ยังศึกษาอยู่ใน  
 ระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี บุตรอายุตั้งแต่ 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่ง  
 อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง) จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งได้แก่ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล  
 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย  
 ด้วยสาเหตุที่สืบเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่มายจ้าง ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จำนวนเท่าที่  
 จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ลูกจ้างได้รับภายหลังการประสบอันตราย  
 หรือเจ็บป่วย จำนวนตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

\*พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 2(6) และข้อ 9  
 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 และข้อ 3 และข้อ 10  
 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย  
 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515  
 ฉบับที่ 10 พ.ศ.2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่ง  
 ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

3. ค่าทำศพ ผู้จัดการศพของลูกจ้างจะได้รับจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

4. ค่าทดแทน ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ สูญหายเป็นรายเดือน ในจำนวนดังนี้

- ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน ตลอดระยะเวลาที่ทำงานไม่ได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี

- ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย จ่ายตามระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ไม่เกิน 10 ปี

- ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีลูกจ้างทุพพลภาพ จ่ายตามระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ไม่เกิน 15 ปี

- ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีลูกจ้างตายหรือสูญหาย มีกำหนด 8 ปี  
กฎหมายได้กำหนดให้มี "กองทุนเงินทดแทน" ในสำนักงานประกันสังคม เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บ "เงินสมทบ" จากนายจ้าง เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยมี "คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน" เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน ตลอดจนให้ความเห็นหรือพิจารณาวางระเบียบย่อยๆ เช่น กำหนดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายแต่ละปี และพิจารณาวินิจฉัยปัญหาที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับเงินทดแทน ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้เงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด

7. สวัสดิการ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง บริการในการปฐมพยาบาล จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง จัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ทำงาน

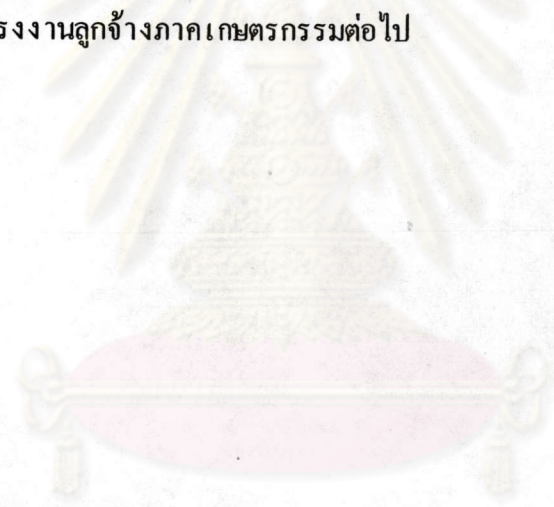
นอกจากการคุ้มครองแรงงานดังรายละเอียดข้างต้น ประกาศกระทรวงมหาดไทยยังกำหนดให้นายจ้างจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง เมื่อมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเป็นประจำ เพื่อบันทึกรายละเอียดของลูกจ้าง



ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ข้างต้นนั้น เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานในการทำงานทั่วไป ทั้งในงาน อุตสาหกรรมพาณิชยกรรม และงานเกษตรกรรมที่มีการใช้ลูกจ้างตลอดปีหรือมีงานลักษณะอื่นรวม อยู่ด้วย ซึ่งงานทุกประเภทที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับเดียวกันย่อมตกอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กฎหมายวางไว้เช่นเดียวกัน แต่ในสภาพความเป็นจริง การทำงานเกษตรกรรมมีสภาพ ที่แตกต่างกับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมอย่างเห็นได้ชัด เช่น เวลาในการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม สามารถกำหนดเวลาทำงานโดยกำหนดเวลาเริ่มงานและเลิกงานได้แน่นอน ตลอดจนสามารถกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุดได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากการ ทำงานอาศัยแรงงานคนและการทำงานของเครื่องจักร เครื่องกล ซึ่งสามารถบังคับการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเวลาที่กฎหมายกำหนดได้ คือ ในสัปดาห์หนึ่งทำงานไม่เกินอาทิตย์ละ 48 ชั่วโมง ในงานอุตสาหกรรม หรือ 54 ชั่วโมงในงานพาณิชยกรรม มีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันละ 1 ชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน แต่ในงานเกษตรกรรมซึ่งไม่ได้ รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย เพราะในกรณีที่จ้างแรงงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น อาจไม่สามารถทำงานภายในกำหนดเวลาตามกฎหมายได้เพราะปริมาณงานวิธีการทำงาน ประกอบกับความเร่งด่วนในการทำงาน เช่น งานเพาะปลูกในช่วงที่ต้องเร่งเก็บเกี่ยวในการทำ นา การตัดอ้อยในช่วงฤดูปิดทึบอ้อย การทำงานอาจเริ่มตั้งแต่ 7.00 น. และเลิกงานในราว 17.00 น. มีเวลาพัก 30 นาที ในระหว่าง 11.30-13.00 น. เพื่อรับประทานอาหารกลางวัน และทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดในช่วงเวลาประมาณ 1 เดือน ซึ่งในสัปดาห์หนึ่งแรงงานทำงาน เกินกว่า 54 ชั่วโมง โดยสภาพการทำงานไม่อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ และมีเวลาพักระหว่างการทำงานเพียง 30 นาทีเท่านั้น ซึ่งไม่อาจปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ หรือใน การทำงานเกษตรกรรมอื่นที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย เนื่องจากมีการใช้ลูกจ้าง ตลอดปี หรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ก็ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ทุกเรื่อง เช่น การ เลี้ยงไก่ซึ่งสามารถประกอบการได้ตลอดปีมีการใช้ลูกจ้างตลอดปีจึงได้รับการคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายภายใต้เงื่อนไขเดียวกับงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม กล่าวคือ ทำงานไม่ น้อยกว่าสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ต่ำกว่าวันละ 1 ชั่วโมง มีวันหยุด ประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน แต่แรงงานในกิจการเลี้ยงไก่อาจจะต้องทำงานเริ่ม ตั้งแต่ 5.00 น.จนถึง 17.00 น. และได้พักระหว่างการทำงานเป็นระยะๆ รวมแล้วถึง 2-3 ชั่วโมง แต่เวลาพักแต่ละครั้งนั้นไม่สามารถกำหนดหรือนับเวลาได้แน่นอนทุกครั้ง แม้ว่าจะรวมแล้ว

มากกว่า 1 ชั่วโมง จึงเป็นปัญหาว่าในวันหนึ่งทำงานวันละกี่ชั่วโมง รวมแล้วเวลาทำงานใน 1 สัปดาห์จะเกิน 54 ชั่วโมงหรือไม่ และในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ รวมถึงวันหยุดตาม ประเพณีละ 13 วันวันหยุดพักผ่อนประจำปีละ 6 วันนั้น โดยสภาพของกิจการเลี้ยงไก่แล้ว มีความไม่สะดวกที่จะปฏิบัติตามกฎหมายเพราะไก่ซึ่งเป็นสัตว์มีชีวิตต้องการการเลี้ยงดูทุกวัน หาก จะให้ลูกจ้างมีวันหยุดพร้อมๆ กันทุกคนคงเป็นไปได้ยาก หรือการที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวัน หยุดตามประเพณีในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานปกติให้ลูกจ้างทุกคน เพราะไม่อาจหยุดงานได้ก็จะเป็นการให้นายจ้างแบกรับภาระมากเกินไป อาจมีทางออกด้วยการ ให้ลูกจ้างผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุด หรือให้ลูกจ้างมีวันหยุดทดแทนในวันทำงานอื่น หรือในเรื่อง เงินทดแทน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเป็นค่าทดแทนให้ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิอื่น เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แม้จะเป็นหลักการคุ้มครองแรงงานที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้างมากประการหนึ่ง แต่ในกิจการเลี้ยง ไก่หรืองานเกษตรกรรมอื่นๆ นั้น ลูกจ้างมีอัตราเสี่ยงที่จะประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย จากการทำงานน้อยมาก หากนายจ้างจะต้องรับภาระจ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกันกับนายจ้าง ในงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมบางประเภท เช่น การก่อสร้าง ซึ่งการทำงานของลูกจ้าง เสี่ยงกับอันตราย ก็จะเป็นการไม่สมควร กลายเป็นว่านายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่มาก เกินกว่าความเสี่ยงในการทำงานของลูกจ้าง เงินสมทบส่วนนี้ก็จะเก็บอยู่ในกองทุนเงินทดแทน โดยไม่อาจใช้ให้เป็นประโยชน์ได้เท่าที่ควรทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นหากจะให้การคุ้มครองแรงงานในเรื่อง เงินทดแทนแก่แรงงานภาคเกษตรกรรม จึงต้องพิจารณาอัตราเงินสมทบ ของนายจ้าง ให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงอันตรายของลูกจ้างในการทำงาน จากตัวอย่าง ปัญหาในการบังคับคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปัจจุบันนี้ จะเห็นว่ากฎหมายได้ให้การคุ้มครอง แรงงานลูกจ้าง ในงานเกษตรกรรมเพียงบางส่วนเท่านั้นคือให้การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจ การที่มีการใช้ลูกจ้างตลอดปี หรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จึงมีแรงงานอีกจำนวนมากที่ไม่ได้ รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น แรงงานในกิจการเพาะปลูกที่จ้างลูกจ้างในช่วงทำงานเร่ง ค่วนภายในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น อาทิ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวประมาณ 1 เดือนในช่วง เก็บเกี่ยวข้าวของกิจการทำนา และสำหรับกิจการที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย เช่น การเลี้ยงไก่ที่มีการใช้ลูกจ้างทั้งปี ก็มีสภาพการทำงานบางประการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ได้ อาทิ ไม่สามารถจัดวันหยุดให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดได้ สรุปได้ว่าในปัจจุบันมีแรงงาน

รับจ้างภาคเกษตรกรรมบางส่วนทำงานโดยไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงาน และสำหรับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรมที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายอีก  
บางส่วนนั้น จะมีปัญหาว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีเนื้อหาในการคุ้มครอง  
บางประการไม่เหมาะสมหรือใช้บังคับกับการทำงานเกษตรกรรมไม่ได้ เนื่องจากกฎหมายบัญญัติ  
ขึ้นเพื่อใช้บังคับกับงานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชย์กรรม ซึ่งสามารถกำหนดขั้นตอนตลอดจนวิธี  
การในการทำงานได้ตามระยะเวลาที่แน่นอน แต่ในการทำงานเกษตรกรรมนั้น บางครั้งไม่  
สามารถกำหนดการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายได้ เช่น ไม่สามารถจัดวันหยุดให้ลูกจ้างได้เท่า  
ที่กฎหมายกำหนด เพราะหากกำหนดตามกฎหมายอาจสร้างความเสียหายกับงาน ดังนั้นในการจะ  
ให้ความคุ้มครองแรงงานรับจ้างภาคเกษตรกรรม จึงจำเป็นจะต้องศึกษาสภาพและปัญหาการทำ  
งานและการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมประเภทต่างๆ เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์แนวทางใน  
การกำหนดคุ้มครองแรงงานลูกจ้างภาคเกษตรกรรมต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย