

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในอาชีพกรีกายางพารา

การพัฒนาการเกษตรของประเทศไทย มีประวัติการวิวัฒนาการมาช้านาน ในภาพรวมทั่วไปปรากฏว่าอัตราการเจริญเติบโตของภาคการเกษตรในแต่ละช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่ละฉบับเป็นร้อยละ 5.24, 4.16, 3.70, 4.68 และ 3.50 ในแต่ละแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3, 4, 5, 6 และ 7 ตามลำดับ ผลการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้โครงสร้างการผลิตทางการเกษตรเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวัฒนธรรม และสังคมความเป็นอยู่ของเกษตรกรอย่างมาก กล่าวคือเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญๆ อาทิ ยางพารา ประมง และอ้อยโรงงาน เป็นสินค้าเกษตรที่เกิดปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานอย่างชัดเจน และทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ ปัญหาการเปลี่ยนของสังคมชนบทที่เปลี่ยนเป็นสังคมเมือง นอกจากส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตทางการเกษตรโดยตรงแล้ว ในด้านของ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมของสังคมท้องถิ่นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในส่วนรวม '

นอกจากนั้น การประกอบการเกษตรในประเทศไทย ยังขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศ และธรรมชาติ รวมถึงขนาดของการผลิต ซึ่งมีผลต่อการใช้แรงงาน ที่ไม่ค่อยจะแน่นอน ปีต่อปี แม้จะเป็นความต้องการใช้แรงงานในเจ้าของกิจการเดียวกันก็ตาม ยิ่งกว่านั้น ปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน เช่น การขาดแคลนเงินทุนของเจ้าของกิจการ การขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น การปรับแผนการผลิตของเกษตรกรเอง การเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด และอื่นๆ ที่เป็นตัวแปรให้ความต้องการใช้แรงงาน มีความผันแปรตามไปด้วย และในระยะ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ความต้องการแรงงานภาคเกษตรยังถูกจำกัดหรือไม่มีคุณภาพกับปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในชนบทด้วย อันเนื่องมาจากสาเหตุการไหลออกของแรงงานที่มีอยู่ในท้องถิ่นในชนบทไปสู่เมืองใหญ่หรือต่างประเทศ

ปัจจัยหนึ่งที่สามารถป้องกัน แก้ไข การขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรได้ โดยกำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานในภาคการเกษตร

ให้มี ค่าตอบแทนแรงงานที่เหมาะสม สวัสดิการดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขอนามัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นมูลเหตุจูงใจให้แรงงานทั่วไป เข้าสู่แรงงานภาคเกษตรมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานกรีดยางพารา ซึ่งมีขบวนการผลิตทางการเกษตร และช่วงระยะเวลาในการผลิต ค่อนข้างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานภาคเกษตรอื่นๆ

1.1.1 กระบวนการผลิตยางพารา

ขั้นตอนและขบวนการผลิตยางพารา ' จนกระทั่งแปรรูปออกมาเป็นผลผลิตนั้น ประกอบด้วย

- 1) การเตรียมดิน
- 2) การปลูก
- 3) การบำรุงรักษา
- 4) การเก็บเกี่ยว
- 5) การแปรรูป

จากลักษณะงานในขบวนการผลิตพบว่า จำเป็นต้องใช้แรงงานในขบวนการผลิต มีทั้งแรงงานชั่วคราวในขั้นตอนที่ 1 - 3 และแรงงานประจำในการผลิตขั้นตอนที่ 4 และ 5

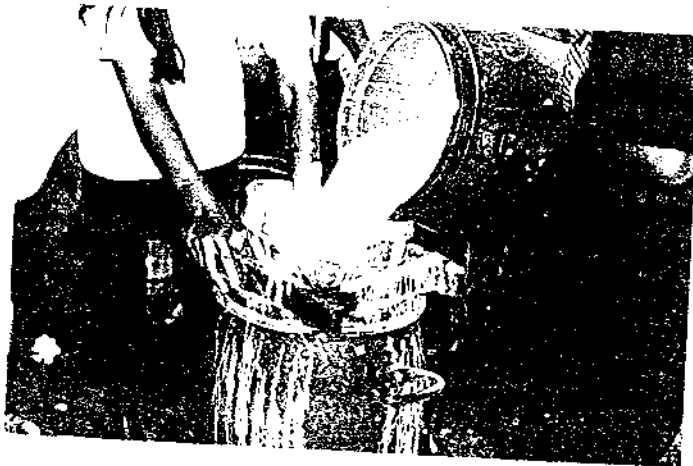
ตัวอย่างการใช้แรงงานในการผลิตในขั้นตอนการเก็บเกี่ยวและการแปรรูป



ภาพที่ 1 กรีดยาง



ภาพที่ 2 อุปกรณ์



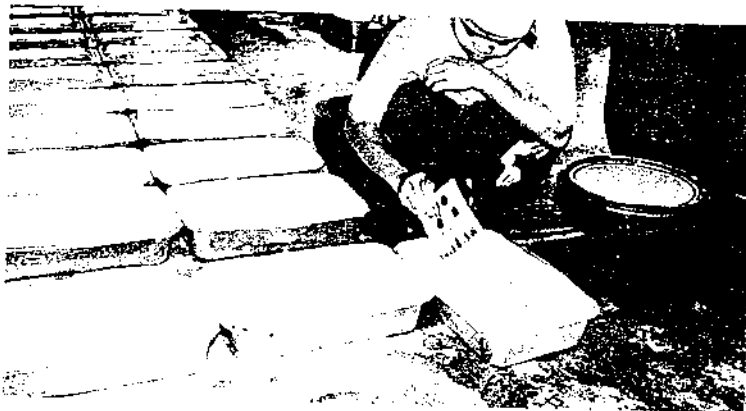
ภาพที่ 3 กรองน้ำยาง



ภาพที่ 4 ตวงน้ำยางใส่ตะก



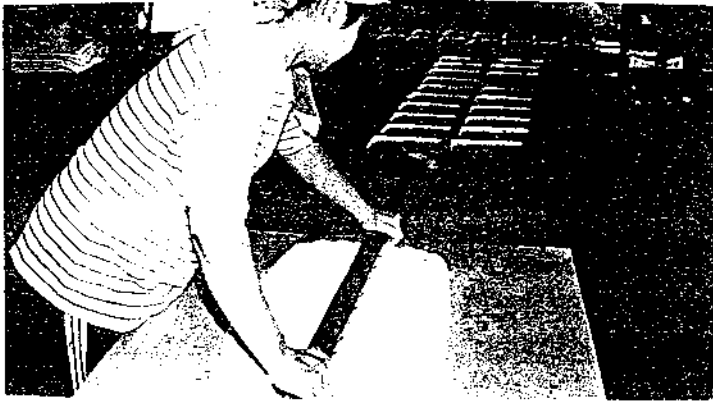
ภาพที่ 5 ผสมน้ำกรด



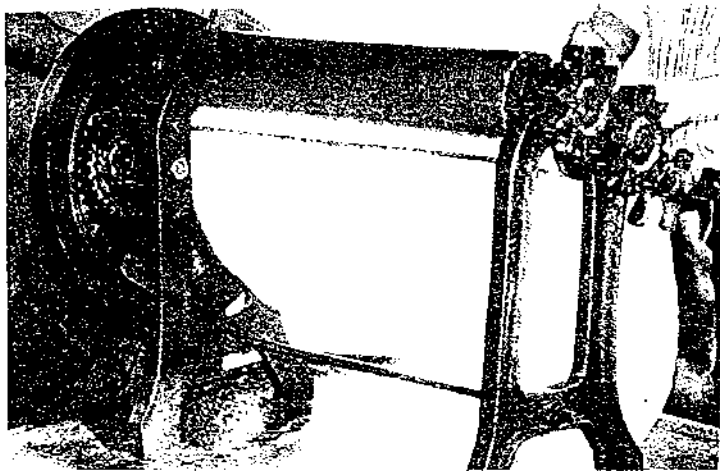
ภาพที่ 6 การกวาดฟองยาง



ภาพที่ 7 ใช้วัสดุปิดตะกอน



ภาพที่ 8 การนวดยางแผ่น



ภาพที่ 9 รีดยางแผ่นด้วยเครื่องรีดถั่น



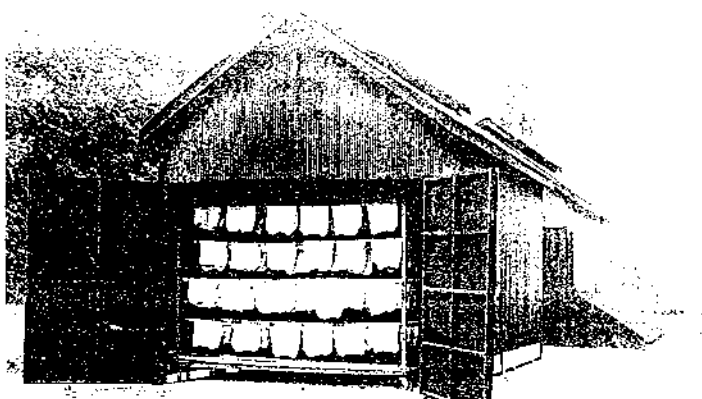
ภาพที่ 10 รีดยางแผ่นด้วยเครื่องรีดดอก



ภาพที่ 11 การด้ายยางแผ่น



ภาพที่ 12 การฟึ่งแผ่นยาง

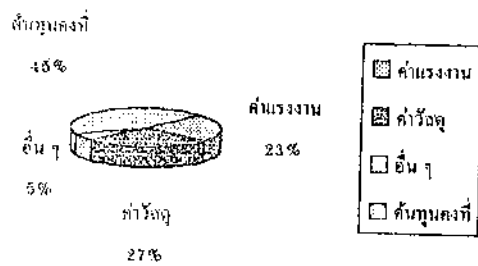


ภาพที่ 13 การเก็บยางแผ่นรอการจำหน่าย

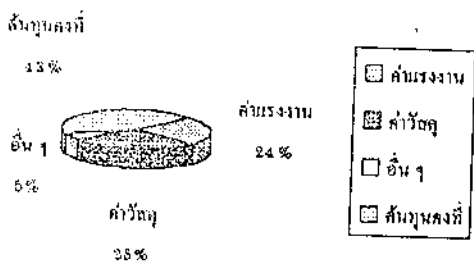
1.1.2 แรงงานคนเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต

จากขั้นตอนในการผลิตจะพบว่า ยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนในการผลิต จากการสำรวจ ต้นทุนการผลิตยางพารา ระหว่างปีเพาะปลูก 2538/39 - 2540/41 ปัจจัยการผลิตในการยางพารา แยกเป็น ต้นทุนคงที่ ค่าวัสดุ ค่าแรงงานและอื่นๆ พบว่า ค่าแรงงานเป็นต้นทุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระหว่าง 65 - 67 % ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในขบวนการผลิตยางพารา

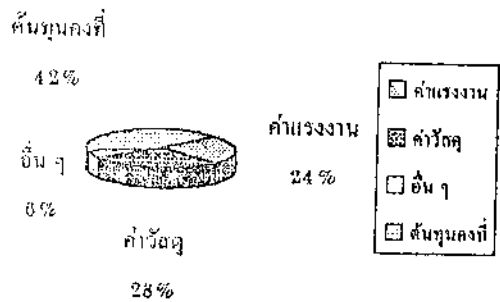
ปี 2538



ปี 2539



ปี 2540



ภาพที่ ๑ ประเมินการต้นทุนการผลิตยางพารา เฉลี่ยทั้งประเทศ ปี 2538/2539 - 2540-2541

๑ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลทางการเกษตรตามความต้องการของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี : 2541 หน้า 4

1.1.3 แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในการผลิตยางพารา

นอกจากตัวเลขข้างต้นที่สามารถยืนยันความสำคัญของแรงงานในขบวนการผลิตยางพาราแล้ว ยังมีนักวิจัยสาขาวิศวกรรมการเกษตร ที่พยายามจะคิดค้นเครื่องมือในการกรีดยาง การทำยางแผ่น และอื่นๆ ที่จะช่วยให้ขบวนการผลิตยางพารา มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ สามารถลดการใช้แรงงานคนในการผลิตได้มากขึ้น แต่ยังไม่มีการวิจัยที่สามารถผลิตเครื่องจักรดังกล่าวมาทดแทนการใช้แรงงานคนได้

1.1.4 กฎหมายที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้ในประเทศไทยนั้น เริ่มต้นใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 โดยเริ่มจาก

- 1) พรบ.แรงงาน พ.ศ. 2499 ใช้ระหว่าง 1 มกราคม 2500 - 30 ตุลาคม 2501
- 2) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 31 ตุลาคม 2501 - 15 เมษายน 2515
- 3) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 16 เมษายน 2515 - 18 สิงหาคม 2541
- 4) พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 19 สิงหาคม 2541 - ปัจจุบัน

มีเพียงประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น ที่มีสาระเกี่ยวเนื่องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร ซึ่งตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ได้ประกาศกฎกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และเรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกาศให้ “งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีการลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน”² และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งเกี่ยวเนื่องเฉพาะกิจการประมงทะเล แต่ยังไม่มีการออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในสวนยางพาราแต่อย่างใด จึงเห็นควรนำเสนอกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในสวนยางและอาชีพภาคการเกษตรอื่นๆ ด้วย

1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 : 2541 , หน้า 1

2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมกฎหมายแรงงาน : 2538 , หน้า 212

1.2 วัตถุประสงค์ / ประโยชน์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อจูงใจให้แรงงานทั่วไปสนใจประกอบอาชีพแรงงานมากขึ้น
- 1.2.2 เพื่อแรงงานกรีดยางในสวนยางพาราจะมีสวัสดิการที่ดี
- 1.2.3 กิจการสวนยางสามารถดำเนินการไปได้โดยจัดปัญหาอุปสรรคแรงงาน
- 1.2.4 ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินกิจการ
- 1.2.5 สร้างรายได้มั่นคงให้กับประเทศจากการส่งออกยางพารา
- 1.2.6 เพื่อกำหนดเป็นกฎหมายนำไปบังคับใช้

1.3 วิธีการศึกษา

- 1.3.1 จากการตรวจเอกสาร
- 1.3.2 จากการสังเกตวิธีการผลิตจริง และภาพถ่ายประกอบ
- 1.3.3 จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาการ

บทที่ 2

ประโยชน์ของการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในส่วนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

2.1 สาระสำคัญของกฎหมาย ' ประกอบด้วย

2.1.1 มาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

2.1.2 มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นอันเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวแทนเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

2.1.3 มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อันเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

2.1.4 มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

2.1.5 มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำการ

ในกรณีลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

2.1.6 มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

2.1.7 มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์

2.1.8 มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุด หรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

2.1.9 มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.1.10 มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.1.11 มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.1.12 มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

2.1.13 มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงการทำงานที่

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้างการให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดการรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

2.1.14 มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

2.1.15 มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

2.1.16 มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

2.1.17 มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

2.1.18 มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่การคำนวณค่าจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

2.1.19 มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

2.1.20 มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

2.1.21 มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และมาตรา 72

2.1.22 มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

2.1.23 มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

2.1.24 มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่ มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน กับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตาม มาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

2.1.25 มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือ มีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา

76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

2.2 สาระสำคัญของ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพกรีดยางพารามากที่สุด

ประกอบด้วย มาตรา 53 , มาตรา 54, มาตรา 55, มาตรา 59, มาตรา 67, มาตรา 75, มาตรา 76,และมาตรา 77

จากสาระของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53 - 77 ข้างต้น จะเห็นว่า เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งเงินที่ต้องจ่ายหากนายจ้างต้องการหยุดกิจการบางส่วน ทั้งหมด หรือชั่วคราว ทั้งนี้ทั้งนั้น พอสรุปสาระสำคัญได้ว่า

(1) การจ่ายค่าจ้าง มีหลักสำคัญๆ ว่า นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายในอัตราเท่าเทียมกัน หากคุณภาพและปริมาณงานเท่าเทียมกัน ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างเป็นเงินไทย และต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงาน นอกจากวันทำงานปกติแล้ว ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปี (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมงหรือตามผลงาน) วันหยุดตามประเพณี วันลาพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย ลาคลอด ลาทำหมัน และลารับราชการทหาร

(2) การจ่ายค่าล่วงเวลา (ทั้งค่าล่วงเวลาปกติและค่าล่วงเวลาในวันหยุด) นั้น หมายถึงว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาปกติให้แก่ลูกจ้างในอัตราหนึ่งเท่าครึ่ง และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา สามเท่า ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับทุกประเภท ต่อชั่วโมง แต่ก็มีงานบางประเภทที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา แต่ให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

(3) การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือรายตามผลงาน หากเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จะไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าหากลูกจ้างเหล่านี้ ต้องมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย จะต้องได้รับค่าจ้างเป็นสองเท่า ขณะเดียวกัน วันหยุดที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว ตามข้อ (1) หากทำงานในวันนั้นอีก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่า เพียงเท่านั้น

(4) การจ่ายเงินอื่นๆ คือในกรณีนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุใดๆ ที่มีสาเหตุสุดวิสัย ถูกจ้างจึงไม่ได้รับค่าจ้าง แต่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างปกติ

(5) การจ่ายเงินตามข้อ (1) - (4) กฎหมาย ห้ามนายจ้างนำเงินดังกล่าวไปหักในค่าใช้จ่ายอื่นๆ เว้นแต่ หักเป็นเงินชำระค่าภาษี ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินชด ใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง เงินสะสมตามข้อชื้อตกลงเกี่ยวกับกองทุน เงินสะสม พร้อมทั้งต้องจัดทำเป็นหนังสือด้วย

2.3 ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากกฎหมาย

2.3.1 มีรายได้ มีเงินใช้ ก่อนข้างแน่นอน นั่นคือ มาตรการของกฎหมายจะให้การคุ้มครอง ลูกจ้าง (ซึ่งมีอำนาจการต่อรองต่อนายจ้างน้อยมาก) ทั้งค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ให้ได้รับความเป็นธรรม นอกเหนือจากนั้น การหักค่าจ้างของลูกจ้างก็มีหลักมีเกณฑ์ที่แน่นอน นายจ้างไม่อาจหักค่าจ้างตามอำเภอใจเหมือนที่ผ่านมา หรือนายจ้างจะกำหนดกฎระเบียบใดๆที่จะนำมาหักค่าจ้างของลูกจ้างก็มีอาจกระทำได้ แต่ทั้งนี้ ทั้งนี้ กฎหมายก็มีได้ปิดหรือมีได้เปิดโอกาสให้ในบางกรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ ซึ่งจะสามารถหักค่าจ้างจากลูกจ้างได้ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือสังคม เช่น ค่าภาษีอากร ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น แต่ถึงกฎหมายเปิดโอกาสให้หักเงินได้ก็จริงอยู่แต่ก็มีได้หมายถึงว่า จะหักได้ทันที กฎหมายรักษาความเป็นธรรมต่อบุคคลและสังคม แม้ว่าจะหักได้ ก็ต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างด้วย การที่กฎหมายวางระบบอย่างนี้ จะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานแล้วรู้ว่า ตนเองมีรายได้ที่แน่นอน มีเงินใช้ในชีวิตประจำวัน สามารถกำหนดชีวิตอนาคตของตนเอง และครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ

2.3.2 สามารถยึดเป็นอาชีพได้ สังคมยอมรับ และวางแผนอนาคตของตนเองได้ นั่นคือ เมื่องานที่ทำมีรายได้ มีเงินใช้ ประจำวันแน่นอน ผู้ประกอบอาชีพจะเกิดความ รู้สึกว่า นี่คือนอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ การทำงาน และหรือการเข้าร่วมสังคม จะไม่เกิดปมด้อย ไม่เกิดการหลีกเลี่ยงหนีสังคม เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมในทางที่ดี ยิ่งกว่านั้น การวางแผนการ ดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว สามารถกำหนดได้ เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ ที่มีอยู่ทั่วไป ตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งจูงใจแก่บุคคลภายนอกที่ยังไม่มีงานทำ และหรือกำลังตัดสินใจว่าจะเลือกอาชีพใด หันมาประกอบอาชีพนี้เพิ่มขึ้น การขาดแคลนแรงงานจะลดลง

2.3.3 เป็นผู้ที่ได้ชื่อว่า ทำงานโดยใช้ทักษะ (SKILL LABOUR) มีใช้คนงานไร้ฝีมือ หรือกรรมกร (LABOUR) แบกหามทั่วไป ที่ผ่านมา สังคมหรือคนทั่วไป พยายามมองหรือเข้าใจเอาเองว่า การประกอบอาชีพกรีดยาง เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด ไม่ต้องใช้ความสามารถไม่ต้องพัฒนาปรับปรุงใดๆ แนวทางการทำงาน หรือการปฏิบัติตลอดเวลาที่ผ่านมา ถูกกำหนดมาจากนายจ้าง จนทุกๆ คนในสังคมมองว่า เป็นเรื่องปกติ แต่ที่แท้จริงแล้ว วิธีการปฏิบัติ นั้น มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ลูกจ้างจำต้องปฏิบัติตาม เพราะไม่มีทางเลือก แต่ถ้าหากนายจ้างหันมาแก้ไข และหรือแยกตัวเองจากสังคมเหล่านั้น แล้วหันมามองอย่างบุคคลภายนอก หรือลูกจ้างบ้าง จะพบว่า นายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่กำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน ยิ่งกว่านั้น กฎหมายแรงงานหรือกฎหมายใดๆ ก็ยังไม่ปรากฏชัดเจนที่จะกำหนดหรือบังคับให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

ในสถานการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาพันธุ์ยางพารา ได้ก้าวหน้าไปมาก จากเดิมยางพารา 100 ตัน จะได้น้ำยางสดนำมาทำยางแผ่นตากแห้งได้ไม่เกิน 2 กิโลกรัม แต่เดี๋ยวนี้ ในจำนวน 100 ตันเท่าเดิม สามารถนำมาทำยางแผ่นตากแห้งได้ 4 - 6 กิโลกรัม วิธีการทำยางแผ่นก็พัฒนาไปเช่นเดียวกัน แต่คนงานกรีดยางยังมีได้พัฒนาให้เกิดการยอมรับในสังคม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนนี้ มีความสำคัญมาก จากคนงานธรรมดา เป็นคนงานที่ต้องมีฝีมือ นายจ้างก็ให้ยอมรับ การอยู่ร่วมกันทำงานก็จะเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

2.3.4 สุขภาพกายดี เมื่อคนงานหรือลูกจ้างมีรายได้ที่แน่นอน มีเงินพอที่จะจัดหาหรือจัดซื้ออาหารมารับประทานให้เหมาะสมกับความต้องการของร่างกาย เกิดการยอมรับของสังคม การรู้จักเวลาทำงาน เวลาพัก ในฐานะคนทำงานที่มีฝีมือ จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพกายที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2.3.5 มีสุขภาพจิตดี เพราะมีหลักปฏิบัติตามสัญญาต่อกัน การใช้งานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่มีต่อกันทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างที่มีฝีมือ ต่างฝ่ายต่างเกิดความรู้สึกว่า ต้องพึ่งพาอาศัยต่อกัน มิใช่เป็นการใช้งานตามที่นายจ้างสั่งหรือต้องการ เหมือนที่ผ่านมา ซึ่งบางคนอาจมองว่า เป็นการไ้แรงงานอย่างทาส (SLAVE)

2.4 ประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากกฎหมายตามข้อ 2.1 - 2.2

2.4.1 รู้ต้นทุนการผลิตที่แน่นอน การทำงานอย่างผู้มีฝีมือ (SKILL) สามารถรู้และกำหนดต้นทุนการผลิตในแต่ละขั้นตอนได้ การเตรียม หรือจัดหาทุน หรือค่าใช้จ่ายเพื่อ

การผลิต สามารถวางแผนล่วงหน้า นำมาใช้จ่ายได้สะดวก ก่อให้เกิดสภาพคล่องทางการเงิน ทุกขั้นตอนในการผลิต นอกจากนั้น ยังจะก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการทำกิจกรรม อื่นๆ และมีเครดิตที่ดีต่อบุคคลอื่นๆ

2.4.2 มีการควบคุมประมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (น้ำยาง) ได้ คนงาน หรือลูกจ้างผู้มีฝีมือ มีความสามารถ รู้และเข้าใจกระบวนการผลิต และควบคุมคุณภาพ เพื่อให้รองรับกับความต้องการของตลาดทั้งปริมาณและคุณภาพของยาง เวลาใดที่ต้องควบคุมคุณภาพ เป็นเรื่องของผู้ใช้แรงงานที่มีฝีมือ ควรรู้และต้องรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง

2.4.3 ดูแลรักษาสวนยาง และต้นยางได้ดี ทั้งนี้ เมื่อคนงานกรีดยางมีรายได้ที่แน่นอน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการผลิต การตลาด และด้านอื่นๆแล้ว จะทำให้คนงานหรือลูกจ้าง ต้องระแวงระวัง ดูแลรักษาต้นยางให้มีคุณภาพที่ดี เพราะรายได้จะมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับสวนยางหรือต้นยางเหล่านั้น นอกจากนั้นการดูแล ป้องกันเหตุหรือภัยต่างๆที่ อาจเกิดกับสวนยาง ก็จะมาโดยอัตโนมัติ เช่น คอยสอดส่องดูแลรักษา ต้นยาง จัดทำ แนวกันไฟ และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น จะได้รับดำเนินการหาวิธีการแก้ไข มิให้ลูกกลามต่อไปอีก เป็นต้น

2.4.4 เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ทั้งนี้ เนื่องมาจากการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม ไม่ปฏิบัติต่อกันตามอารมณ์เหมือนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเมื่อความสัมพันธ์ดี การช่วยเหลือเผื่อแผ่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้ง 2 ฝ่าย จะเกิดเป็นเงาตามตัวต่อไปด้วย

2.4.3 ลูกจ้างไม่หนีงาน หรือคิดทุจริต คดโกงนายจ้าง คือ เมื่อมีงานทำที่แน่นอน มีรายได้ที่มั่นคง ยุติธรรม ลูกจ้างรู้ว่าผลงานที่ทำ จะได้รับเงินเต็มเม็ดเต็มหน่วย ไม่ถูกหักเงิน โดยไม่มีเหตุมีผล การหลบหนีไม่ยอมทำงานก็จะไม่ค่อยเกิดขึ้น นอกจากนั้น ลูกจ้างที่เคยคิณำน้ำยางไปแอบขายที่อื่นๆ หรือปล่อยให้น้ำยางแข็งตัว เพื่อให้เป็นเศษยาง หรือเรียกกันในหมู่คนกรีดยางว่า “จี้ยาง” แล้วแอบลักลอบเอาไปขายโดยไม่บอกนายจ้าง จะลดจำนวนหรือไม่เกิดขึ้น

2.4.6 จะสามารถดึงดูดให้มีคนไทยหันไปทำงานเป็นคนงานกรีดยางมากขึ้น เพราะเหตุว่า จะได้ค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้รับการยอมรับว่า เป็นคนงานที่มีฝีมือ มีเกียรติต่อสังคม ผลการผลิตได้มาตรฐาน และสิ่งเหล่านี้เอง ผลที่ได้รับตามมาคือ สามารถชดเชยการใช้แรงงานต่างชาติลงได้ ในทันที เท่ากับลดความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้าง คนรอบข้าง และสังคมบ้านเราได้อย่างจริงจัง

2.5 ผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการใช้กฎหมายดังกล่าว

2.5.1 ในระยะแรกๆ ประมาณ 1 - 3 ปี นายจ้างที่ยังติดระบบการใช้จ่ายเงินแบบเก่าๆ เชื่อว่ายังไม่อาจปรับตัวได้ เช่น การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามที่ตนต้องการ หรือการใช้จ่ายเงินที่ไม่มีระบบเหมือนที่ผ่านมา จะเกิดผลกระทบต่อสภาพคล่อง เช่น รายได้ที่ได้รับเต็มหลังจากจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างแล้ว มักจะนำเงินไปใช้จ่ายอย่างอื่น ตามที่ตนต้องการ หหมดแล้ว ก็คอยการจำหน่ายยางในงวดต่อไป แต่ระบบใหม่ จักต้องแบ่งส่วนค่าใช้จ่ายให้เป็นระบบชัดเจน ทั้งค่าจ้าง ค่าใช้จ่าย ที่จำเป็น เช่น ต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ต้องสำรองไว้ เหล่านี้เป็นต้น

2.5.2 ต้นทุนการผลิตอาจรวนเร หรือไม่อาจรับสภาพใหม่ได้ แม้เดิมจะจ่ายในอัตรา 50:50 หรือ 60:40 ซึ่งเป็นแบบไทยๆที่ผ่านมาก็จริง แต่การหักเงินตามอำเภอใจก็ยังคงอยู่ เมื่อสิ่งเหล่านี้ ถูกกำหนดกฎหมายให้ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงและหรือตามกฎหมาย เป็นธรรมดาที่ย่อมเกิดความอึดอัด จนบางครั้งนายจ้างบางคน อาจคิดว่าลูกจ้างจะเป็นใหญ่มากกว่า นายจ้างก็ย่อมเกิดขึ้นได้

2.5.3 ลูกจ้างอาจยึดถือข้อตกลง หรือข้อปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น แลเมยังเข้าใจว่ามีพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน คอยให้ความช่วยเหลืออยู่เบื้องหลัง อาจก่อให้เกิดปัญหาจากการทำงานได้บางกรณี

2.5.4 ลูกจ้างอาจเปลี่ยนอาชีพ หรือเปลี่ยนสถานที่ยากขึ้นเนื่องจากในบางแห่ง ลูกจ้างกรีดยางยังมีอำนาจต่อรองหรือมีสิทธิที่จะเลือกไปทำงานกับนายจ้างรายใดได้อยู่ คือนึกอยากจะทำก็ทำ นึกอยากจะไปก็ไป นึกอยากจะหนีก็หนี เหล่านี้เป็นต้น เมื่อทุกอย่างเป็นระบบ ระเบียบทุกคนย่อมจะรักษาสถานภาพการทำงานของตนเอง ให้คงอยู่ต่อไป เนื่องจากการมีรายได้ที่แน่นอนย่อมทำให้ครอบครัวมั่นคง มีการยอมรับในสังคม

บทที่ 3

ประโยชน์ของการนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนอื่นๆมาใช้

ในส่วนนี้ มิได้หมายถึงว่า จะเสนอให้ปฏิบัติตามกฎหมายเหมือนบทก่อน เนื่อง จากหากนำมาใช้บังคับในปัจจุบัน อาจมีผลกระทบหรือผลเสียหลายเรื่อง การชะลอการบังคับใช้ไว้ก่อนสักระยะ 2 - 5 ปี ผู้เขียนเห็นว่ายังมีความเป็นไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในที่นี้ ก็ยัง เสนอเป็นแนวทางที่อาจจะมียผลบังคับใช้ในอนาคตได้ดังนี้

3.1 การใช้แรงงานหญิง หากจะให้การคุ้มครอง จะก่อให้เกิดผลดีเพิ่มมากขึ้น ได้แก่

3.1.1 หญิงมีครรภ์ ตามนัยมาตรา 39 ที่กำหนดว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นเสียดัน
- (2) งานเคลื่อนที่หรือคิดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาบ โขน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติมาตรานี้ จริงอยู่ การทำงานกรีดยางย่อมต้องในระยะเวลาที่ต้องห้ามตามกฎหมายแต่ทั้งนี้ทั้งนั้น หญิงที่มีครรภ์โดยปกติ จะไม่กรีดยางด้วยตนเองอยู่แล้ว น้อยคนที่มีครรภ์แล้วต้องกรีดยาง ซึ่งจะพบได้ในหญิงหม้ายที่ต้องรับผิดชอบภาระครอบครัวด้วยตนเอง แต่ก็ทำงานได้ไประยะแรกๆเท่านั้น การที่กฎหมายห้ามอย่างนี้ ยิ่งทำให้สุขภาพจิตของคนดีขึ้น สามีย่อมต้องทำงานในเวลาดังกล่าวด้วยตนเอง แต่กฎหมายมิได้ห้ามใช้หญิงมีครรภ์ไปเดินเก็บน้ำยางในเวลาเช้า แม้จะยกหรือหิ้วน้ำยาง ก็จะไม่หนักเกินไป

3.1.2 การลาคลอด ตามนัย มาตรา 41 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

จากบทบัญญัติในมาตรานี้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งถึงเก้าสิบวัน แต่ยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในมาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียงไม่เกินสี่สิบห้าวันเท่านั้น และนี่เองลูกจ้างเกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ จะลาหยุดเพื่อการคลอดจริงก็ไม่เกิน 45 วัน เนื่องจากลาหลังจากวันที่ 45 หรือวันที่ 46 เป็นต้นไป จะไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างแต่อย่างใด

3.1.3 ในเหตุหรือกรณีอื่นๆ ตามกฎหมาย ยังกำหนดให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิงนั้น เมื่อมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งว่า ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ นอกจากนั้น ยังห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ด้วย

3.2 การใช้แรงงานเด็ก เพื่อให้สอดคล้องกับบ้านเมืองในยุคโลกาภิวัตน์ที่ให้ความสนใจในเรื่องการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง จึงต้อง

3.2.1 ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานกรึดยาง เนื่องจากอยู่ในวัยเจริญเติบโต ย่อมต้องการอาหารและพักผ่อนให้เต็มที่ ตามข้อห้ามของกฎหมายในมาตรา 44 ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง”

3.2.2 สามารถจ้างเด็กอายุระหว่างสิบห้าปี แต่ไม่เกินสิบแปดปีได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ตามนัยมาตรา 45 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน.....”

3.2.3 การกำหนดเวลาพัก ตามนัยมาตรา 46 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้น ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด”

และมาตรา 47 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่เด็กจะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย”

ตามบัญญัตินี้ คงได้กล่าวมาแล้วในข้อ 3.2.2 ว่าเด็กวัยนี้ อยู่ระหว่างการเจริญเติบโต ย่อมต้องให้ความสนใจดูแลมากกว่าทั่วๆ ไป กำหนดให้มีเวลาพักที่แน่นอนไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง และตามนัยของกฎหมาย ไม่อนุญาตให้มีการตกลงเวลาพักเป็นอย่างอื่นด้วย นอกจากนั้นแม้จะมีกฎหมายห้ามทำงานในยามวิกาล แต่ก็ยังเปิดโอกาสให้สามารถทำได้ หากได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

3.2.4 ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ตามนัยมาตรา 51 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น.....”

จากหลักในบทบัญญัตินี้ กำหนดให้ชัดเจนว่า ค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นเด็กที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปี แต่ไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี ซึ่งสามารถรับผิดชอบดูแลตัวเองได้ดีพอสมควรแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเด็กโดยตรง จะจ่ายให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ได้ แม้กระทั่งบิดามารดาก็ไม่อาจจะจ่ายให้ได้ เป็นบทบัญญัติเคร่งครัด

3.2.5 การพัฒนาเด็ก ตามนัยมาตรา 52 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของเด็ก ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน”

ตามบทบัญญัตินี้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก มิให้ต้องยุติการศึกษาหาความรู้ ในเรื่องต่างๆ อยู่เพียงแค่นั้น แต่การให้เวลาดังกล่าว ก็มีได้หมายถึงว่า นายจ้างจะต้องให้มากมายจนนายจ้างอาจต้องกระทบกระเทือนกับการประกอบธุรกิจ คือระยะเวลาหนึ่งปีที่ทำงาน จะลาได้ไม่เกินสามสิบวัน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ก็ต้องแจ้งล่วงหน้าเป็นลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัยของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อตนเอง และสังคม

3.3 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

3.3.1 การตรวจสอบสภาพ ตามนัยมาตรา 107 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงาน.....”

ตามบทบัญญัตินี้ เป็นตัวชี้ให้เห็นว่า คนงานทำงาน โดยเฉพาะคนงานกรีดยาง เวลากรีดยางร่างกายจะอยู่ในท่า นั่ง หรือย่อเข่าหลังจากกรีดยางเรียบร้อยแล้ว จะยึดตัวให้ตรง หรือยื่นขึ้น และในขณะที่เดียวกัน (ธรรมชาติของคน) จะหายใจเข้าปอดด้วย ขณะที่ยืนขึ้น คว้นไฟที่เกิดจากตะเกียงแก๊ส ที่ยึดติดกับหมวก จะผ่านหน้าของตนเอง และนี่เองลูกจ้างหรือคนงานมักจะสูดหายใจเอาควัน หรือคาร์บอนไดออกไซด์เข้าปอดไปด้วย เป็นอยู่อย่างนี้ ตลอดเดือน หรือเกือบทั้งปี การตรวจร่างกายจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3.3.2 ความปลอดภัยต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนงานกรีดยาง เช่น การแต่งกายต้องรัดกุม เช่น ควรใส่เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว เนื้อผ้าต้องมีลักษณะยืดหยุ่นได้ สะดวกแก่การนั่งและยืน ใส่ถุงมือ และควรอย่างยิ่งที่จะต้องสวมรองเท้า ถุงเท้าด้วย ทั้งหมดนี้ ก็เพื่อความสะอาดสบาย และป้องกันสัตว์หรือแมลงที่อาจจะเป็นอันตรายต่อร่างกายได้ด้วย เกี่ยวกับเรื่องนี้ พบข้อเท็จจริงว่า ในช่วงเดือนตุลาคม 2540 - สิงหาคม 2541 ในบรรดาผู้ป่วยด้วยโรคมาเลเรียในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 12,894 คน เป็นผู้ประกอบอาชีพสวนยาง 8,303 คน หรือประมาณ 64 %¹

1 ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมกซ์ที่ 45 สุราษฎร์ธานี ข้อมูลการพบเชื้อมาเลเรีย ปี 2541 (เอกสารอัคราณา)

สถิติผู้ป่วยติดเชื้อมาเลเซียจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตุลาคม 2540 - สิงหาคม 2541

| ลำดับที่ | อาชีพ | จำนวนผู้ติดเชื้อ | ลำดับความสำคัญ |
|----------|-------------------|------------------|----------------|
| 1 | เด็กนักเรียน | 3,346 | 2 |
| 2 | ทหาร | 37 | 8 |
| 3 | ข้าราชการ | 44 | 7 |
| 4 | ค้าขาย | 15 | 9 |
| 5 | กรรมกร | 86 | 5 |
| 6 | ทำสวนผลไม้ | 79 | 6 |
| 7 | สวนยางพารา | 8,303 | 1 |
| 8 | ทำไร่อ้อย | 1 | |
| 9 | ทำไร่ข้าวโพด | 7 | 10 |
| 10 | ทำไร่อื่นๆ | 766 | 3 |
| 11 | ทำนา | 2 | |
| 12 | ตัดไม้ | 2 | |
| 13 | หาของป่า/ล่าสัตว์ | 6 | |
| 14 | พระภิกษุ/สามเณร | 6 | |
| 15 | ทำเหมืองแร่ | 1 | |
| 16 | จุดพลอย | 2 | |
| 17 | ถางป่า | 2 | |
| 18 | อาชีพอื่นๆ | 187 | 4 |
| 19 | ไม่ระบุ | 2 | |
| | | 12,894 | |

ที่มา : ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 45 สุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ประโยชน์ที่รัฐได้รับจากการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

4.1 รัฐสามารถควบคุมผลิตภัณฑ์อย่าง (PRODUCT OF THAILAND) ซึ่งที่ผ่าน มา ยางพาราเคยทำรายได้ในการส่งออกมากที่สุด ในบรรดาสินค้าเกษตร เนื่องจากมีคุณภาพได้ มาตรฐาน สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ ปี 2539 ร้อยละ 91 ของยางพาราที่ผลิตได้ ส่งออก ไปยังต่างประเทศในรูปของยางแผ่นรมควัน¹ รองลงมาเป็นยางแท่ง ส่งออกไปยังประเทศ ญี่ปุ่น อเมริกา จีน มาเลเซียและเกาหลีใต้ การควบคุมในส่วนนี้ รัฐสามารถดำเนินการ

4.1.1 ฝึกอบรมคนงานกรีดยาง ซึ่งกระบวนการฝึกอบรม จะช่วยให้คนกรีด ยางรู้และเข้าใจวิธีการกรีดยาง การเก็บน้ำยาง การทำยางแผ่นให้ได้คุณภาพ การรักษาหน้ายาง การดูแลรักษาสวนยาง รวมถึงวิธีการบำรุงรักษาต้นยางให้มีคุณภาพดี และสามารถเก็บเกี่ยวผล ผลผลิตได้ยืนยาว

4.1.2 รัฐสามารถเก็บภาษีรายได้จากลูกจ้าง นายจ้างได้มากขึ้น เนื่องจากหาก มีการนำกฎหมายแรงงาน ตามข้อเสนอข้างต้น มาใช้กับคนงานกรีดยาง ระบบการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องมีระบบบัญชี มีหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ที่สำคัญอย่างยิ่งจะทราบตัวเลขรายได้ ทั้ง ของนายจ้างและลูกจ้างของแต่ละเดือน แต่ละปีได้ด้วย และตัวเลขรายรับ รายจ่าย ทั้งของนาย จ้าง ลูกจ้างนี้เอง ทำให้รัฐสามารถเรียกเก็บเงิน หรือคำนวณภาษีจากทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มเม็ด เต็มหน่วย นอกจากเกิดประ โยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นแล้ว ยังจะก่อให้เกิดประ โยชน์ต่อ ประเทศและสังคมส่วนรวมได้อีกด้วย ซึ่งวิธีการนี้ หากสามารถทำได้ทั้งประเทศ เชื่อว่ารัฐ สามารถเก็บภาษีได้เพิ่มมากขึ้น

4.1.3 รัฐสามารถพัฒนาคุณภาพแรงงานในภาพรวม โดยยกฐานะคนงาน กรีดยางที่ประชาชนทั่วไป เข้าใจว่าเป็นเพียงคนงานทั่วไป เจกเช่น คนงานไร้ฝีมือ (UNSKILL LABOUR) ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (SKILL LABOUR) ที่เป็นอยู่จริง ให้เหมือนบุคคลอื่นที่มี ฝีมือในอาชีพต่างๆ เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง เป็นต้น โดยเปิดโอกาสให้คน งานกรีดยางเข้ารับการอบรมใน 2 ลักษณะ คือ

1 กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง รายงานประจำปี 2539, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า 57

(1) คนงานกรีกขงที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว ให้มีโอกาสรับรู้ รับทราบ ในทางทฤษฎี หรือวิชาการมากขึ้น ของทุกขั้นตอนของการผลิต หรือการปฏิบัติ

(2) คนงานกรีกขงที่ขาดความรู้ความชำนาญ จะต้องใช้เวลาสำหรับการเรียนและฝึกปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาทางทฤษฎี หรือวิชาการ เช่นเดียวกับคนงานใน (1) และ ก่อนที่จะปล่อยออกสู่ตลาด เพื่อการปฏิบัติ คนงานจะต้องผ่านการทดสอบฝีมืออย่างดี

ทั้งนี้ทั้งนั้น คนงานดังกล่าว เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว จะต้องได้รับการปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างจริงจัง ตามข้อเสนอข้างต้นด้วย

4.1.4 สามารถลดปัญหาแรงงานต่างชาติลงได้มาก ทำให้สังคมส่วนรวมเกิดความมั่นคง ลดงบประมาณด้านสาธารณสุขและปัญหาอาชญากรรมลงได้ ด้วยเหตุที่หากได้ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยให้เป็นระบบตามแนวในข้อ 4.1.3 คนงานจะเกิดความ มั่นคงในการประกอบอาชีพ นอกนั้น ผู้ที่ว่างงานจะหันไปประกอบอาชีพการกรีกขงมากขึ้น ด้วยเหตุที่ว่า เป็นอาชีพที่มีรายได้ดี แน่นนอน มั่นคง ไม่สร้างความเดือดร้อนต่อตนเองและ ครอบครัว มีหน้ามีตา ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงไม่เกิดความจำเป็นในการนำแรงงานต่าง ชาติเข้ามาทำงานดังกล่าว ผลพลอยได้ตามมา คือ คนไทยอยู่พร้อมหน้าพร้อมตาในสังคมไทย ด้วยกัน การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ ลดปัญหาอาชญากรรม ก่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งในชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งในระยะ 1 ม.ค. - 30 ก.ย. 41 ที่ผ่านมาในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีคนสัญชาติ พม่าทำผิดกฎหมาย จำนวน 983 คน¹

1 กองบังคับการตำรวจจังหวัดสุราษฎร์ธานี สถิติการดำเนินคนต่างชาติ ปี 2541

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

5.1.1 ในการทำงานของผู้จ้างหรือคนงานกริดยาง ในที่นี้ ผู้เขียนตั้งเจตนาว่า การจ่ายค่าจ้างไม่ว่า หญิงหรือชาย ต้องจ่ายในอัตราเดียวกัน หากลักษณะงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานเท่าเทียมกัน และต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงาน ส่วนการกำหนดวันลาคลอด ในที่นี้ควรพิจารณาให้ละเอียด เนื่องจากว่า การกริดยางเป็นรายได้ต่อวันที่ทำงาน หากต้องลาคลอดก็ควรต้องเปิดโอกาสให้ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างสักระยะหนึ่ง (อาจไม่ถึง 45 วัน) โดยให้รับค่าจ้างเต็มหรือบางส่วนก็ได้ นอกจากนี้ การจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อชดเชยวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่ เห็นว่าน่าจะชดเชยไว้ก่อน เนื่องจากอาชีพกริดยาง จะเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ ว่าการกริดยางจะต้องมีวันหยุด เพื่อให้ต้นยางพักผ่อน เช่น กริดยาง 3-5 วันหยุด 1 วัน เป็นต้น วันใดฝนตก ก็ยังไม่อาจทำงานได้อีก ที่สำคัญอย่างยิ่ง ในฤดูแล้ง ที่ยางพาราผลัดใบ ประมาณ 2 - 3 เดือน คนงานหรือลูกจ้างก็จะต้องหยุดการทำงานอยู่แล้ว การกำหนดวันหยุดประเพณี จึงต้องชดเชยไว้ก่อน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ประการสุดท้าย กรณีที่นายจ้างต้องสั่งให้หยุดการกริดยางบางส่วน หรือทั้งหมดชั่วคราวที่มีสาเหตุสุดวิสัย เห็นด้วยอย่างยิ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างปกติเฉลี่ยต่อวัน

5.1.2 ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ

- (1) มีรายได้เพิ่มขึ้นและแน่นอน ไม่ถูกหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผล
- (2) มีความมั่นคงทั้งต่อตนเองและครอบครัว
- (3) สังคมให้การยอมรับ และร่วมกิจกรรมทางสังคมได้
- (4) วางแผนอนาคตของตนเองและครอบครัวได้
- (5) ลดปัญหาการว่างงาน
- (6) นายจ้างไม่อาจใช้อารมณ์ต่อลูกจ้างได้

5.1.3 ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับ

- (1) มีรายได้จากผลผลิตที่แน่นอน
- (2) ควบคุมปริมาณและคุณภาพของของผลผลิตได้
- (3) จัดระบบการใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความต้องการในการประกอบอาชีพ

- (4) ไม่เสียเงินเสียเวลากับการที่ต้องควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของ ลูกจ้างเหมือนที่ผ่านมา
- (5) วางแผนงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตกับการรักษาคุณภาพผลผลิต และอนาคตของการผลิตได้
- (6) ได้ลูกจ้างหรือคนงานที่มีคุณภาพในการทำงาน

5.1.4 ผลเสียที่ได้รับจากการใช้กฎหมายบางส่วน

- (1) นายจ้างบางรายที่เคยปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเดิม อาจต้องปฏิเสธ ไม่ยอมรับกับวิธีการใช้กฎหมายแรงงานบางเรื่องเข้ามาควบคุม
- (2) อาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างที่นายจ้างอาจมองว่าตนเองเสียเปรียบ ลูกจ้างได้เปรียบ
- (3) ลูกจ้างอาจหลงเข้าใจผิดว่า ตนเองมีกฎหมายคุ้มครองมีเจ้าหน้าที่ คอยดูแล จะทำอะไรก็ได้ เกิดการกระด้างกระเดื่อง ไม่เป็นไปโดย ธรรมชาติของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคมเหมือนที่เคยปฏิบัติ
- (4) นายจ้างไม่ไว้ใจลูกจ้าง และหรือเจ้าหน้าที่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ อื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่สรรพากร เป็นต้น เพราะเกรงว่า ตนจะต้องจ่าย ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษี

5.1.5 ประโยชน์จากส่วนอื่น ๆ

(1) การให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่ไม่หนักเกินไป หรือลูกจ้างหญิงใช้สิทธิ ลาคลอดในระยะเวลาหนึ่ง ถือเป็นจิตวิทยาในการอยู่ร่วมกันระหว่างลูกจ้าง/นายจ้าง ทำให้ ครอบครัวยังคงไม่เครียดกับการทำงาน ลูกจ้างที่เป็นสามี จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อนายจ้าง ว่าไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบมากมายหนัก

(2) ในกรณีให้โอกาสเด็กที่ไม่ต้องทำตามกฎหมายทำงานเพื่อช่วยเหลือ จุนเจือครอบครัว และยังเป็นส่งเสริมพัฒนาการเจริญเติบโตของเด็ก (ลูกจ้าง) ก่อให้เกิด สภาพที่ไม่เหลื่อมล้ำของเด็กที่เป็นลูกนายจ้างกับเด็กที่เป็นลูกของลูกจ้าง

(3) การตรวจสอบสภาพตามปกติของลูกจ้าง ถือเป็นเรื่องธรรมดาของ ประชาชนในสังคม ที่ควรจะต้องมี ฉะนั้น การเป็นลูกจ้างไม่ว่าชายหรือหญิงหรือเด็ก ก็ควรได้ รับสิทธิเฉกเช่นบุคคลทั่วไป การให้ได้รับสิทธิดังกล่าว ถือเป็นสิ่งดีอันจะเป็นการเชิญชวนให้

ลูกจ้างกรีดยางยังทำงานอยู่ต่อไป และที่ยังไม่ได้ทำงานเมื่อเห็นคุณค่าดังกล่าว จะได้เลือกประกอบอาชีพนี้ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวต่อไป

5.1.6 ประโยชน์ที่รัฐพึงได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีดังนี้

- (1) สามารถเก็บภาษีอากรจากนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย
- (2) สามารถควบคุมคุณภาพการผลิตให้เป็นที่ตลาดต้องการ
- (3) สามารถกำกับดูแลและควบคุมปริมาณการผลิต ให้มีปริมาณมาก/น้อยตามความต้องการของตลาด
- (4) ลดความจำเป็นการใช้แรงงานต่างชาติ
- (5) ลดปัญหาอาชญากรรม
- (6) ลดปัญหาการกระจายหรือแพร่เชื้อโรคติดต่อ
- (7) สร้างความสงบสุขในสังคม
- (8) ลดปัญหาการว่างงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 รัฐต้องกำหนดนโยบายให้ทุกกระทรวงร่วมกันปรับปรุงภาพรวมของยางพาราโดยเร็วที่สุด ไม่ใช่ปล่อยให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการเพียงฝ่ายเดียว ในฐานะที่มียางพาราเป็นสินค้าส่งออก (EXPORT) ที่สำคัญที่สุด ในกระบวนการปรับปรุงจะต้องโยงใยกันทุกกระทรวง เช่น

- (1) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดูแลเรื่องคุณภาพยางพาราทุกชนิด ปรับปรุงพันธุ์ให้ได้คุณภาพเฉลี่ยต่อต้น ได้น้ำยางมากขึ้น โตเร็ว มีโรคน้อย เป็นต้น
- (2) กระทรวงพาณิชย์ ดูแลการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งปกป้องการล้นตลาดของสินค้า จัดหาตลาด รวมทั้ง ต้องประสานงานกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตลอดเวลา
- (3) กระทรวงต่างประเทศ โดยเฉพาะเอกอัครราชทูต นอกจากทำหน้าที่ทางการทูตทั่วไปแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในเชิงพาณิชย์ การจัดหาตลาด การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สนใจและต้องการซื้อสินค้ายางพาราอย่างเต็มที่

| | |
|----------------------|-----------------------------|
| เลขเรียกหนังสือ..... | 12.05.61 ปี 1๕1 ๖ ๒๕1 |
| เลขทะเบียน..... | 5771 |
| วันที่..... | 25 12 61 2515 |

(4) กระทรวงวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ต้องศึกษาวิธีการป้องกัน สิ่งแวดล้อม หรือปัญหาจากน้ำเสีย หรือกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากขั้นตอนการผลิตอันใกล้ นี้ ผู้เขียนเชื่อว่าตลาดยางพารา จะเป็นของผู้ซื้อมากขึ้น และจะมีการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ยางพารา จะต้องผ่าน ISO 14000

(5) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานกรีดยาง ยกกระดับฝีมือความรู้ความสามารถในการกรีดยางและผลิดยางให้ได้คุณภาพ ตลอดจนควบคุมดูแลให้นายจ้างลูกจ้างอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงาน

(6) กระทรวงศึกษาธิการ ต้องปรับหลักสูตรในสายอาชีวศึกษาให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้ทฤษฎีและปฏิบัติในการกรีดยางหรือผลิดยางให้มีปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น

(7) กระทรวงอุตสาหกรรม ต้องกำกับดูแล หรือควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์กลไก ที่ใช้ประกอบในการผลิดยางพาราให้มีคุณภาพ ปลอดภัยและสอดคล้องกับตลาดโลกในปัจจุบัน โดยเฉพาะผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

5.2.2 การปรับปรุงแรงงาน โดยตรงที่สำคัญ คือ

(1) ค่าจ้าง ตามแนวปฏิบัติลูกจ้างกรีดยางพารา จะมีรายได้ตามผลงาน ในอัตราส่วนประมาณ 60 : 40 คือ ย้ายางพาราที่ลูกจ้างกรีด เก็บเกี่ยวมาทำยางแผ่นตากแห้ง นำไปขาย นำรายได้มาแบ่งกัน โดยนายจ้างได้รับ 60 % ลูกจ้างได้รับ 40% สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน การแบ่งค่าจ้างตามผลงานในอัตรา 60:40 ถือได้ว่าลูกจ้างยังสามารถเลี้ยงชีพอยู่ได้ แต่ไม่ค่อยสบายนัก อาจจะต้องหาอาชีพเสริมอย่างอื่นบ้าง หากจะเงินออม หรือจำเป็นต้องนำเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรเรียนหนังสือ แต่ถ้าหากว่าลูกจ้าง หรือคนงานกรีดยาง ที่ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือการกรีดยางแล้ว ในจำนวนหรือปริมาณต้นยางที่เท่ากัน คนงานที่ผ่านการฝึกอบรมที่ถูกรู้วิธีจะกรีดยางได้น้ำยางที่มีปริมาณมากกว่า และการทำยางแผ่นตากแห้งจะมีคุณภาพที่ดีนำไปจำหน่ายกับพ่อค้าได้ราคาสูงกว่า นั่นคือ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ยิ่งกว่านั้น หากนำกฎหมายแรงงานมาให้การคุ้มครองตามที่เสนอมาตอนต้น จะทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในรายได้ และสภาพเศรษฐกิจ

(2) ชีวิตความเป็นอยู่ของคนงาน จะมีสภาพที่ดีขึ้น คนงานหรือลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม มีรายได้ที่แน่นอน มีการควบคุมดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ บุคคลใน

ครอบครัว เช่น บุตร ภรรยา ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ทำให้บุคคลในครอบครัว ไม่เกิดความกดดันหรือเกิดความเครียด นอกจากนั้น ยังได้รับการยอมรับจากนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน คนข้างเคียง และสังคมด้วย ลูกจ้างจะมองเห็นว่าตนเองประกอบอาชีพกริดอย่างก็จริง แต่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแน่นอนไม่เหมือนกับที่ผ่านมาแล้ว

5.2.3 การปรับปรุงอื่น ๆ

(1) การฝึกทักษะฝีมือให้กับผู้ประกอบอาชีพกริดอย่าง และผู้ที่จะเข้าไปประกอบอาชีพกริดอย่าง รวมทั้งนักศึกษาอาชีวะที่สนใจ และประสงค์จะออกไปประกอบอาชีพดังกล่าว

(2) การพัฒนากระบวนการผลิตของคุณภาพขั้นดี สามารถจัดทำโดยการฝึกอบรมตามแนวหลักสูตร “กริดอย่าง” ของกองส่งเสริมพืชสวน กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีระยะเวลาฝึกอบรม 7 วัน นอกจากจะได้รับวุฒิบัตร และบัตรประจำตัวที่จะสามารถนำไปแสดงต่อนายจ้างได้แล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมยังมีทักษะในการกริดอย่างให้ได้น้ำยางเพิ่มขึ้นในปริมาณหรือจำนวนต้นยางเท่าเดิม และมีทักษะในการทำยางแผ่นขั้นดี (มีราคาสูง) ได้อีกด้วย

5.2.4 ให้ผลถึงการควบคุมคุณภาพปริมาณทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ และตลาดโลกของราคารายต่อกิโลกรัม การเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสวนและคนงานหรือลูกจ้างได้รับรู้รับทราบถึงกลไกของตลาดอย่างเป็นระบบแล้ว ปัญหาผลผลิตยางพาราล้นตลาดจะลดน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้น

5.2.5 ลดปัญหาเรียกร้อง ชุมชนผู้ประท้วงของผู้ใช้แรงงานกริดอย่าง และเจ้าของสวนยาง เนื่องจากทั้ง 2 ฝ่าย จะมีโอกาสเข้าใจถึงกลไกการผลิต ตามที่ทราบกันอยู่บ่อยครั้งว่า ชาวสวนยางและคนงานกริดอย่างมักรวมตัวกันประท้วงรัฐบาลต่อราคารายที่ตกต่ำเพื่อขอร้องเชิงบังคับให้รัฐบาลควบคุมราคา หรือรับซื้อยางโดยพยุงราคามิให้ตกต่ำไปมาก ทั้งนี้ทั้งนั้นก็สืบเนื่องมาจากบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ไม่รู้และเข้าใจในกลไกของตลาดว่าระยะใดเวลาใดควรผลิตยางออกมาน้อยเพียงใด ผลิตคุณภาพอย่างไร ที่จะไม่ทำให้อย่างล้นตลาดที่ส่งผลให้ราคารายต้องตกต่ำ



5.2.6 สามารถลดความต้องการการใช้แรงงานต่างด้าวลงได้ภายใน 3 ปี นั้นหมายถึงว่าวิธีการใช้กฎหมายแรงงานในบางเรื่องกับคนงานกรีดยางตามที่เสนอมาดำเนินการจะทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือคนกรีดยางต่างด้าวมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ผู้ที่ต้องการหางานทำหรือผู้ว่างงานจะหันเข้ามาประกอบอาชีพนี้มากขึ้น ประมวลผลจากการสอบถามนายจ้างหรือเจ้าของสวนยางพาราได้ข้อมูลตรงกันว่า หากสามารถจัดหาคนงานกรีดยางที่เป็นคนไทยได้ จะไม่ตื่นรนหรือรับสมัครคนงานต่างชาติเลย เพราะนอกจากจะสื่อความหมายกันไม่เข้าใจแล้วยังเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน การนำเชื้อโรคมาระบาด (เช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาเลเรีย) นอกจากนี้ยังไม่อาจจะพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดีขึ้นเหมือนคนไทย และสำคัญที่สุดความสูญเสีย “หน้ายาง” ของต้นยางค่อนข้างสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานไทย ตรงจุดนี้เองผู้เขียนหวังว่าในระยะ 1 - 3 ปีแรก จะมีการดึงผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานกรีดยาง และจะมีการผลักดันแรงงานต่างชาติออกจนที่สุดเหลือแรงงานต่างชาติน้อยที่สุด หรืออาจไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติใด ๆ เลย

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540 - 2544 , กรุงเทพมหานคร , เอกสารอัดสำเนา , 2539
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท ไทยเพรสจำกัด , 2541
- กรมส่งเสริมการเกษตร , กองส่งเสริมพืชสวน หลักสูตรกรรณิชา , กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ , 2540
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , รวมกฎหมายแรงงาน , กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บพิธการพิมพ์ , 2538
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , สุราษฎร์ธานี : โรงพิมพ์อุดมลาก , 2541
- กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี , สถิติการจับกุมบุคคลต่างชาติดังกล่าว , เอกสารอัดสำเนา , 2541
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , รายงานผลการศึกษากฎกระทรวงในภาคเกษตรปีเพาะปลูก 2538/39 , เอกสารเย็บเล่ม , 2540
- ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 45 สุราษฎร์ธานี ข้อมูลการพบเชื้อมาเลเรีย ปี 2541 , เอกสารอัดสำเนา , 2541
- สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง , รายงานประจำปี 2539 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2540
- สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี , ข้อมูลทางการเกษตรตามความต้องการของคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (กรอ) : สุราษฎร์ธานี , เอกสารเย็บเล่ม , 2541



ว12.05.6
ป451ป
2541

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05771

ประโยชน์ของการใช้