

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

(Executive Summary)

งานวิจัยเรื่อง “ การคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร ”

The Research on Protection of Agricultural Labour

งานวิจัยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรมีจุดมุ่งหมายที่จะหาข้อเท็จจริงด้านแรงงานในภาคเกษตรที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพความเป็นอยู่ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานแรงงาน และปัญหาอุปสรรคในสถานประกอบการภาคเกษตร ทั้ง 5 สาขาประกอบด้วยการทำงานในสาขาเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ป่าไม้ และนาเกลือ เพื่อให้ได้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย จึงต้องได้ออกแบบการสำรวจโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่ม 3 ขั้นตอน (three stage random sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครัวเรือนเกษตรจำนวน 3,200 ครัวเรือน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่ม 2 ขั้นตอน (two stage random sampling) สำหรับการคัดเลือกกลุ่มผู้ประกอบการภาคเกษตรในระดับฟาร์มการค้าจำนวน 1,810 ราย ซึ่งแต่ละฟาร์มจะสุ่มเลือกแรงงานรับจ้างฟาร์มละ 2 คน เพื่อสัมภาษณ์แรงงานรับจ้างทั้งหมดจำนวน 3,620 ราย โดยใช้แบบสอบถาม การสำรวจข้อมูลครั้งนี้ ครอบคลุมทั้ง 4 ภาคของประเทศได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ นอกจากนั้นยังได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการจากภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องในด้านการคุ้มครองแรงงานโดยการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 70 ราย จากนั้นจึงนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมจัดทำตารางข้อมูลสรุปผลเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์และนำเสนอผลงาน

นอกจากนี้ข้อมูลจากการสำรวจอีกส่วนหนึ่งได้นำเสนอเป็นรายงานวิจัยฉบับย่อจำนวน 5 สาขา ดังนี้ คือ สาขาเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ป่าไม้ และนาเกลือ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

กิจการงานเพาะปลูกส่วนใหญ่นิยมจ้างลูกจ้างเพศชายอายุระหว่าง 31-40 ปี ลูกจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและแต่งงานแล้ว โดยปกติจะพำนักอาศัยในบ้านของตนหรือบ้านของบิดามารดา และในบางกรณีจะพักในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้ โดยที่มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนน้อยได้ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งหลายๆ หน่วยงานจัดให้มีขึ้นและได้พัฒนาทักษะการเพาะปลูกของตนเองขึ้นมาระดับหนึ่ง ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบชั่วคราวโดยการตกลงด้วยวาจาและจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ทั้งนี้ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายวันขั้นต่ำน้อยกว่า 100 บาทต่อวัน และลูกจ้างชั่วคราวได้รับค่าจ้างระหว่าง 100-150 บาทต่อวัน จำนวนวันที่จ้างทั้งหมดเฉลี่ย 120 วัน ตลอดทั้งปี ชั่วโมงการทำงานจะอยู่ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีช่วงเวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์จะทำงาน 5-6 วัน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงาน ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดเทศกาลสำคัญ มีลูกจ้างประมาณร้อยละ 14 ที่มีวันหยุดดังกล่าว และในกรณีของวันลาป่วยและวันลาจกก็เช่นกัน ในเรื่องของการใช้แรง ยก แบก หาม ทูน ลาก นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งชายและหญิง ยก แบก หาม ทูน ลาก สิ่งของน้ำหนักระหว่าง 15-50 กิโลกรัมหรือมากกว่า แต่แรงงานเด็กให้ยก

แบก หาม หุ่น สิ่งของที่มีน้ำไม่หนักเกิน 15 กิโลกรัม ในเรื่องของสวัสดิการ นายจ้างสาขางานเพาะปลูกจะจัดหา น้ำดื่ม อาหารและห้องสุขา ไว้ให้แก่ลูกจ้าง ส่วนค่าใช้จ่ายหากต้องมีการรักษาลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจาก อุบัติเหตุในการทำงาน ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเอง ยกเว้นลูกจ้างบางรายที่นายจ้างจ่ายให้หรือช่วยจ่ายเท่ากับลูกจ้างร้อยละ 19 ของลูกจ้างที่เสียชีวิตได้รับเงินสงเคราะห์จากนายจ้าง และที่น่าสนใจมาก คือลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่รู้จักรับประกันสังคมหรือสิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับแต่อย่างใด ในสถานประกอบกิจการสาขา เพาะปลูกมีการใช้สารเคมีกันอย่างแพร่หลาย แต่โดยทั่วไปนายจ้างไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง แต่ที่เท่าที่ผ่านมาพบว่า จำนวนลูกจ้างที่ป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุมีน้อย ส่วนในเรื่องการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยพบว่าเกือบไม่มีปัญหาอันใดเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เรื่องที่ติดกัน เป็นปกติจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการบริหารจัดการที่ไม่น่าพอใจ ที่สุด พบว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องการตรวจแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม แต่ก็สนับสนุนการจัดตั้งระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร และการจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรต่างๆ ของภาคเกษตร

สำหรับสาขาปศุสัตว์ สภาพการใช้แรงงานทั่วไปแตกต่างจากสาขาเพาะปลูกอยู่บ้าง ปกติการทำ สัญญาจ้างจะเป็นการตกลงด้วยวาจาและการจ้างส่วนใหญ่จะจ้างตลอดปี ทั้งนี้การจ้างงานที่สำคัญมี 2 ลักษณะ คือ การจ้างรายเดือน และการจ้างรายวัน โดยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และหยุดพักกลางวัน 1 ชั่วโมง ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน แต่ก็มีบางฟาร์มที่ให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มี วันหยุดประจำปี และมีลูกจ้างประมาณร้อยละ 50 ได้หยุดตามเทศกาลสำคัญ ลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่งทำงาน เบาๆ ไม่ต้องตากแดด จำนวนแรงงานหญิงที่ต้องยกของหนักต่ำกว่า 15 กิโลกรัม และที่ต้องยกของหนัก 15-50 กิโลกรัม มีเท่าๆ กัน ไม่พบว่ามีการจ้างแรงงานเด็กในฟาร์มเลี้ยงสัตว์และเห็นด้วยที่กำหนดว่าอายุขั้นต่ำต้อง ครบ 18 ปี บริบูรณ์ ค่าจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่กำหนดไว้ไม่เกินวันละ 100 บาท และแรงงานหญิง มักจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่มากกว่าแรงงานชาย ค่าจ้างสูงสุดที่ลูกจ้างประจำได้รับ คือ วันละ 177 บาท สำหรับ งานเตรียมโรงเรียน ส่วนค่าจ้างสูงสุดที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับวันละ 224 บาท สำหรับงานให้อาหารและยา

ในการกำหนดค่าจ้างนายจ้างจะพิจารณาจากหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตราค่าจ้างท้องถิ่นที่เป็นอยู่ ความชำนาญและประสบการณ์ของลูกจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดแต่อย่างใด ในเรื่องของสวัสดิการพบว่านายจ้างฟาร์มปศุสัตว์จะจัดสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นให้ลูกจ้างอย่างพอเพียง ยกเว้นเครื่องแบบชุดทำงาน สถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ร้านค้าสวัสดิการ และรถรับส่งพนักงาน ส่วนค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายเมื่อประสบอุบัติเหตุในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ ต้องรับผิดชอบเอง แม้กระทั่งการที่ลูกจ้างต้องเสียชีวิต หรือต้องออกจากงาน ก็จะไม่ได้รับค่าชดเชยอันใด ผู้ประกอบกิจการและลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่รู้จักรับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกันสังคม และ/หรือกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ แต่ก็เห็นด้วยกับการจัดตั้งดังกล่าว ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานนอกจากกล่าวได้ว่าการเลี้ยงสัตว์มีความปลอดภัยกว่าสาขาการเพาะปลูก และพบว่าลูกจ้างงานปศุสัตว์ จำนวนหนึ่งเคยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยมาแล้ว และลูกจ้างงานปศุสัตว์ที่รู้จักเรื่องมาตรฐาน

แรงงาน เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย การตรวจแรงงาน และการจัดตั้งองค์กรแรงงาน ต่างสนับสนุนให้มีการจัดตั้งและให้มีสิ่งเหล่านี้

ลูกจ้างในสาขาประมงส่วนใหญ่ เป็นชายและได้รับการว่าจ้างในลักษณะชั่วคราว ไม่มีการจ้างลูกจ้างหญิงในงานประมงทะเล แต่ส่วนใหญ่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงให้ปฏิบัติงานในงานเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และมีเพียงจำนวนน้อยที่ทำงานกะกลางคืน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการให้อาหารสัตว์ที่เพาะเลี้ยงและกิจกรรมการจับขาย ในเรื่อง พักด น้าหนักที่ช้ยก แบก หาม โดยแรงงานหญิง พบว่า ปกติแล้วจะต่ำกว่าพักด 50 กิโลกรัมลงมา ส่วนแรงงานเด็ก แทบจะไม่มีการจ้างงานในสาขาประมง และหากมีการใช้แรงงานเด็ก นายจ้างจะไม่สั่งให้เด็กยก น้าหนักเกิน 15 กิโลกรัม ในเรื่องค่าจ้าง ค่าจ้างรายวันแตกต่างกันไปตามประเภทของฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ฟาร์มระดับครัวเรือนเกษตรจ่ายค่าจ้างในอัตรา 119 บาทต่อวัน ฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเชิงการค้าจ่ายค่าจ้างในอัตรา 100 ถึง 475 บาทต่อวัน มากน้อยขึ้นกับชนิดของงาน ผลจากการสำรวจชี้ให้เห็นว่าฟาร์มประมงส่วนใหญ่ ไม่มีการสั่งให้ลูกจ้างทำล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างเสนอให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานภาคเกษตร

ในเรื่องสวัสดิการซึ่งฟาร์มเพาะเลี้ยงเชิงการค้าส่วนใหญ่จัดนำดื่มและอาหารให้ลูกจ้างอย่างเพียงพอ แต่ที่ไม่เพียงพอคือเรื่องที่พักอาศัย ห้องสุขา การปฐมพยาบาล ที่รับประทานอาหาร และที่เก็บอาหาร มีลูกจ้างฟาร์มประมงเชิงการค้า ร้อยละ 21 ที่นายจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ในกรณีเสียชีวิตหรือสูญหาย ในเรื่องของความปลอดภัย อาชีวอนามัยในระดับครัวเรือนประมงจะไม่มี การดูแลแต่ในระดับฟาร์มเพื่อการค้า และงานประมงทะเลจะมีการดูแลอยู่บ้างในระดับหนึ่ง แต่พบว่ามีลูกจ้างจำนวนหนึ่งที่เจ็บป่วยจากมลภาวะและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ส่วนข้อเสนอให้มีการจัดตั้งระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ส่วนใหญ่จะต้องการให้เป็นหน่วยงานพิเศษโดยเฉพาะ นอกจากนั้นพบว่าฟาร์มประมงส่วนใหญ่ไม่เคยมีปัญหาในเรื่องแรงงานสัมพันธ์

ในสาขาป่าไม้ ลูกจ้างทั้งหมดเป็นลูกจ้างชั่วคราวเมื่อมีความต้องการใช้แรงงานเป็นครั้งคราว เช่น เมื่อต้องการกำจัดวัชพืชหรือเมื่อกำหนดแนวไฟฟ้า ในสวนป่าขนาดใหญ่บางแห่งจะจ้างลูกจ้างทำงานประจำเป็นบางส่วนเพราะสวนป่านั้นมีกิจกรรมการปลูกพืชแซมอื่นๆ ตลอดปี ลูกจ้างส่วนใหญ่ในสวนป่าตกลงการจ้างด้วยวาจา ประมาณร้อยละ 60 ของลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน และร้อยละ 21 รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายคาบอย่างอื่นๆ เวลาทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน และมีเวลาพักเที่ยงวันละ 1 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งทำงาน 5-6 วัน อย่างไรก็ตาม มีลูกจ้างร้อยละ 9 ที่ทำงานโดยไม่มีวันหยุด อันเนื่องมาจากระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ในเรื่องวันหยุดประจำปี หรือวันลาต่างๆ ไม่มีลูกจ้างคนใดได้สิทธินี้โดยได้รับค่าจ้างแต่ ร้อยละ 18 ของลูกจ้างทั้งหมด ได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดตามเทศกาลได้ มีลูกจ้างร้อยละ 14 ที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพ ลูกจ้างชายมักถูกใช้ให้ยก แบก หาม น้าหนักเกินพักด 50 กิโลกรัม ในขณะที่ลูกจ้างหญิงจะยก แบก หาม น้าหนักไม่เกิน 50 กิโลกรัม และไม่ต้องการงานยามวิกาล ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในสวนป่า โดยกำหนดให้อายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กเป็น 18 ปี เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาทั้งในวันทำงานปกติและในวันหยุด ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยวันละ 125 บาท/คน ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำนั้นอยู่ที่วันละ 100

บาท/คน สวัสดิการสำหรับลูกจ้างมักจัดให้ในรูปแบบของน้ำดื่ม อาหาร และห้องสุขา ส่วนในเรื่องอื่นๆนั้นแทบไม่มีการจัดไว้ ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ครั้งหนึ่ง แต่ลูกจ้างบางส่วนก็ต้องจ่ายเองทั้งหมด ในด้านการประกันสังคม และ/หรือกองทุนสำรองการเลี้ยงชีพยังไม่เป็นที่รู้จักของลูกจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างได้ทราบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งดังกล่าวก็ยินดีสนับสนุน การใช้จ่ายปราบศัตรูพืชนั้นไม่ค่อยมีมากในสวนป่า ส่วนกิจกรรมการตัดโค่นต้นไม้ที่ปลูกแล้วทำโดยผู้รับเหมา ซึ่งเป็นการประกันสภาพความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง ลูกจ้างมักได้รับแจกถุงมือเพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการใช้มือทำงาน มีลูกจ้างเป็นส่วนน้อยที่ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง แต่ก็ไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น ในด้านการตั้งสหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง และระบบไตรภาคี ลูกจ้างส่วนใหญ่ยอมรับแม้ไม่รู้จักมาก่อน นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตรอีกด้วย

การศึกษาในเรื่องนาเกลือนี้ ศึกษาเฉพาะเกลือสมุทร ไม่รวมเกลือสินเธาว์ ลูกจ้างนาเกลือส่วนใหญ่เป็นชายและตกลงจ้างกันเป็นครั้งคราวด้วยวาจา ลูกจ้างประจำนั้นมีเป็นส่วนน้อยและจ้างติดต่อกันอย่างน้อยที่สุดไม่ต่ำกว่า 6 เดือนใน 1 ปี จำนวนลูกจ้างในนาเกลือหนึ่งจามีตั้งแต่ 9-34 คน มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ และมีเวลาพักกลางวันอย่างน้อยที่สุดวันละ 1 ชั่วโมง ในด้านการลาป่วยโดยได้รับเงินค่าจ้างนั้นขึ้นอยู่กับพิจารณาของนายจ้าง และมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 20 ที่ได้รับสิทธินั้นในขณะที่การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างมีลูกจ้างประจำได้รับเพียงร้อยละ 2 แรงงานรับจ้างที่ต้องยก แบก หาม น้ำหนักเกินกว่า 50 กิโลกรัมนั้นเป็นเรื่องปกติ ไม่ยกเว้นแม้ในแรงงานหญิง แต่แรงงานเด็กได้รับอนุญาตให้ยก แบก หาม น้ำหนักอย่างมากไม่เกิน 15 กิโลกรัม ทั้งนี้อัตราค่าจ้างที่ได้รับจะแตกต่างกันตามกิจกรรมของงาน และอยู่ระหว่าง 4,600-6,000 บาท/เดือน ในขณะที่แรงงานชั่วคราวได้รับวันละ 188-214 บาท

อย่างไรก็ตามไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างประจำโดยคิดว่าในหนึ่งสัปดาห์มีเวลาที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานเพราะสภาพอากาศไม่อำนวยและเหตุการณ์อื่นๆที่ต้องหยุดงานจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำจะแตกต่างกันไปตามกิจกรรมและท้องที่ซึ่งตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีการจัดหาสวัสดิการต่างๆไว้ให้เฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้นในรูปแบบของที่ที่พักอาศัย น้ำดื่ม และห้องน้ำ-ห้องสุขา ในบางกรณีค่ารักษาพยาบาลบางส่วนจะจ่ายให้โดยนายจ้างและมีการจ่ายค่าชดเชยในกรณีสูญหายหรือเสียชีวิตแก่ครอบครัวด้วย สาขานาเกลือมีกิจกรรมที่ปลอดภัยกว่าสาขาอื่นเพราะไม่ต้องใช้สารเคมีหรือเครื่องจักรกลการเกษตรใดๆ นอกจากเครื่องสูบน้ำ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลมีเพียงเครื่องกันแสงแดดซึ่งแรงงานรับจ้างจัดซื้อจัดหามาเอง ไม่มีปัญหาเรื่องการเลิกจ้างหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นมากนัก ในสาขานี้ ทั้งนี้ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสนใจในเรื่องของการตรวจแรงงาน และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ท้ายที่สุดเป็นที่คาดได้ว่าภายในอีก 5 ปีจากนี้ไป ความต้องการแรงงานรับจ้างประจำสาขานาเกลือจะเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 56 หรือประมาณ 1,700 คน แต่ไม่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์สำคัญอีก 2 ข้อของการศึกษา คือ การเสนอแนวทางการกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรไทยในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พร้อมด้วยแนวทางในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรหรือกฎกระทรวงออกตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้บรรลุตฤตประสงค์เหล่านี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมและนำ มาตรฐานแรงงาน ภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาฯและ/หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งใช้เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วจำนวน 8 ประเทศได้แก่ ประเทศเดนมาร์ก เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน และกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา จำนวน 9 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอาร์เจนตินา บราซิล เวเนซุเอลา บังกลาเทศ อินเดีย ศรีลังกา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนามโดยลำดับ นอกจากนั้นได้นำ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาฯและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศ พร้อมกับกฎหมายแรงงานของ 17 ประเทศ ดังกล่าวด้วย เพื่อที่จะดูว่าส่วนใดของอนุสัญญาหรือกฎหมายดังกล่าวจะสามารถประยุกต์ใช้กับภาคเกษตรของประเทศไทย ได้ และแนวทางในการตรากฎหมาย เพื่อคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรควรทำในรูปของพระราชบัญญัติฉบับใหม่ หรือรูปกฎกระทรวงซึ่งอย่างไรจะเหมาะสมกว่ากัน

วัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายของการศึกษานี้คือการพยากรณ์ความต้องการแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานในอีก 5 ปี ข้างหน้า

ในการเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานในภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงานของประเทศที่ศึกษาอีก 17 ประเทศ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกข้อมูมิทั้งในส่วนของอนุสัญญาฯและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานภาคเกษตรของประเทศต่างๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ศึกษาค้นคว้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และการช่วยเหลือสนับสนุนของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา สถานทูตของประเทศต่างๆ และจากการขอความร่วมมือโดยตรงไปยังกระทรวงที่เกี่ยวข้องของประเทศต่างๆ พบว่าในหลายประเทศ กฎหมายแรงงานที่ตราขึ้นมาเป็นการเฉพาะสำหรับภาคเกษตรนั้นไม่มี และกฎหมายที่มีอยู่จะครอบคลุมทุกภาคเศรษฐกิจ แต่จะระบุข้อยกเว้นไว้ในกรณีที่ไม่มีการบังคับใช้ในภาคการเกษตร ในส่วนของประเทศกำลังพัฒนาที่เคยถูกครอบงำในฐานะประเทศอาณานิคมมักจะมีการตรากฎหมายแรงงานภาคเกษตรโดยเฉพาะ เพื่อบังคับใช้กับแรงงานในฟาร์มเพาะปลูกเชิงการค้า

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมอนุสัญญาฯ และข้อเสนอแนะ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จากเว็บไซต์ขององค์การฯ นับตั้งแต่ปีสถาปนาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ใน ค.ศ. 1912 (พ.ศ. 2455) เป็นต้นมา มีอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่ออกมาใช้กำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรและประมง โดยเฉพาะจำนวน 17 และ 16 ฉบับตามลำดับ อนุสัญญาที่กล่าวถึงข้างต้นได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 10 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1921 (พ.ศ. 2464) อนุสัญญาฉบับที่ 11 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสมาคม (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1921 (พ.ศ.2464) อนุสัญญาฉบับที่ 25 ว่าด้วยการประกันการเจ็บป่วย (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1927 (พ.ศ.2470) อนุสัญญาฉบับที่ 36 ว่าด้วยการประกันการชราภาพ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1933 (พ.ศ.2476) อนุสัญญาฉบับที่ 38 ว่าด้วยการประกันการทุพพลภาพ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1933 (พ.ศ.2476) อนุสัญญาฉบับที่ 40 ว่าด้วยการประกันทายาท (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1933 (พ.ศ.2476) อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1951 (พ.ศ.2494) อนุสัญญาฉบับที่ 101 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495)

อนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยงานในไร่ ค.ศ.1958 (พ.ศ.2001) อนุสัญญาฉบับที่ 112 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ชาวประมง) ค.ศ.1959 (พ.ศ.2002) อนุสัญญาฉบับที่ 113 ว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพ (ชาวประมง) ค.ศ.1959 (พ.ศ.2002) อนุสัญญาฉบับที่ 114 ว่าด้วยข้อตกลงของชาวประมง ค.ศ.1959 (พ.ศ.2002) อนุสัญญาฉบับที่ 125 ว่าด้วยประกาศนียบัตรรับรองความสามารถของชาวประมง ค.ศ.1966 (พ.ศ.2509) อนุสัญญาฉบับที่ 126 ว่าด้วยที่พักสำหรับลูกเรือ (ชาวประมง) ค.ศ.1966 (พ.ศ.2509) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) ค.ศ.1969 (พ.ศ.2512) อนุสัญญาฉบับที่ 141 ว่าด้วยองค์การแรงงานชนบท ค.ศ.1975 (พ.ศ.2518) และอนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ.2001 (พ.ศ.2544) ในจำนวนอนุสัญญาที่กล่าวถึงข้างต้น มีหลายๆ อนุสัญญาที่เลิกใช้ ส้าสมัย ได้รับการแก้ไขปรับปรุง หรือจะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง อนุสัญญาฉบับดังกล่าว ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 10 ฉบับที่ 12 ฉบับที่ 25 ฉบับที่ 36 ฉบับที่ 38 ฉบับที่ 40 ฉบับที่ 101 ฉบับที่ 112 ฉบับที่ 113 ฉบับที่ 114 ฉบับที่ 125 และฉบับที่ 126 ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้ละเว้นที่จะนำมาศึกษาในชั้นรายละเอียด ในกรณีของข้อแนะ ซึ่งสาระสำคัญโดยสรุปของข้อแนะ 26 ฉบับ ทั้งที่บังคับใช้ กับภาคเกษตร โดยตรง และที่บังคับใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขาได้นำเสนอไว้ในหน้า 6-58 ถึงหน้า 6-71 ของบทที่ 6

นอกจากนี้ มีอนุสัญญาฯ จำนวน 9 ฉบับซึ่งสามารถบังคับได้กับทุกๆ ภาคเศรษฐกิจ รวมทั้งภาคเกษตรด้วย อนุสัญญาเหล่านี้ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 115 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากกัมมันตภาพรังสี ค.ศ. 1960 (พ.ศ.2503) อนุสัญญาฉบับที่ 119 ว่าด้วยการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร ค.ศ. 1963 (พ.ศ.2506) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม ทูน ลากได้ ค.ศ.1967 (พ.ศ.2510) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ.1970 (พ.ศ.2513) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ได้รับอนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 (พ.ศ.2516) อนุสัญญาฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (พ.ศ.2518) อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียงและการสั่นสะเทือน) ค.ศ.1977 (พ.ศ.2520) อนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในงาน ค.ศ.1990 (พ.ศ.2533) และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (พ.ศ.2542)

ในการศึกษาอนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งคณะผู้วิจัยจะศึกษาในชั้นรายละเอียดเฉพาะอนุสัญญาที่มีสถานะภาพทันสมัยเท่านั้น สำหรับอนุสัญญาที่ล้าสมัยแล้วจะศึกษาเพื่อรับทราบ และไม่ลงไปในรายละเอียด ในการศึกษาอนุสัญญาที่สถานะภาพยังทันสมัยอยู่ จะศึกษา ข้อดี ข้อเสียของอนุสัญญา ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่มี หากจะนำมาใช้บังคับในประเทศไทย และเสนอผลศึกษาไว้ในหน้า 6-19 ถึงหน้า 6-58 ของบทที่ 6 ของรายงาน

การวิเคราะห์เชิงบูรณาการของการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการนำเสนอไว้ในบทที่ 9 ซึ่งผู้อ่านจะได้ทราบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องซึ่งสนับสนุนความจำเป็น ที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร แหล่งข้อมูลนั้นได้แก่ รายงานเรื่อง โครงสร้างการเกษตรไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในปี 2004 แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 6 ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ.

2539 เอกสารเผยแพร่ในเรื่องนโยบายของกระทรวงแรงงานและเอกสารเผยแพร่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การตรวจวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลเหล่านี้ ยืนยันได้ว่าลูกจ้างในภาคเกษตรนั้นยังยากจน และอยู่ในภาวะมีหนี้สิน ประสิทธิภาพและผลิตภาพต่ำ จึงต้องตกอยู่ในวัฏจักรแห่งความยากจน สรุปได้ว่า เพื่อที่จะช่วยพัฒนาภาคการเกษตรในประเทศไทย ก็จะต้องพยายามพัฒนาลูกจ้างภาคเกษตรซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาการเกษตรของประเทศด้วยในที่สุด

จากการศึกษาอนุสัญญาฉบับต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเกี่ยวกับแรงงานภาคเกษตร ไม่พบว่าองค์การฯ มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานแยกแยะเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่งของภาคเกษตรแต่อย่างใด นอกเสียจากมาตรฐานแรงงานสาขาประมงทะเล ในประเทศไทยแรงงานสาขาประมงทะเลได้รับการคุ้มครอง โดยกฎกระทรวงฉบับที่ 10 พ.ศ. 2541 และในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเองก็ได้ มีการศึกษาสภาพการจ้างงานในสาขาประมงทะเลมาแล้ว นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 112 ฉบับที่ 113 ฉบับที่ 114 และฉบับที่ 125 ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานประมงทะเล ก็ยังจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอีก ในการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยจึงปฏิบัติต่อภาคเกษตร เช่นเดียวกันกับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศปฏิบัติอยู่ และไม่จะต้องสาขาประมงทะเล

ในการพิจารณามาตรฐานแรงงานภาคเกษตรที่เหมาะสมของประเทศไทย คณะผู้วิจัยได้หยิบยก 10 ประเด็น ที่สำคัญขึ้นมาพิจารณาได้แก่ การใช้แรงงานทั่วไป แรงงานหญิง แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย การตรวจแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพิจารณาได้กระทำโดยการเปรียบเทียบผลของการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ เอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เอกสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของ 17 ประเทศ และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทย

มาตรฐานการใช้แรงงานทั่วไปแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังมีเคยมีอนุสัญญาฉบับใดที่กำหนดมาตรฐานต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับสภาพการทำงานในภาคเกษตร ยกเว้นส่วนที่ IV และส่วนที่ V ของอนุสัญญาฉบับที่ 110 ว่าด้วยฟาร์มเพาะปลูก ค.ศ.1958 (พ.ศ.2501) การที่สภาพการใช้แรงงานทั่วไปแตกต่างกันไป อาจเป็นเพราะลักษณะงานของภาคเกษตร มีความหลากหลายและระดับการพัฒนาการเกษตรของประเทศต่างๆ มีความก้าวหน้าต่างกันไป และความแตกต่างยิ่งเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละประเทศแตกต่างกัน การศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสภาพการใช้แรงงานทั่วไปของ 17 ประเทศ จึงอาจทำให้สับสนได้ อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า บทบัญญัติว่าด้วยสภาพการใช้แรงงานทั่วไป ของประเทศพัฒนา และประเทศกำลังพัฒนาประเทศหนึ่งในอเมริกาใต้ (บราซิล) และในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียใต้ มีการพัฒนาไปกว่าประเทศที่เหลือ และลูกจ้างภาคเกษตรในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมีสิทธิต่างๆ ทัดเทียมกับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในกรณีของประเทศบราซิล ภาคเกษตรเป็นภาคเศรษฐกิจที่ใหญ่ของประเทศจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ส่วนกลุ่มประเทศเอเชียใต้ เคยเป็นอาณานิคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงได้พัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้นมาในระดับหนึ่ง

มาตรฐานแรงงานหญิงที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดตั้งไว้ ในอนุสัญญาฉบับที่ 100 และฉบับที่ 111 คุ้มครองแรงงานหญิงจากการถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ อนุสัญญาเลขที่ 127 กำหนดพิกัดน้ำหนักในการ ยก แบก หาม โดยแรงงานหญิงจะต้องต่ำกว่าที่ยก แบก หาม โดยแรงงานชาย การคุ้มครองความเป็นมารดาเป็นประเด็นสำคัญ และมีข้อบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 110 ส่วนที่ 7 และในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ระยะเวลาที่อนุญาตให้ลาคลอด และดูแลบุตรเกิดใหม่ ระบุไว้ว่าต้องไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ในอนุสัญญาที่ 110 และ 14 สัปดาห์ในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ทั้ง 2 อนุสัญญามีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองในด้านสุขภาพ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน การจ้างงาน และการไม่เลือกปฏิบัติ และการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด ผลการศึกษาแสดงว่า บทบัญญัติต่างๆ ของกฎหมาย คุ้มครองความเป็นมารดา ในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่เป็นแนวเดียวกับของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในขณะที่ของประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทั่วไปแล้วต่ำกว่ามาตรฐานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยกตัวอย่าง เช่น ประเทศมาเลเซียกำหนดระยะเวลาการลาคลอดและเลี้ยงดู บุตรแรกเกิดไว้ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ผลการเปรียบเทียบบทบัญญัติระหว่างประเทศในเรื่องการให้สิทธิต่างๆ นอกเหนือไปจากสิทธิในการลาคลอดมีผลคล้ายกับผลที่มีต่อสิทธิในการลาคลอด ประเทศที่กำลังพัฒนามักจะ ไม่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าตอบแทน การคุ้มครองสุขภาพ และการดูแลบุตรแรก เกิด แต่มีการคุ้มครองในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ

สำหรับประเทศไทยบทบัญญัติเพื่อ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีอยู่ในบทที่ 3 มาตรา 38 ถึง มาตรา 43 และบางส่วนสามารถบังคับใช้กับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรได้ มาตราที่ 38 และ 39 ดูว่าดีในแง่ที่ว่า กฎหมาย คุ้มครองทั้งแรงงานหญิง และหญิงมีครรภ์ แต่มีวรรคสุดท้ายที่ระบุว่าในงานอื่นๆ ที่ห้ามแรงงานหญิงทำโดย ให้ ระบุในกฎกระทรวงนั้น จะต้องระบุให้ละเอียดในส่วนของภาคเกษตรด้วย ว่างานใดห้ามมิให้แรงงานหญิงทำ สำหรับมาตราที่ 39 และ 40 คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าเวลาจาก 22.00 น. หรือ 24.00 น. ถึง 06.00 น. ตามที่ระบุใน ทั้ง 2 มาตรานั้นสำหรับแรงงานหญิงมีครรภ์และไม่มีครรภ์ ไม่ปลอดภัย เพียงพอสำหรับแรงงานหญิงภาค เกษตร และควรกำหนดให้ทำงานจนถึงแค่ 19.00 น. เท่านั้น และเวลาเข้าที่ที่สุดที่ควรเริ่มงานคือ 06.00 น. ของ เช้าวันใหม่ เหตุผลก็คือกิจกรรมเกษตรในประเทศไทยต่างๆ ไปอยู่ในท้องถิ่นชนบท ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิด อาชญากรรม รวมทั้งเรื่องการละเมิดทางเพศ มาตราที่ 41 ถึง 43 เหมาะสมคืออยู่แล้วสำหรับแรงงานหญิงในทุก สาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่มาตรา 41 ควรได้รับการทบทวนเพื่อให้ใช้ได้กับลูกจ้างประจำภาคเกษตร (ผู้ที่ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาอย่างต่ำ 6 เดือนกับนายจ้างคนเดิม)ด้วย ที่ายที่สุดประเภทของงานเกษตรซึ่ง ไม่ปลอดภัย และเป็นผลร้ายต่อผู้หญิงนั้น รวมถึงพวกที่อยู่กับเครื่องจักรกลการเกษตรขนาดเล็ก พวกที่อยู่กับ สารเคมี พวกที่ต้องทำงานตอนกลางคืน และพวกที่ต้องอยู่ในที่โคดเดี่ยว เช่นในป่า ฯลฯ ดังนั้น มาตราต่างๆ ที่ กล่าวไว้ข้างต้นควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข และบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง

ประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานเด็กมีอยู่ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 และฉบับที่ 182 อนุสัญญาแรกบัญญัติไว้ว่าห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะต้องไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนุสัญญาฉบับหลังซึ่งเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ที่จะขจัด รูปแบบที่เลวร้ายทั้งหมดของการใช้แรงงานเด็ก ยกตัวอย่างเช่น การใช้แรงงานทาส โสเภณีเด็ก และงานผิด

กฎหมายทั้งปวง อนุสัญญาทั้งคู่ได้มีการให้สัตยาบันจากประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ภายใต้การศึกษานี้พบว่าเด็กอายุ 15 ปี เป็นอายุขั้นต่ำที่รับการยอมรับมากที่สุด อายุขั้นต่ำ 15 ปี ถูกพิจารณาว่าเหมาะสมที่จะจ้างทำงานในภาคเกษตร เพราะว่าจะจบการศึกษาภาคบังคับพอดี และไม่เป็นการค้านต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี อาจไม่เหมาะสมต่อการทำงานภาคเกษตรเพราะต้องเรียนตามข้อบังคับของการศึกษาภาคบังคับและไม่ปลอดภัยตามธรรมชาติของงานภาคเกษตร อย่างไรก็ตามมีเด็กเป็นจำนวนมากเกิดในครัวเรือนเกษตรพวกเขาอาจต้องช่วยงานที่เบาและปลอดภัยในฟาร์มหากได้รับการฝึกมาก่อนที่จะทำจริง และหากไม่เป็นผลเสียต่อการเรียน ในกรณีเช่นที่ว่าอายุของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี ตามที่อนุสัญญาข้อที่ 138 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุญาต

ในการพิจารณามาตรา 44 ถึงมาตรา 52 ของบทที่ 4 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าส่วนใหญ่แล้วสอดคล้องกับบทบัญญัติในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามเวลาที่ไม่ควรอนุญาตให้เด็กปฏิบัติงานเกษตรควรได้รับการทบทวนให้เป็นจาก 19.00 น. จนถึง 06.00 น. ของเช้าวันรุ่งขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงที่มีสาเหตุมาจากการมองไม่เห็น และอันตรายจากสัตว์ร้าย นอกจากนี้ แรงงานเด็กจำเป็นต้องทำงานภายใต้การแนะนำของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจไม่เป็นไปได้ระหว่างค่ำ นอกจากนั้น ควรมีการตรวจสอบเพิ่มเติมในเรื่องกิจกรรมของการทำงานเกษตร ซึ่งมีแนวโน้มเสี่ยงเกินไปสำหรับเด็กยกตัวอย่างเช่น เครื่องจักรกลทางการเกษตร และการใช้สารเคมีชนิดต่างๆ เป็นต้น

มาตรฐานในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดมีอยู่ในอนุสัญญาฉบับที่ 95 ซึ่งเกี่ยวกับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง และอนุสัญญาฉบับที่ 110 เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในฟาร์มเพาะปลูก จากมาตรา 24 ถึงมาตรา 35 บทบัญญัติในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเน้นในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก และการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างซึ่งจ่ายให้กับแรงงาน แต่ไม่มีข้อบัญญัติที่ว่าด้วยค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ข้อบัญญัติระบุไว้ชัดเจนว่า ค่าจ้างซึ่งจ่ายในรูปเงินสดต้องอยู่ในรูปเงินตราที่ใช้ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายเท่านั้น และให้จ่ายบางส่วนได้ในรูปของสิ่งของ หากสิ่งของดังกล่าวเหมาะสมสำหรับเป็นส่วนของใช้ส่วนตัว หรือมีประโยชน์ต่อลูกจ้างและครอบครัว ข้อบัญญัติข้อหลังพิจารณาว่าเหมาะสมสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ซึ่งการจ่ายค่าจ้างในรูปสิ่งของยังเป็นประเพณีนิยมอยู่ กล่าวคือในกรณีของลูกจ้างที่อาศัยอยู่กับนายจ้างเป็นต้น นอกจากนั้น การตกลงการจ้างด้วยวาจาก็เป็นที่นิยมกันโดยทั่วไป เมื่อมีการต่อรองตกลงกันในเรื่องของสภาพการจ้าง การศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศกลุ่มเป้าหมายแสดงให้เห็นว่าบทบัญญัติต่างๆของกฎหมาย สอดคล้องกับบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและได้มีการนำข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มาใช้เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งได้นำเอาข้อแตกต่างในลักษณะของกิจกรรมทางการเกษตรมาพิจารณาด้วยแล้ว ดังนั้นแม้ว่าข้อบัญญัติบางประการในบทที่ 5 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถนำมาบังคับใช้กับลูกจ้างในการเกษตร ข้อบัญญัติบางข้อจำเป็นต้องได้รับการทบทวนให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง ควรแก้ไขคำจัดความเรื่องค่าจ้างให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างบางส่วนในรูปของสิ่งของได้ มาตราที่ 56 ควรได้รับการทบทวนที่จะครอบคลุมเพียงลูกจ้างเกษตรผู้ซึ่งทำงาน

โดยตรงต่อเนื่องกับนายจ้างคนเดิมติดต่อกันถึง 6 เดือน และมาตรา 57 ถึง มาตรา 59 อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการจ้างตามฤดูกาลหรือการจ้างสั้นๆ และสถานการณ์ทางการเงินของธุรกิจการเกษตรขนาดเล็ก คณะผู้วิจัย จึงแนะนำว่า ในตอนเริ่มแรกควรให้มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเสียก่อน และข้อตกลงนั้นจะใช้กับธุรกิจการเกษตรที่มีลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนขึ้นไป

ท้ายที่สุด ลูกจ้างประจำภาคเกษตรควรจะต้องได้รับการประกันความเจ็บป่วยและความเป็นมารดา โดยให้มีข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นตัวแทน

ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาฉบับที่ 99 เรื่องกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 1951 (พ.ศ.2494) สนับสนุนประเทศสมาชิกให้ร่างกฏไว้ซึ่งกลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานเกษตรซึ่งกำหนดทั่วโลก ค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไปแต่ส่วนมาก ค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดหรือได้รับความเห็นพ้องโดยข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเทศที่สภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญ หากไม่มีข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างแล้ว กลไกมักอยู่ในรูปของคณะกรรมการไตรภาคี และนี่คือสิ่งที่นิยมปฏิบัติกันในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาในเอเชีย เช่น ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม และในประเทศไทย ซึ่งมีคณะกรรมการการค่าจ้างแห่งชาติในระบบไตรภาคีอยู่ และคณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจตั้งอนุกรรมการในระดับจังหวัดให้ช่วยพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นได้ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพราะกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีอยู่แล้ว และคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดสามารถตั้งขึ้นมาได้ในทุกส่วนของประเทศ อีกทั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัด สามารถแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานดังนั้นจึงควรที่จะใช้กลไกที่มีอยู่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตร อย่างไรก็ตามจะต้องมี ตัวแทนองค์กรภาคเกษตร รวมอยู่ในคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานดังกล่าวด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 110 และข้อเสนอฉบับที่ 110 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยฟาร์มเพาะปลูก ค.ศ.1958 (พ.ศ.2501) มีบทบัญญัติว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างฟาร์มเพาะปลูก อนุสัญญาฉบับที่ 110 สนับสนุนให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างฟาร์มเพาะปลูก สนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายหรือกฎระเบียบ ลงโทษผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมายจัดที่พักอาศัย และบทบัญญัติการจัดบริการทางการแพทย์อย่างเพียงพอแก่ลูกจ้างงานเพาะปลูก ข้อเสนอฉบับที่ 110 อนุญาตให้การจัดให้มีสวัสดิการกระทำได้หลายวิธี โดยทางการหรือโดยอาสาสมัคร โดยกฎหมายหรือกฎระเบียบ หรือ โดยวิธีอื่นใดที่หน่วยงานมีอำนาจรับผิดชอบ เห็นควรภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง หรือโดยข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง หรือไม่ก็เป็นความตกลง ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก็ได้ สวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรแนะนำให้ มี ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการจัดซื้อส่วนประกอบอาหาร เครื่องดื่มและอาหาร สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อน และการขนส่งคมนาคม เป็นต้น ข้อเสนอฉบับที่ 110 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างฉวยโอกาสเอาเปรียบลูกจ้าง จากสิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง นอกจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอให้ประเทศสมาชิกขยายกฎหมายและ

กฎระเบียบของคนเพื่อให้สามารถจัดตั้งระบบการประกันสังคมให้ครอบคลุม การประกันการเจ็บป่วย การประกันความเป็นมารดา การประกันทุพพลภาพและการชราภาพ แก่ลูกจ้างฟาร์มเพาะปลูก ให้มีสถานะที่คล้ายกับที่ลูกจ้างภาคอุตสาหกรรม และลูกจ้างภาคบริการได้รับอยู่ บทบัญญัติต่างๆ มุ่งที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานของลูกจ้างฟาร์มเพาะปลูกโดยนำเอาเรื่อง ค่าครองชีพ และการอำนวยความสะดวกในการทำงานมาพิจารณา

ในประเทศพัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่มีระบบสวัสดิการ ที่ให้การประกันสังคมในลักษณะต่างๆ ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุไว้โดยระบบสวัสดิการจะให้ประกันสังคมสำหรับประชาชนทุกหมู่เหล่า โดยไม่คำนึงถึงสภาพทางสังคมของพวกเขา ส่วนการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในประเทศที่กำลังพัฒนาค่อนข้างจำกัด และส่วนใหญ่ก็เพื่อจุดประสงค์ของการทำงานวันต่อวันในสถานประกอบการกิจการงานเกษตร ดังเช่นกรณีสถานประกอบการกิจการงานเกษตรในประเทศไทย ที่พบว่าโดยปกตินายจ้างจะจัดสวัสดิการเรื่องน้ำดื่ม อาหาร ห้องสุขา และการปฐมพยาบาลไว้ให้กับลูกจ้าง

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การขยายผลของกฎหมายและกฎระเบียบตามที่แนะนำโดยองค์การระหว่างประเทศไว้ก่อนนั้นควรเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่มีตามมาตรา 92 ถึงมาตรา 99 ใน พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อบัญญัติต่างๆ ที่ระบุไว้ในมาตราดังกล่าวสามารถเอาไปใช้ได้กับทุกภาคเศรษฐกิจ แต่ในภาคเกษตร จำนวนลูกจ้างภาคเกษตรที่จ้างไว้ในสถานประกอบการกิจการภาคเกษตรปกติแล้ว จะไม่เกิน 10 คน ซึ่งต่ำกว่าจำนวน 50 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 96 ดังนั้น ในกรณีของภาคเกษตรจะเลือกลูกจ้าง 1 คน จากลูกจ้างทุก 10 คนเป็นตัวแทนลูกจ้างร่วมกับนายจ้างเพื่อจัดแจงในเรื่องของสวัสดิการในสถานประกอบการและควรมีลูกจ้าง 1 คนทำหน้าที่ในงานนี้ถ้าจำนวนของลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน นี่อาจเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานแรงงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก และมีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ถึง 7 ฉบับ อนุสัญญา 7 ฉบับดังกล่าวว่าด้วย การคุ้มครองลูกจ้างจากกัมมันตภาพรังสี การป้องกันอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม ทุน ลาก ได้ การคุ้มครองลูกจ้าง ให้พ้นจากอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ เสียงและการสั่นสะเทือน) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยในการใช้สารเคมีในงาน และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม อนุสัญญา 6 ฉบับแรก ใช้บังคับกับกิจกรรมทุกสาขาเศรษฐกิจ ส่วนอนุสัญญาฉบับหลังใช้บังคับเฉพาะภาคเกษตร พบว่าการให้สัตยาบัน อนุสัญญาส่วนใหญ่ยังมีน้อย แต่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว กำลังเสนอให้สัตยาบันหลายๆ อนุสัญญาอยู่

จากการศึกษาในพื้นที่พบว่า สภาพการทำงานของกิจการภาคเกษตรยังไม่ปลอดภัยเพียงพอและไม่มีอาชีวอนามัย โดยเฉพาะในเรื่องการใช้สารเคมีและการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เห็นได้จากกรณีที่มีแรงงานภาคเกษตรจำนวนมากที่ผ่านการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษามาตรา 100 ถึง มาตรา 107 ใน พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าทุกมาตรยกเว้น มาตรา 100 สามารถบังคับใช้ได้กับกิจการในภาคเกษตร ในมาตรา 100 องค์ประกอบของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีผู้แทนจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ด้วย นอกจากนั้นประกาศกระทรวง 8 ใน 17 ฉบับใช้บังคับกับกิจการในภาคเกษตรได้ในขณะที่กฎกระทรวงฉบับที่ 6 ซึ่ง กล่าวถึงแรงงานเด็ก ใช้บังคับได้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังขาดอยู่ได้แก่ รายละเอียดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและองค์การเกษตร ที่เกี่ยวข้อง มาตรการในการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เครื่องมือ อุปกรณ์ การปฏิบัติด้านการผลิตปศุสัตว์และความเสี่ยงทางชีวภาพต่างๆ ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องอื่นๆ คือมาตรการคุ้มครอง ลูกจ้างเกษตรภายใต้สัญญาจ้างทำในที่ดินของตน(การทำกรเกษตรแบบมีสัญญาเฉพาะ) ลูกจ้างภาคเกษตรที่เป็นหญิง แรงงานเด็กและลูกจ้างชั่วคราวตามฤดูกาล ฯลฯ ซึ่งจะต้องมีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว

อนุสัญญาฉบับที่ 158 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศบัญญัติเรื่องการเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างในทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ และอนุญาตให้ประเทศสมาชิกยกเว้นที่จะใช้บังคับกับลูกจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างงานกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนลงไป รวมทั้งลูกจ้างซึ่งอยู่ในช่วงทดลองงาน และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างมาทำงานในระยะเวลาสั้นๆ ประเทศสมาชิกขององค์การฯ ได้มีการออกกฎหมาย กำหนดช่วงระยะเวลา ที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ช่วงระยะเวลาการจ้างต่ำสุด ที่เป็นตัวกำหนดช่วงระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า แตกต่างกันไป ตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 1 ปี ส่วนค่าชดเชยจะขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาการทำงาน

ในประเทศไทย ลูกจ้างภาคเกษตรซึ่งทำงานอย่างต่อเนื่องกว่า 6 เดือนกับนายจ้างคนเดิมถือว่าเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภาคการเกษตรส่วนใหญ่ของไทยซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือได้รับการว่าจ้างให้ทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ และมีกำหนดเวลาแน่นอน ถือว่าอยู่นอกบทบัญญัติทุกข้อของอนุสัญญา

มาตรา 116 ถึงมาตรา 122 ใน พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับข้อบัญญัติของอนุสัญญา และถือว่าสามารถใช้ได้กับลูกจ้างภาคเกษตรซึ่งทำงานต่อเนื่องกับนายจ้างคนเดิมเป็นเวลาอย่างน้อย 120 วัน เพื่อที่ลูกจ้างภาคเกษตรเหล่านั้นจะได้ใช้สิทธิเดียวกันกับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคการค้า อย่างไรก็ตามสถานประกอบกิจการเกษตรหลายแห่งมีเงินทุนค่อนข้างน้อย และในทางปฏิบัติอาจมีปัญหาในการจ่ายค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ถูกบอกเลิกการจ้าง ดังนั้นจึงควรมีการหารือในลักษณะไตรภาคีระหว่างผู้มีอำนาจรับผิดชอบของรัฐ นายจ้างและลูกจ้างหรือตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อกำหนดรายละเอียดค่าชดเชยที่เหมาะสม นอกจากนั้น กระทรวงแรงงานควรขยายกฎหมายและ/หรือ กฎระเบียบในเรื่องนี้ให้ครอบคลุมการประกันการว่างงานแก่ลูกจ้างภาคเกษตร ซึ่งทำงานอย่างต่อเนื่องกับนายจ้างคนเดิมเป็นระยะเวลานานกว่า 6 เดือน แต่น้อยกว่า 1 ปี และการจ้างได้สิ้นสุดลง เพราะลูกจ้างภาคเกษตรที่ทำงานต่อเนื่องกับนายจ้างคนเดิมนานกว่า 1 ปี ได้รับการคุ้มครองโดยอัตโนมัติตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 118 ของ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่แล้ว

ระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตรที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร โดยระบบดังกล่าวให้ข้อสนเทศและข้อเสนอแนะทางเทคนิคเพื่อใช้กับวิธีการที่มีประสิทธิผลที่สุด ในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแก่นายจ้างและลูกจ้าง และช่วยให้หน่วยงาน ที่มีอำนาจหน้าที่ทราบถึงข้อบกพร่องหรือการละเมิดสิทธิ ซึ่งบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีอยู่ยังครอบคลุมไม่ถึง อีกทั้งช่วยจัดทำข้อเสนอปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบเพิ่มเติม ด้วยความสำคัญอย่างยิ่ง ดังกล่าว ที่ประชุมสมัชชาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้รับร่างอนุสัญญา ฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงานภาคเกษตร ในการประชุมครั้งที่ 53 ในปี 1969 อนุสัญญาดังกล่าว ได้รับการให้สัตยาบันโดยกลุ่มประเทศยุโรปที่ศึกษาเป็นส่วนใหญ่ แต่ประเทศที่เหลือยังไม่มีกรให้สัตยาบันซึ่งอธิบายได้ว่าประเทศกำลังพัฒนา มีภาคเกษตรที่ใหญ่ จึงยังไม่มีกรให้สัตยาบัน เพราะการมีระบบตรวจแรงงานภาคเกษตรจะต้องใช้งบประมาณ และพนักงานตรวจแรงงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ได้แสดงว่ามีอย่างน้อย 10 ประเทศได้แก่ ประเทศเคนมาร์ก เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร สาธารณรัฐเกาหลี ได้หวัน อาร์เจนตินา บราซิล บังกลาเทศ และอินเดีย ที่ยังคงไว้ซึ่งระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร

อนุสัญญาข้อที่ 129 กำหนดไว้ว่า การตรวจแรงงานภาคเกษตรจะต้องอยู่ภายใต้การแนะนำและความควบคุมขององค์กรกลาง การตรวจแรงงานอาจทำได้โดยกรมตรวจแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว แต่มีหน่วยงานสนับสนุนหลายหน่วยงาน หรือโดยหน่วยงานบริการของด้านการเกษตร โดยเฉพาะ คณะผู้ตรวจแรงงานจะประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งรวมถึงข้าราชการหรือผู้แทนขององค์การวิชาชีพต่างๆ ที่มีภารกิจสนับสนุนหรือเสริมกิจกรรมของคณะผู้ตรวจแรงงานของรัฐ ข้อบัญญัติดังกล่าวแสดงนัยว่ากระทรวงแรงงานสามารถเชิญข้าราชการจากจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เข้าร่วมในขบวนการตรวจแรงงานและจัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แก่เจ้าหน้าที่ผู้ที่จะต้องทำหน้าที่ตรวจแรงงานในสถานประกอบการงานเกษตร ด้วยเช่นกัน

ผลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า สมควรที่จะร่างไว้ซึ่งระบบการตรวจแรงงานภาคเกษตร เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีผลสัมฤทธิ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้คำแนะนำว่า ควรจัดตั้งหน่วยงานตรวจแรงงานภาคเกษตร โดยเฉพาะ แต่คณะผู้วิจัยมีความเห็นตรงกันข้าม ด้วยเหตุผลที่ว่า ภาคเกษตรกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่ใหญ่และการจัดตั้งหน่วยงานตรวจแรงงานภาคเกษตร โดยเฉพาะจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณสูงและบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้นจะเป็นการประหยัดงบประมาณ และมีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะเชิญเจ้าหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งมีประจำอยู่ทุกๆพื้นที่ของประเทศไทยมาช่วยพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานและในขณะเดียวกันสมควรที่จะมีการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในเรื่องวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ในการดำเนินงานเพื่อให้มีการตรวจแรงงานภาคเกษตรจะต้องออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการตรวจแรงงานภาคเกษตร โดยออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และควรจะเริ่มจากงานนำร่องในพื้นที่และกิจการงานเกษตรเฉพาะเรื่อง เช่น เริ่มบังคับใช้ในภาคกลางและใช้บังคับกับกิจการงานเกษตรซึ่งมีลูกจ้างมากกว่า 10 คน เป็นต้น ในขณะเดียวกันก็มีการศึกษาข้อดีข้อเสียของงานนำร่องดังกล่าวเพื่อการพัฒนาการตรวจแรงงานภาคเกษตรในอนาคต

การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในเอกสารฉบับนี้เป็นการตอบสนองอนุสัญญา ฉบับที่ 11 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งสมาคม (ภาคเกษตร) ค.ศ. 1921 (พ.ศ.2464) ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวเสนอให้ประเทศสมาชิกดำเนินการเพื่อคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรในเรื่องสิทธิในการจัดตั้งสมาคมและการรวมตัวกัน เช่นเดียวกับกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและเพื่อขกเลิกข้อกำหนดหรือกฎหมายใดๆ ที่จำกัดสิทธิดังกล่าวของแรงงานภาคเกษตร อนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้รับการให้สัตยาบันจากประเทศที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่ ยกเว้น ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ฟิลิปปินส์ ไทย และเวียดนาม ผลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่ามีผู้ที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรจำนวนน้อย ที่รู้จักสภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างแต่ในจำนวนผู้ที่รู้จักพบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานการเกษตรและมีจำนวนหนึ่งที่กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดตั้ง

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างงานเกษตรกรรมและนายจ้างมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดเกี่ยวกับสภาพการทำงานและผลผลิตของกิจการงานเกษตร จึงสมควรที่จะสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของกิจการงานเกษตร การที่ผู้เกี่ยวข้องกับการเกษตรไม่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะทำให้การพัฒนาเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นไปได้ช้า ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงสมควรที่จะเร่งให้มีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นที่รู้จักของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันกรณีพิพาทแรงงานในภาคเกษตรยังมีน้อย จึงเห็นสมควรให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อมวลชนและความร่วมมือกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรมาเป็นระยะเวลายาวนาน อีกทั้งยังมีหน่วยงานอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรควรกระทำในรูปของกฎกระทรวงออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเหตุผลจากข้อเท็จจริงที่ว่า บทบัญญัติส่วนใหญ่ในพระราชบัญญัตินี้สามารถใช้บังคับกับกิจกรรมในทุกสาขา เศรษฐกิจและหลายๆบทบัญญัติมุ่งที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ดังเช่น บทที่ 3 และ บทที่ 4 ของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็กเป็นต้น กฎกระทรวงมีข้อได้เปรียบคือ ในการออกกฎกระทรวงจะใช้เวลาน้อยกว่าการตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ หรือการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติเดิม นอกจากนั้นขบวนการในการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงจะสั้นกว่าการแก้ไขพระราชบัญญัติมาก

ในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรสมควรที่จะมีการปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี ในหลายๆ ประเทศมีการใช้ข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างงานเกษตร แทนการใช้กฎหมายซึ่งอาจทำให้หลงทางได้เนื่องจากความหลากหลายของลักษณะงานเกษตรกรรม ตำแหน่งสถานที่ทำการเกษตร และความมั่นคงทางการเงินของสถานประกอบกิจการงานเกษตร ในการตรากฎหมายแรงงานเกษตรคณะผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเป็นกฎหมายแรงงานเกษตรรวมไม่แยกสาขา ยกเว้นกรณีประมงทะเล ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างจากงานเกษตรกรรมทั่วไปอย่างชัดเจน และแม้ว่าคณะผู้วิจัยจะเสนอให้ใช้หลายๆบทบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรก็ตาม แต่หลายๆบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้
แรงงานทั่วไป เช่น เวลาทำงานปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนประจำปี
จะต้องได้รับการพิจารณาอีกครั้ง นอกจากนั้นทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการปรึกษาหารือกันในเรื่องที่
เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าชดเชย หายที่ตุลคณะผู้วิจัยได้เสนอให้แรงงานในทุกๆสาขาเศรษฐกิจได้รับการคุ้มครอง
ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในเรื่องการค้าของประเทศ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1 - 1
1.2 วัตถุประสงค์	1 - 2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	1 - 3
1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา	1 - 4
1.5 คำนียามศัพท์เฉพาะ	1 - 5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1 - 8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	2 - 1
2.2 ผลงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	2 - 11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	
3.1 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ	3 - 1
3.2 การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ	3 - 3
บทที่ 4 ความเป็นมาของการเกษตรและการใช้แรงงานภาคเกษตรของไทย	
4.1 ความเป็นมาของการเกษตรในประเทศไทย	4 - 1
4.2 วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของการใช้แรงงานในงานภาคเกษตร	4 - 6
4.3 เทคโนโลยีชีวภาพ	4 - 20
บทที่ 5 ผลการการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล	5 - 1
5.1 กลุ่มครัวเรือนเกษตร	5 - 1
5.2 กลุ่มผู้ประกอบการภาคเกษตร	5 - 76
5.3 กลุ่มแรงงานรับจ้าง	5 - 164
บทที่ 6 การศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
6.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	6 - 1
6.2 อนุสัญญาว่าด้วยการเกษตรที่ตราโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	6 - 10
6.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของอนุสัญญาฯ เพื่อนำมาใช้คุ้มครอง แรงงานภาคเกษตร	6 - 24
6.4 ข้อเสนอแนะ	6 - 61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.5 ประเด็นการคุ้มครองของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคเกษตร	6 - 73
6.6 สรุปประเด็น และสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ	6 - 74
บทที่ 7 การศึกษากฎหมายแรงงานภาคเกษตรของกลุ่มประเทศพัฒนา	
7.1 การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องๆ ของกลุ่มประเทศพัฒนา ในทวีปยุโรป	7 - 1
7.2 การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องๆของกลุ่มประเทศพัฒนา ในเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก	7 - 51
บทที่ 8 การศึกษากฎหมายแรงงานภาคเกษตรของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา	
8.1 การศึกษากฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องๆของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ในอเมริกาใต้	8 - 1
8.2 การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องๆ ของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ในทวีปเอเชียใต้	8 - 32
8.3 การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องๆ ของประเทศกำลังพัฒนา ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	8 - 62
บทที่ 9 แนวทางการตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร	
9.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาความเป็นในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ภาคเกษตร	9 - 1
9.2 ขอบเขตของการศึกษาการให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร	9 - 2
9.3 แนวทางการกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเกษตรของประเทศไทย	9 - 3
9.4 แนวทางในการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร	9 - 41
9.5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	9 - 39
บรรณานุกรม	ข - 1