

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

งานเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้แก่คนไทยมาโดยตลอด แม้ว่าปัจจุบันงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมจะเข้ามามีบทบาทแทนในสังคมเมือง แต่ในสังคมชนบทงานเกษตรกรรมยังเป็นอาชีพหลักอยู่เช่นเดิม โดยที่จำนวนเกษตรกรหรือแรงงานภาคเกษตรกรรมมีจำนวนมากว่าครึ่งของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่แตกต่างไปจากผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรม แต่เดิมนั้นการทำงานในภาคเกษตรกรรมมีลักษณะเป็นการทำงานในครอบครัว เกษตรกรต่างมีพื้นที่ทำการเกษตรของตนเองและใช้แรงงานภายในครอบครัว หรือหากแรงงานในครอบครัวไม่เพียงพอที่จะระดมแรงงานจากเพื่อนบ้านใกล้เคียงในลักษณะช่วยเหลือตอบแทนซึ่งกันและกัน หรืออาจตอบแทนเป็นผลประโยชน์ซึ่งกันและกันได้มีจุดมุ่งหมายเป็นการจ้างแรงงาน เช่น การแบ่งผลผลิตให้กันและกัน แต่ปัจจุบันโครงสร้างการทำงานของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป โดยงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมได้กลายเป็นงานที่มีบทบาทต่อสังคมส่วนรวม และมีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจรวมของประเทศชาติ รัฐบาลให้ความสนใจโดยควบคุมดูแลและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมได้สร้างรายได้ให้ผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก พร้อมทั้งเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ผู้ใช้แรงงานด้วยเช่นกัน โดยมีชุมชนเมืองเช่นกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม ในขณะที่เดียวกันงานเกษตรกรรมซึ่งยังคงเป็นอาชีพหลักของแรงงานในชนบทกลับสร้างรายได้จำนวนน้อยให้เกษตรกร ตลอดจนการประกอบเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ต้องพึ่งพิงธรรมชาติ ทำให้มีรายได้ไม่ต่อเนื่องไม่แน่นอน หรืออาจจะประสบภัยธรรมชาติจนขาดรายได้ในบางปี ทำให้เกษตรกรบางส่วนและสมาชิกในครอบครัวต้องหันไปประกอบอาชีพอื่น นอกเหนือจากการประกอบเกษตรกรรมของตนเอง โดยส่วนหนึ่งกลายเป็นลูกจ้างรับจ้างทำงานเกษตรกรรมของผู้อื่น ซึ่งยังถือเป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่อีกส่วนหนึ่งได้เคลื่อนย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อรับจ้างเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรม เปลี่ยนสภาพเป็นแรงงานอพยพ โดยแรงงานอพยพเหล่านี้เมื่อถึงฤดูกาลทำ

งานเกษตรกรรม ส่วนหนึ่งจะกลับไปถิ่นฐานเดิมเพื่อช่วยเหลือการเกษตรกรรมของครอบครัว หรืออาจรับจ้างเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมในการประกอบการของผู้อื่น¹ ซึ่งปัจจุบันสภาพการขายแรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นช่วงเป็นครั้งคราวเช่นนี้ นับวันจะมีมากขึ้นตามโครงสร้างการทำงานของประเทศไทยที่เปลี่ยนไป การทำงานในภาคเกษตรกรรมเปลี่ยนจากการประกอบการในครัวเรือนและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนบ้าน กลายเป็นการจ้างแรงงานในเชิงพาณิชย์ หรือการขายแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนตอบแทนเช่นเดียวกับการขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรม การปฏิบัติต่อกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างและผู้รับจ้างมีลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชามากขึ้น แต่ไม่ชัดเจนและไม่เป็นกิจลักษณะ เท่ากับภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรมอย่างไรก็ตามสัญญาการจ้างแรงงานของงานทุกประเภทต่างก็ตกอยู่ใต้พันธสัญญาของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

นอกเหนือจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว การจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชยกรรมยังได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จะไม่ใช่บังคับกับการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 1 ซึ่งกำหนดงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ให้เป็นงานที่อยู่นอกเหนือการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่เรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และได้กำหนดนิยามศัพท์งานเกษตรกรรมที่ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้หมายถึงงาน 4 ประเภท ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์

เมื่อพิจารณาวิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยซึ่งเริ่มมีการบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2499 จะพบว่ามี การให้ความคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมน้อยมากหรือแทบจะไม่ให้ความคุ้มครองไว้เลย ดังนี้

¹สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, "สภาพและปัญหาแรงงานในชนบทโดยเฉพาะแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม", เอกสารรายงานการสัมมนาไตรภาคี เสนอที่โรงแรมริเวอร์แคว 11-13 ธันวาคม 2529. (อัคราเน)

1. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 ถือว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามหลักสากลเป็นฉบับแรกของประเทศไทยซึ่งได้บัญญัติเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำและการแรงงานสัมพันธ์ไว้ร่วมกันโดยวางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวาง ชัดเจน ในเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน และกำหนดให้สิทธิคนงานก่อตั้งสหภาพแรงงานซึ่งสามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรองและทำสัญญาเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างได้ โดยกฎหมายมีผลบังคับใช้เฉพาะกับการจ้างแรงงานที่กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกา เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ 1 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งมีทั้งงานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม และงานเกษตรกรรม รวมทั้งสิ้น 85 ประเภท และนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยมีการทำไร้อ้อยเป็นงานเกษตรกรรมเพียงประเภทเดียวที่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้เป็นงานประเภทที่ 13

2. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ในปี พ.ศ.2501 มีการประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน* พ.ศ.2499 และออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ใช้บังคับแทน ซึ่งมีหลักการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 แต่ไม่สนับสนุนเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ และมีขอบเขตในการบังคับใช้กับลูกจ้างงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมเท่านั้น

3. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้างค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน สวัสดิการ และการจัดทำเอกสารที่สำคัญบางประการเพื่อประโยชน์ในการจ้างแรงงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อพิจารณาเนื้อหาโดยละเอียดของกฎหมาย ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

*ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ข้อ 2
"ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ"

กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ซึ่งกำหนดมิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกับงานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ที่มีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีเจตนารมณ์มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม โดยกฎหมายได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น แต่ในเรื่องอื่นๆ นั้น กฎหมายยกเว้นที่จะให้ความคุ้มครอง เว้นแต่ว่าในการทำงานเกษตรกรรมนั้นจะมีการใช้ลูกจ้างตลอดปีและมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อเจตนารมณ์ของกฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เนื้อหาของกฎหมายจึงมีลักษณะที่วาง เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำให้เหมาะสมกับการทำงานที่สามารถจัดสรรหน้าที่และเวลาทำงาน ตลอดจนควบคุมหรือวางแผนการบริหารได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น เนื้อหาหรือกฎเกณฑ์มาตรฐานบางส่วนจึงไม่เหมาะสมที่จะใช้บังคับกับการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งยังคงอาศัยปัจจัยธรรมชาติ เช่น ฤดูกาลในกิจการเพาะปลูก การตกของของสัตว์ การเจริญเติบโตของสัตว์ในกิจการเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ถึงแม้ว่าการทำงานเกษตรกรรมของลูกจ้างบางกิจการอาจจะมีการจ้างลูกจ้างตลอดทั้งปี หรือมีการทำงานอื่นเช่นอุตสาหกรรมรวมอยู่ด้วย มีผลให้ได้รับความคุ้มครองแรงงานจากกฎหมายปัจจุบัน แต่ด้วยสภาพการทำงานที่แตกต่างกันจึงไม่สามารถนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันมาบังคับใช้กับงานเกษตรกรรมอย่างได้ผล

ด้วยสาเหตุข้างต้น แรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมีจำนวนมากว่าครึ่งของแรงงานทั้งประเทศ จึงทำงานโดยไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ตามสถิติการสำรวจสำมะโนประชากรและครัวเรือนทั่วประเทศในแต่ละปีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งให้เห็นว่าการจ้างแรงงานในเชิงธุรกิจได้ขยายเข้าไปสู่สังคมเกษตรกรรมที่เคยเป็นการทำงานในครัวเรือนหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 13.64 ของผู้มีงานทำทั่วประเทศ (ตามประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2536, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ยังมิได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม ทำให้คุณภาพชีวิตมีมาตรฐานต่ำกว่าลูกจ้างในงานลักษณะอื่น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้อยกว่าที่ควรจะเป็น ผลผลิตมีจำนวนน้อยหรือคุณภาพต่ำ ทั้งที่ผลผลิตทางการเกษตรนี้ได้สร้างรายได้จากการส่งออกให้แก่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และผลผลิตที่จะส่งออกนี้จะ

ต้องมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าที่ผู้ซื้อผู้ขายกำหนดกันไว้ เห็นได้ว่าการไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมนั้น สามารถสร้างปัญหาต่อเนื่องไปถึงการสร้างรายได้ให้ประเทศชาติ และยังมีผลกระทบภายในประเทศต่อการกระจายรายได้และความเหลื่อมล้ำของผู้ใช้แรงงานในกิจการแต่ละประเภท ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่ากิจการเกษตรกรรมอาจจะต้องการผู้ใช้แรงงานในลักษณะการจ้างแรงงานมากขึ้นเนื่องจากในปัจจุบัน ผู้ประกอบการเกษตรกรรมรายย่อยที่ประกอบการเพื่อยังชีพและใช้แรงงานภายในครอบครัวมีจำนวนน้อยลงเรื่อยๆ เพราะรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจึงต้องเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แต่สำหรับผู้ประกอบการเกษตรกรรมรายใหญ่ซึ่งทำการผลิตเพื่อขายกลับมีความต้องการแรงงานจำนวนหนึ่งเพื่อจะได้ทำงานเกษตรกรรมในสถานประกอบการให้ได้ผลผลิตจำนวนมากขึ้น

ด้วยเหตุผลข้างต้น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับในการจ้างแรงงานเกษตรกรรม เพื่อขจัดปัญหาการเอาเปรียบในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมากขึ้น สร้างรายได้และให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากที่ควรได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทอื่นๆ ซึ่งในที่สุดจะส่งผลในการสร้างรายได้แก่ประเทศในจำนวนที่สูงขึ้น

ความสำคัญของปัญหา

1. ในปัจจุบันประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ได้ยกเว้นมิให้การคุ้มครองแรงงานสำหรับการทำงานเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มีการจ้างลูกจ้างอื่นรวมอยู่ด้วย เว้นแต่เรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้นที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง ทำให้การจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปตามการตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 คือการจ้างแรงงานโดยยึดหลักเสรีนิยมเปิดโอกาสให้นายจ้างซึ่งได้เปรียบสามารถสร้างเงื่อนไขเอาเปรียบลูกจ้างได้ง่าย โดยลูกจ้างที่ต้องการทำงานไม่สามารถต่อรองเพื่อประโยชน์ของตนเองได้เท่าที่ควร และลูกจ้างงานเกษตรกรรมบางส่วนที่อาจได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมเนื่องจากประกาศกระทรวงฯ ฉบับนี้ มีเนื้อหาที่มุ่งจะบังคับใช้กับงานพาณิชย์-

กรรมและงานอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ด้วยสภาพการทำงานของงานเกษตรกรรมซึ่งแตกต่างออกไปจึงไม่อาจนำประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 บังคับใช้กับการเกษตรกรรมได้อย่างแท้จริง

2. เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ฉบับข้างต้น เห็นได้ว่าจนถึงปัจจุบันได้ผ่านพ้นมากกว่า 20 ปีแล้ว ซึ่งการทำงานในภาคเกษตรกรรมได้เปลี่ยนจากการทำงานในครอบครัวมาเป็นการจ้างแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะงานเลี้ยงสัตว์ที่มีการจ้างแรงงานกันอย่างชัดเจน มีระบบการทำงาน มีลักษณะการทำงาน การบังคับบัญชาแบบการจ้างงานสมัยใหม่มากขึ้นเรื่อยๆ นายจ้างประกอบกิจการเพื่อการขายสินค้ามากขึ้น ไม่ใช่การเลี้ยงสัตว์เพื่อยังชีพเช่นสมัยก่อน มีการคาดคะเนถึงผลกำไรขาดทุน ซึ่งนายจ้างส่วนหนึ่งอาจจ้างแรงงานอย่างเอาเปรียบเพื่อกำไร ดังนั้น ลูกจ้างจะถูกเอาเปรียบมากขึ้น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่รัฐจะให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งต้องมีการศึกษารายละเอียดสภาพการทำงานเกษตรกรรมแต่ละประเภท เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้างสามารถปฏิบัติได้

3. เมื่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรมทำงานโดยไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมตกเป็นผู้เสียเปรียบทางแรงงาน ขาดโอกาสที่จะสร้างความพอใจในการทำงานตามสมควร จึงทำงานเพื่อผลตอบแทนแต่ละวันซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการโดยพื้นฐานของลูกจ้าง ผลงานที่ได้จึงไม่อยู่ในเกณฑ์ นายจ้างเองจะได้ผลผลิตต่ำกว่าที่ควรจะได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม หากมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างมีอำนาจในการต่อรองสร้างความพอใจในการทำงาน ตั้งใจทำงาน และนายจ้างไม่รับภาระที่หนักจนเกินไปเพียงฝ่ายเดียว โดยกฎหมายช่วยประสานประโยชน์ ความพอใจ ความเข้าใจของทั้งสองฝ่าย ลูกจ้างก็จะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตั้งใจทำงาน นายจ้างก็จะได้ลูกจ้างที่เอาใจใส่การทำงานไม่ออกจากงานเร็วได้รับผลิตผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพและปริมาณที่สูงขึ้น ผลที่สุดก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีสืบเนื่องถึงสังคม เศรษฐกิจ รายได้โดยรวมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายได้จากภาคเกษตรกรรมยังคงเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญ โดยรายได้จากงานเลี้ยงสัตว์มีจำนวนสูงรองจากรายได้จากงานเพาะปลูก

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากการขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ทำให้แรงงานในงานเกษตรกรรมประสบปัญหาในเรื่องสภาพการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง

1. สภาพการทำงานและปัญหาของงานเกษตรกรรมทั้งในค่านายจ้างและลูกจ้าง โดยศึกษาถึงลักษณะสภาพการทำงานและปัญหาของงานเกษตรกรรมประเภทงานเพาะปลูก งานประมง งานเลี้ยงสัตว์
2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งให้การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมที่ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยสามารถใช้บังคับกับการทำงานในภาคเกษตรกรรมได้หรือไม่
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมว่าควรกำหนดคุ้มครองในเรื่องใด อย่างไร ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการทำงานเกษตรกรรม โดยนายจ้างจะสามารถจัดให้สภาพการทำงานเป็นไปตามกฎหมายได้ และลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเต็มที่
4. เพื่อกำหนดแนวทางการคุ้มครองที่รัฐบาลสามารถตรวจติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่แนวทางการคุ้มครองสามารถใช้บังคับกับงานเกษตรกรรมได้จริง
5. เพื่อรวบรวมข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเกษตรกรรม โดยเลือกสำรวจประชากรตัวอย่าง (นายจ้างและลูกจ้าง) ในกิจการเลี้ยงสัตว์ประเภทไก่ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณากำหนดการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในรายละเอียดปลีกย่อยต่อไป

ทฤษฎี แนวคิด

ทฤษฎีการแทรกแซงโดยรัฐ

โดยที่รัฐจะต้องเข้ามาทำหน้าที่เป็นคนกลางในการประสานความเข้าใจอันดี เหมาะสมกับสถานะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จึงจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการออกมาบังคับใช้กับทั้ง 2 ฝ่าย วางระเบียบมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นในการจ้างแรงงาน เพื่อเป็นมาตรการบังคับในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้มากขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดตามทฤษฎีการแทรกแซงโดยรัฐ ที่รัฐจะต้องเข้ามาพิทักษ์ประโยชน์ของบุคคลในสังคม รวม

ทั้งคู่คือโอกาสในสังคมซึ่งไม่มีกำลังที่จะเรียกร้องประโยชน์ให้แก่ตนเอง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่ารัฐจำเป็นต้องเป็นผู้กำหนดแนวทางการคุ้มครองทางด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน

สมมุติฐาน

ในปัจจุบันไม่มีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมที่ไม่มีลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทำให้แรงงานถูกนายจ้างเอาเปรียบ ขาดอำนาจในการต่อรอง จึงควรมีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมในรูปของกฎหมายที่แตกต่างหากจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในลักษณะอื่น เพื่อประโยชน์ในการบังคับใช้ให้ได้ผลจริง โดยที่กฎหมายจะต้องกำหนดการคุ้มครองให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสังคมเกษตรกรรมในชนบทตลอดจนระบบวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะสามารถยอมรับและปฏิบัติตามได้ และไม่ให้เข้าซ้อนกับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดคุ้มครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงานทั่วไป (ได้แก่ กำหนดเวลาทำงานปกติ กำหนดเวลาพัก วันหยุดต่างๆ การทำงานนอกเวลาทำงานปกติ การลาต่างๆ) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด) การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าชดเชย เงินทดแทน การบริหารแรงงานของรัฐ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้อย่างกว้างแต่ชัดเจน เพื่อให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้กับงานเกษตรกรรมประเภทต่างๆ ได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือกำหนดกฎหมายไว้เป็นแม่บทเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดเกณฑ์รายละเอียดบังคับใช้สำหรับงานเกษตรกรรมแต่ละประเภทต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

1. จะทำการศึกษางานเกษตรกรรมในความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ซึ่งกำหนดให้งานเกษตรกรรมหมายถึง งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์ แต่จะทำการศึกษาในรายละเอียดของงานเพาะปลูก งานประมงน้ำกร่อย งานเลี้ยงสัตว์ และทำการศึกษาวิจัยภาคสนามในงานเลี้ยงสัตว์ประเภทกิจการเลี้ยงไก่ไข่

เหตุที่ศึกษางานประมง เฉพาะงานประมงน้ำกร่อยและไม่ศึกษางานป่าไม้ เพราะปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมง-

ทะเล พ.ศ. 2536 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในการทำงานประมงทะเลอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องศึกษาสภาพและปัญหากิจการประมงทะเล ในส่วนของงานป่าไม้ นั้น ไม่ปรากฏเอกสารเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการทำงาน จึงไม่มีข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย

2. ในการศึกษารายละเอียดของงานเพาะปลูก งานประมงน้ำกร่อย งานเลี้ยงสัตว์นั้น ได้ศึกษาวิจัยจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในส่วนรายละเอียดของกิจการเลี้ยงไก่ ได้ทำการวิจัยภาคสนาม ณ จังหวัดฉะเชิงเทรา เฉพาะในกิจการเลี้ยงไก่ไข่ (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 3 สภาพและปัญหาในกิจการเลี้ยงไก่)

เหตุที่เลือกศึกษาวิจัยภาคสนามในกิจการเลี้ยงไก่ไข่นั้น เพราะกิจการเลี้ยงไก่เป็นงานเลี้ยงสัตว์ที่ทำรายได้ให้ผู้ประกอบการประเภทงานเลี้ยงสัตว์มากที่สุด และเป็นงานเลี้ยงสัตว์ที่ทำรายได้จากการส่งออกนอกประเทศมากที่สุด โดยในปี พ.ศ. 2536 ทำรายได้จากการส่งออกเป็นมูลค่า 10,210,374,097 บาท (สถิติของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) นอกจากนั้นงานเลี้ยงไก่ยังเป็นงานเลี้ยงสัตว์ที่มีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างละเอียด จุกจิก ใช้เวลาในการทำงานมาก โดยเฉพาะในการเลี้ยงไก่ไข่จะละเอียด จุกจิก กว่าเลี้ยงไก่เนื้อ จึงต้องใช้แรงงานในการทำงานมากกว่าสำหรับการเลี้ยงไก่จำนวนเท่าๆ กัน ตลอดจนสามารถทำงานได้ทั้งปี ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่ากิจการเลี้ยงไก่เป็นงานเกษตรกรรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการศึกษาเป็นตัวอย่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัญหาการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเห็นตัวอย่างกรณีการคุ้มครองแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่ ได้กำหนดวิธีการศึกษาวิจัยไว้ 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการวิจัยภาคเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากเอกสารต่อไปนี้

ก. ควบทบทวนหมายรวมทั้งประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภายในประเทศที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เช่น ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่แก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฉบับต่างๆ



ตลอดจนกฎหมายคุ้มครองแรงงานในอดีต เช่น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2537 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 141 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2515 พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การเกษตร พ.ศ.2517 พระราชบัญญัติจรัรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2517 พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2524

ข. อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยเกณฑ์อนุญาตให้เด็กรับจ้างทำงานในกิจการเกษตร อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการเกษตร อนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยการหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตร อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 12 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงที่มีรายได้ทางการเกษตรก่อนและหลังการให้กำเนิดบุตร ข้อเสนอแนะฉบับที่ 13 การทำงานกลางคืนของสตรีในกิจการเกษตร ข้อเสนอแนะฉบับที่ 14 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในงานเกษตร ข้อเสนอแนะฉบับที่ 89 กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการเกษตร ข้อเสนอแนะฉบับที่ 93 การลาหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในกิจการเกษตร ข้อเสนอแนะฉบับที่ 133 ว่าด้วยการตรวจแรงงานในงานเกษตรกรรม

ค. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฟิลิปปินส์ (The Labour Code of Philippine) กฎหมายคุ้มครองแรงงานอินโดนีเซีย (Employment Act) กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเลเซีย (Employment Act 1955 (Revised 1981)) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศมอรอคโค (Act No.1-72-219, to determine the conditions of employment and remuneration of agricultural workers.1973) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศอาร์เจนตินา (Act No.22248, to approve native-wide rules governing agricultural work.1980)

เหตุที่เลือกศึกษากฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย เพราะทั้งสามประเทศนี้มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกับประเทศไทย และมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับงานเกษตรกรรมมาเป็นเวลานานแล้ว ซึ่งประเทศในภูมิภาคเดียวกันน่าจะมีสภาพ

และปัญหาในการทำงานเกษตรกรรมใกล้เคียงกัน และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่นั้นก็น่าจะพอปรับใช้กันได้ในส่วนของกฎหมายมรดกโคและอาร์เจนตินานั้น แม้จะตั้งอยู่ต่างภูมิภาคกับประเทศไทย แต่ทั้งสองประเทศนี้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นพิเศษแยกต่างหากจากงานประเภทอื่นๆ กฎหมายจึงน่าจะมีความพิเศษเป็นการเฉพาะเหมาะสมกับงานเกษตรกรรมเป็นอย่างดี แต่จะต้องพิจารณาในรายละเอียดด้วยว่ามีความเหมาะสมจะปรับใช้กับงานเกษตรกรรมของประเทศไทยเพียงใด

ง. รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการกสิกรรม โดยนางชวรีย์ ยาวุฒิ จากการเก็บข้อมูลในสถานประกอบการกสิกรรม ประเภทกิจการอ้อย สับปะรด อ้อย และสับปะรด องุ่น ผัก ข้าวโพด ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา ประจวบคีรีขันธ์ รวม 24 แห่ง โดยสอบถามนายจ้าง 24 คน และลูกจ้าง 99 คน

รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง โดย ผศ.จันทงค์ สมประสงค์ จากการเก็บข้อมูลในสถานประกอบการประมง ประเภทกิจการประมงทะเลและประมงน้ำกร่อย ในจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์ ชลบุรีและระยอง รวม 17 แห่ง โดยสอบถามนายจ้าง 17 คน และลูกจ้าง 52 คน

รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ โดย ผศ.สันติภาพ จินดาแสง จากการเก็บข้อมูลในสถานประกอบการเลี้ยงสัตว์ ประเภทเลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค เลี้ยงสัตว์และกสิกรรม เลี้ยงสัตว์และประมง ในจังหวัดนครปฐม ราชบุรี สระบุรี นครราชสีมา ชลบุรี สมุทรปราการ รวม 15 แห่ง โดยสอบถามนายจ้าง 15 คน ลูกจ้าง 75 คน

จ. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาในการทำงานเกษตรกรรม และปัญหาการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมอื่นๆ

2. วิธีการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ออกสอบถามนายจ้างและลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่

การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมี 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ ซึ่งสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

- ลักษณะทั่วไปของลูกจ้าง
 - ลักษณะการรับจ้าง
 - วันเวลาทำงานปกติ
 - วันหยุดและวันลาต่างๆ
 - สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน
 - การประสบอุบัติเหตุและอันตรายในการทำงาน
 - วิธีการที่ได้มาทำงาน
 - ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน
 - ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (ดูภาคผนวก ก.)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามนายจ้างซึ่งประกอบกิจการเลี้ยงไก่ ซึ่งสอบถามในเรื่องต่อไปนี้

- ลักษณะทั่วไปของนายจ้างซึ่งประกอบกิจการเลี้ยงไก่
 - ลักษณะการว่าจ้างลูกจ้าง
 - วันเวลาทำงานปกติ
 - วันหยุดและวันลาต่างๆ
 - อัตราค่าจ้างและกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง
 - สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ของลูกจ้าง
 - การประสบอุบัติเหตุและอันตรายในการทำงาน
 - ลักษณะหรือวิธีการหาลูกจ้างมาทำงาน
 - ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างในการประกอบกิจการ
 - ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม
- (ดูภาคผนวก ข.)

ลักษณะของแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามมี 3 ประเภท คือ

ก. คำถามเปิด (Free Answer หรือ Open-end Questions) ซึ่งต้องการคำตอบเป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบ โดยสามารถตอบคำถามได้เสรีไม่จำกัดแนว

คำตอบ

ข. คำถามที่มีคำตอบ 2 อย่าง (Dichotomus Questions หรือ Yes-No Questions) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกได้ 2 คำตอบ

ค. คำถามที่เลือกตอบได้ (Multiple Choice Questions หรือ Check List Question) ซึ่งเป็นคำถามที่มีการกำหนดคำตอบไว้หลายข้อ และให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งอาจมีคำตอบเพียงข้อเดียวหรือมากกว่า 1 ข้อก็ได้ในกรณีที่ให้ตอบได้หลายข้อ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรตัวอย่างไว้ 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มนายจ้างซึ่งประกอบกิจการเลี้ยงไก่ จำนวน 40 คน
2. กลุ่มลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ จำนวนประมาณ 80 คน (ซึ่งสอบถามลูกจ้างได้จริง 76 คน เพราะมีนายจ้าง 4 ราย ได้จ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการเพียง 1 คนเท่านั้น)

กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้ ได้เลือกทำการสอบถามนายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งกระจายกลุ่มประชากรตัวอย่างออกตามพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอบางคล้า โดยสำรวจในสถานประกอบการอำเภอละ 10 ราย และลูกจ้างอำเภอละ 20 ราย กล่าวคือ ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งจะทำการสอบถามนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ และสอบถามลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งละ 2 คน

สถานประกอบการที่ทำการสำรวจนั้น ได้แบ่งออกเป็น 5 ขนาด เพื่อประโยชน์ในการทำสถิติและการเปรียบเทียบ ดังนี้

1. สถานประกอบการขนาดเล็กมาก คือ สถานประกอบการที่เลี้ยงไก่จำนวนน้อยกว่า 5,000 ตัว
2. สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่เลี้ยงไก่จำนวนตั้งแต่ 5,000 ตัว แต่ไม่ถึง 10,000 ตัว
3. สถานประกอบการขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่เลี้ยงไก่จำนวนตั้งแต่ 10,000 ตัว แต่ไม่ถึง 50,000 ตัว

4. สถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่เลี้ยงไก่จำนวนตั้งแต่ 50,000 ตัว แต่ไม่ถึง 100,000 ตัว
5. สถานประกอบการขนาดใหญ่มาก คือ สถานประกอบการที่เลี้ยงไก่จำนวนตั้งแต่ 100,000 ตัวขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรกรรมตามนิยามของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย
2. ทำให้เข้าใจสภาพการทำงานและปัญหาของแรงงานในงานเกษตรกรรม
3. ทำให้รู้และเข้าใจพัฒนาการในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับงานเกษตรกรรม
5. เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร สถาบันการศึกษา และผู้สนใจอื่นๆ ที่มีความสนใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

นิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำต่างๆ ไว้เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจของผู้อ่าน ดังต่อไปนี้

1. "เจ้าของ" หมายความว่า เจ้าของสถานประกอบการ
2. "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ว่าจ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ หรือผู้ทำการแทนซึ่งรัฐรายละเอียดการจัดการในสถานประกอบการ และรู้หรือร่วมดำเนินการเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างโดยตลอด เช่น สามีหรือภรรยาของนายจ้าง
3. "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้รับจ้างทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน
4. "ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างที่ตกลงทำงานกับนายจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการทำงาน

5. "ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างที่ตกลงทำงานกับนายจ้างชั่วคราว เช่น ตกลงจ้างกันเฉพาะการทำงานบางอย่างเมื่องานเสร็จก็สิ้นสุดระยะเวลาในการว่าจ้าง ทั้งนี้ ระยะเวลาในการทำงานทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 120 วัน
6. "ลูกจ้างรายชั่วโมง" หมายความว่า ลูกจ้างที่รับจ้างแรงงานโดยคำนวณค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงาน
7. "ลูกจ้างรายวัน" หมายความว่า ลูกจ้างที่รับจ้างแรงงานโดยคำนวณค่าจ้างตามวันที่มีการทำงาน
8. "ลูกจ้างรายเดือน" หมายความว่า ลูกจ้างที่รับจ้างแรงงานโดยคำนวณค่าจ้างเป็นเดือน
9. "ลูกจ้างรายเหมา" หมายความว่า ลูกจ้างที่รับจ้างแรงงานโดยคำนวณค่าจ้างตามจำนวนงานที่ทำ ในการศึกษาวิจัยต่อไปนี้จะพบว่า หมายถึง การที่ลูกจ้างรับจ้างนายจ้างเลี้ยงไก่โดยคำนวณค่าจ้างตามจำนวนไก่ที่เลี้ยงทั้งเดือน เช่น เลี้ยงไก่ 1 ตัวในระยะเวลา 1 เดือน จะได้รับค่าตอบแทน 40 สตางค์
10. "การจ้างแรงงานแบบครอบครัว" หมายถึง การที่นายจ้างทำการว่าจ้างลูกจ้างทั้งสามีและภรรยาไว้ด้วยกัน มิใช่จ้างสามีครั้งหนึ่งจ้างภรรยาอีกครั้งหนึ่ง แต่การทำงานและการคำนวณค่าจ้างอาจรวมหรือแยกกันก็ได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย