

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูก

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 จะมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งรวมไปถึงงานเพาะปลูก โดยมีการกำหนดในเรื่องการตรวจแรงงานเพื่อดูแลบังคับให้นายจ้าง ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม การตรวจแรงงานที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งเป็นปัญหาที่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมต้องการให้มีการปรับปรุง¹ ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์ถึงบทบัญญัติ ในเรื่องการตรวจแรงงานที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ รวมไปถึงวิเคราะห์บทกำหนดโทษ ในเรื่องการตรวจแรงงานว่าสามารถป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดเกิดขึ้นได้หรือไม่ โดยมี รายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับบทบัญญัติในเรื่องการตรวจแรงงาน

ประเทศไทยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะอยู่ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วย คุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 โดยแบ่งงานเกษตรกรรมออกเป็นงานเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล²

กฎกระทรวงนี้กำหนดแบ่งการคุ้มครองแรงงานเกษตรกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงาน ภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีและแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี โดยกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 กลุ่มต่างกัน ดังนี้

¹ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม จำนวนทั้งสิ้น 85 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในงานเพาะปลูก ได้แก่ กลุ่มนาข้าว กลุ่มสวนยางพารา กลุ่มไร่อ้อย กลุ่มสวนไม้ดอกไม้ประดับ กลุ่มสวนผักไฮโดรโปนิกส์และผักพื้นดิน และกลุ่มสวนดอกไม้ พบว่าหนึ่งในปัญหา ที่ลูกจ้างต้องการให้มีการปรับปรุง คือ การตรวจแรงงาน.

² กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557. ข้อ 2.

ตารางที่ 4.1 ความแตกต่างของแรงงานภาคเกษตรกรรมที่จ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่จ้างตลอดปี

ประเด็นคุ้มครอง	แรงงานภาคเกษตรกรรมที่จ้างตลอดปี	แรงงานเกษตรกรรมที่ไม่จ้างตลอดปี
1. ระยะเวลาทำงาน	คุ้มครองเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และไม่มีการคุ้มครองเวลาพัก
2. การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด	มีค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
3. วันลาและวันหยุด	มีการคุ้มครองวันลาและวันหยุดครอบคลุมทุกประเภทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	มีการคุ้มครองเฉพาะวันลาป่วย และการคุ้มครองวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์เท่านั้น
4. แรงงานเด็ก	มีบทบัญญัติในเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการตรวจแรงงาน การห้ามทำงานในสถานที่ที่เด็กทำ และการห้ามทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด

ดังนั้นจากความแตกต่างดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด วันลา วันหยุด และแรงงานเด็กเท่านั้น เพราะฉะนั้นเมื่อพิจารณาในประเด็นการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกจะพบว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีและแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี จะมีการบทบัญญัติการตรวจแรงงานที่เหมือนกัน คือ บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยกเว้นในเรื่องของการตรวจแรงงานเด็กที่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เพราะฉะนั้นเมื่อมีบทบัญญัติการตรวจแรงงานที่เหมือนกันในแรงงานทั่วไป จึงพิจารณาปัญหาได้ ดังนี้

4.1.1 บุคคลผู้มีอำนาจตรวจแรงงาน

ปัจจุบันการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมมีระบบการตรวจแรงงานที่เหมือนกับการตรวจแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทุกประการ กล่าวคือ มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่เหมือนกัน โดยจากข้อมูลสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปี 2564³ พบว่า จำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 461,024 สถานประกอบกิจการ และจำนวนลูกจ้างรวมทั้งชายและหญิงทั่วประเทศมีมากถึง 9,670,477 คน ซึ่งสถานประกอบการและลูกจ้างทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศไทยซึ่งมีจำนวนน้อยกว่ามาก ทำให้พนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม

ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกิดขึ้นภายหลังมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงต้องนำรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวและที่เกิดขึ้นภายหลังมาพิจารณาประกอบ จึงเห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 75 วรรคแรก กำหนดหน้าที่ให้รัฐต้องจัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมไว้ทำนองเดียวกัน กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้ประชาชนมีสิทธิเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงตามมาตรา 40 และมาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรมโดยดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างถูกต้องรวดเร็วเป็นธรรม จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นในกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ ขณะที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 68 วรรคแรก กำหนดหน้าที่ให้รัฐต้องจัดกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และมาตรา 258 ในด้านกระบวนการยุติธรรมกำหนดให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอนไม่ล่าช้า เสริมสร้างพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว ดังนั้นการที่พนักงานตรวจแรงงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมส่งผลให้การเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเกิดความล่าช้า ไม่สามารถดูแลให้ความคุ้มครองลูกจ้างและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่อดีตจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. หน้า 3.

เมื่อพิจารณาอนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (C81 Labour Inspection Convention, 1947) และอนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2512 (C129 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า มีการกำหนดให้มีจำนวนผู้ตรวจแรงงานที่เหมาะสมกับจำนวนแรงงาน ให้มีหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนมาช่วยพนักงานตรวจแรงงาน⁴ โดยแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้ก็ตาม แต่อนุสัญญาดังกล่าวเป็นอนุสัญญาที่มีความสำคัญลำดับต้นคือมีความสำคัญสำหรับการดูแลแรงงานให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบกับแนวทางของประเทศอื่นที่มีการทำการเกษตรเป็นหลักเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลก็มีการจัดทำกลไกเพื่อกำหนดให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในการตรวจแรงงานได้เช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้การตรวจแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลจึงควรเพิ่มอำนาจให้บุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนช่วยในการตรวจแรงงานได้ โดยให้มีพนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรม และออกคำสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้าง บุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และมีผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านและกำนันเข้าร่วมในการตรวจแรงงานโดยมีหน้าที่ตรวจแรงงานในพื้นที่ที่ตนดูแลได้

4.1.2 ช่วงเวลาตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปิดสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ หรือเมื่อมีการร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือเป็นการตรวจเพื่อติดตามผลปฏิบัติงานตามกฎหมายของนายจ้าง ซึ่งการตรวจทั้งหมดที่กล่าวมานั้นจะทำในเวลาราชการ ในบางกรณีหากมีสถานการณ์พิเศษ เช่น มีการนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติงานโดยทันทีไม่ว่าช่วงเวลาใดซึ่งจะเกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง จึงกล่าวได้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้วการตรวจแรงงานจะทำในเวลากลางวัน อย่างไรก็ตามแรงงานภาคเกษตรกรรมมีลักษณะแตกต่างจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละการเพาะปลูก ซึ่งในเรื่องของช่วงเวลาการทำงานก็มีความแตกต่างเช่นเดียวกัน งานบางประเภททำในช่วงเวลากลางวันแต่

⁴ อนุสัญญาฉบับนี้มีประเด็นการคุ้มครองแรงงาน โดยการจัดให้มีหน่วยงานกลางดูแลเรื่องการคุ้มครองแรงงานให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานแรงงาน กำหนดจำนวนผู้ตรวจแรงงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนแรงงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานกลางในการตรวจและคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานราชการ สถาบันเอกชน และของรัฐอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกันบังคับใช้กฎหมายโดยลงโทษสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย.

ลักษณะงานบางอย่างต้องทำในเวลากลางคืน เช่น การปลูกดอกไม้ ไม้ประดับ หรือปลูกยางพารา ทำให้ช่วงเวลาการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของภาคเกษตรกรรม

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) ฉบับที่ 129 (Labour Inspection (Agriculture) N0.129) ข้อ 16 กำหนดให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมในการเข้าตรวจสถานประกอบการได้อย่างอิสระไม่ว่าจะเป็นในเวลากลางวันหรือเวลากลางคืน เมื่อมีเหตุอันควรเชื่อว่าจะมีการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐชิลี มีการนำแนวทางดังกล่าวมาใช้กับกฎหมายภายในประเทศ โดยได้จัดให้มีพนักงานตรวจแรงงานที่มีอำนาจในการเข้าตรวจสถานประกอบการได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในเวลากลางวันหรือเวลากลางคืน โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือรอให้มีการร้องเรียนข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยจึงควรกำหนดอำนาจให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถเข้าตรวจสถานประกอบการได้ตลอดทุกช่วงเวลาเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างภาคเกษตรกรรม

4.1.3 ประเภทของแรงงานที่ต้องตรวจแรงงาน

แรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างงานตลอดทั้งปีและแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มี การจ้างงานตลอดทั้งปี มีบทบัญญัติการตรวจแรงงานที่ต่างกันในเรื่องของแรงงานเด็ก กล่าวคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่มี การจ้างงานตลอดทั้งปีไม่มีบทบัญญัติในเรื่องของการตรวจแรงงานเด็ก ซึ่งแรงงานเด็กเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเปราะบาง เด็กเป็นวัยที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้และให้ การดูแลอย่างใกล้ชิด เห็นได้จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 มาตรา 44 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดห้ามแรงงานเด็กอายุไม่เกิน 15 ปีทำงาน ส่วนเด็ก ที่อายุ 15 ปีจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ไม่มีบทบัญญัติ การตรวจแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม ทำให้แรงงานเด็กที่ไม่ได้ทำงานตลอดปีไม่ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่าแรงงานเด็กที่มีการจ้างงานตลอดปีหรือจ้างในรูปแบบอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลเสียเป็นอย่างมากเนื่องจากการเกษตรกรรมบางอย่าง เช่น การฉีดพ่นยาฆ่าแมลง การใส่ ปุ๋ยเคมี ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายเด็ก ทั้งการไม่มีบทบัญญัติการตรวจแรงงานเด็กในภาค เกษตรกรรมทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าลูกจ้างที่เป็นเด็กถูกใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของ แรงงานเด็กหรือไม่ ส่งผลให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือเด็กได้อย่างทันที่ จึงเป็นการไม่ ปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้ แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the

Worst Forms of Child Labour, 1999) ดังนั้นภาครัฐจึงต้องดูแลไม่ให้มีการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย และไม่ให้มีการทำงานที่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและการเรียนของเด็ก โดยควรมีการพัฒนากระบวนการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมขึ้นเพื่อควบคุมตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กให้ครอบคลุมแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมทุกประเภท ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 68 ฉบับปัจจุบันที่กำหนดไว้ให้สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษในเรื่องการตรวจแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมได้กำหนดถึงสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมพึงได้รับหลายประการด้วยกัน แต่แม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดสิทธิของลูกจ้างไว้ด้วยมาตรฐานต่ำสุดแล้วก็ตาม ก็ยังปรากฏว่ามีนายจ้างเป็นจำนวนมากไม่น้อยที่ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นที่ตนจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ พนักงานตรวจแรงงานจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองดูแลและแก้ไขข้อพิพาททางด้านแรงงาน โดยหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่พนักงานตรวจแรงงานใช้จัดการกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย คือ มาตรการทางอาญา ซึ่งได้แก่ การกำหนดโทษทางอาญาไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ทั้งนี้สามารถสรุปโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่ปฏิบัติการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 บทกำหนดโทษในเรื่องการตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การฝ่าฝืน	บทกำหนดโทษ
นายจ้างไม่แจ้งการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง หรือไม่แจ้งภายใน 15 วัน นับแต่วันรับเข้าทำงาน/ไม่จัดทำบันทึกสภาพการจ้างในกรณีมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม/ไม่แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือไม่แจ้งภายใน 7 วันนับแต่วันให้ออกจากงาน (มาตรา 45)	ระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)
นายจ้างไม่จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ให้กับลูกจ้างหรือทายาท	ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 151)

การฝ่าฝืน	บทกำหนดโทษ
โดยธรรมชาติของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย (มาตรา 124)	
นายจ้างไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (มาตรา 139 (2))	ระวางโทษปรับ ไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)
นายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่งเป็นหนังสือที่ออกโดยพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 139 (3))	ระวางโทษปรับ ไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)
ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 142 (มาตรา 150)	ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 150)
ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 142 (มาตรา 151)	ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 151)

จึงเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทลงโทษไว้สำหรับทั้งนายจ้างหรือบุคคลใดก็ตามที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย โดยมีอัตราโทษหลายอัตราขึ้นอยู่กับฐานความผิดว่าหนักเบาอย่างน้อยเพียงใด โดยเมื่อปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดก็จะต้องพิจารณาดูว่าเป็นความผิดฐานใดก็จะได้รับโทษตามที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นตามมาตรา 146 มาตรา 150 และมาตรา 151 ซึ่งในบางมาตราก็มีเพียงโทษปรับเพียงอย่างเดียว ขณะที่บางมาตราก็จะมีทั้งโทษปรับและจำคุก โดยการกำหนดโทษทางอาญาดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่นั้นพิจารณาได้ ดังนี้

4.2.1 ความจำเป็นของการกำหนดโทษทางอาญา

โทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม ส่วนท้าย ที่บัญญัติว่า รัฐพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงหรือไม่ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีพื้นฐานมาจากเอกเทศสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 ในเรื่องของการจ้างแรงงานมาตรา 575 ถึงมาตรา 586 ซึ่งเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและการทำงานของลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นนโยบายทางสังคมของรัฐที่ใช้คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน กฎหมายแรงงานของไทยจึงมีความคล้ายคลึงกับกฎหมายธุรกิจที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนเช่นเดียวกัน ดังนั้นการกำหนดโทษอาญาที่มีโทษจำคุกในกฎหมายลักษณะนี้ เป็นการออกกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ (Overcriminalization) หรือไม่ หากปรากฏว่านายจ้างต้องโทษจำคุกเพราะฝ่าฝืนบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีความเหมาะสมหรือไม่

กฎหมายอาญามีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล รวมถึงรักษาความสงบเรียบร้อยและคงไว้ซึ่งความมั่นคงของรัฐ และการปกครอง โดยในปัจจุบันแนวคิดของการกำหนดความผิดทางอาญามุ่งเน้นการพิจารณาไปที่ความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นส่วนใหญ่ จึงกล่าวได้ว่าลักษณะทั่วไปของสิ่งที่จะเป็นความผิดอาญานั้นจะเป็นการกระทำที่ขัดแย้งต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม และสังคมเห็นว่าการกระทำหรือพฤติกรรมเช่นว่ากระทบต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมถึงขนาดที่สมควรให้ใช้โทษอาญาเป็นมาตรการในการลงโทษต่อผู้กระทำการนั้น ดังนั้นสิ่งใดก็ตามที่กระทบถึงความสงบสุขในสังคมจำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นความผิดและกำหนดโทษทางอาญาไว้สำหรับความผิดนั้น

แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการกำหนดความผิดอาญาเป็นการบังคับให้บุคคลกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใด ๆ อันเป็นการจำกัดเสรีภาพของบุคคลและโทษทางอาญามีความรุนแรง ดังนั้นรัฐจึงควรกำหนดความผิดอาญาเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพของบุคคลมากเกินไปจนสมควร

ทั้งนี้การจำกัดสิทธิเสรีภาพต้องเป็นไปตามหลักความได้สัดส่วนซึ่งประกอบไปด้วยหลัก 3 ประการ คือ หลักความเหมาะสมซึ่งหมายความว่า การจำกัดสิทธิเสรีภาพที่เกิดขึ้นต้องสามารถทำให้บรรลุเจตนารมณ์และความมุ่งหมายได้ นอกจากนั้นต้องเป็นไปตามหลักความจำเป็น โดยต้องเลือกใช้มาตรการที่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบอย่างน้อยที่สุด และต้องพิจารณาถึงหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ โดยต้องพิจารณาผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น หากการจำกัดสิทธิเสรีภาพทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีรัฐต้องละเว้นการจำกัดสิทธิเสรีภาพนั้น

เมื่อนำหลักเกณฑ์กำหนดความผิดทางอาญาและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาพิจารณาควบคู่กันจะเห็นได้ว่าการกำหนดความผิดทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1) เหตุผลทางเศรษฐกิจ แรงงานเกษตรกรรมเป็นกำลังสำคัญในการผลิตและเพิ่มรายได้ของประเทศ ประเทศจะเติบโตในทางเศรษฐกิจมากน้อยเพียงใด แรงงานมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลคุ้มครองจากรัฐให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้างค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสมในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

2) เหตุผลทางสังคม ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่แล้วเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ น้อย และมีฐานะยากจน ซึ่งอาจถูกเอาเปรียบได้ง่ายจากนายจ้างที่มีสภาพทางการเงินและฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า โดยในการจ้างแรงงานลูกจ้างต้องได้รับหลักประกันในการทำงาน เช่น วันเวลาทำงาน อัตราค่าจ้าง สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตของแรงงาน

3) เหตุผลทางศีลธรรมและมนุษยธรรม แรงงานเกษตรกรรมมีการใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานหญิงและเด็ก ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลการใช้แรงงานไม่ให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ หรือใช้แรงงานมากเกินไปกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ อันเป็นการขัดกับหลักศีลธรรมอันดีและหลักมนุษยธรรมที่พึงมีต่อกัน

ดังนั้นการที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายที่มีไว้เพื่อคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจึงเป็นการกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม สมควรให้ใช้โทษอาญาเป็นมาตรการในการลงโทษต่อผู้กระทำเพื่อที่จะให้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ให้สมกับเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างสูงสุด

4.2.2 ความเหมาะสมของอัตราโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอัตราโทษกรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการตรวจแรงงานภาคเกษตรกรรมในงานเพาะปลูกไว้เป็นโทษปรับและโทษจำคุก ซึ่งมีโทษตั้งแต่ปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) ไปจนถึงโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 151) โดยอัตราโทษจะสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับฐานความผิดว่าหนักเบา มากน้อยเพียงใด พฤติการณ์ของนายจ้างว่ามีการจงใจที่จะฝ่าฝืนบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือไม่ โดยหากเป็นการฝ่าฝืนที่ไม่ร้ายแรง เช่น เป็นเพียงการ

ไม่แจ้งการจ้าง หรือแจ้งการเลิกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีต่อพนักงานตรวจแรงงาน ไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริง ไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องให้พนักงานตรวจแรงงานจะมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทเท่านั้น แต่หากเป็นการขัดขวางการดำเนินงานหรือฝ่าฝืนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปเพื่อช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงาน การกระทำความผิดดังกล่าวนี้อาจถือเป็นกระทำที่มีความร้ายแรงมากกว่า เป็นการจงใจฝ่าฝืนกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างอย่างแท้จริง จึงมีบทกำหนดโทษที่สูงกว่าคือ จำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกรณีการฝ่าฝืนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแต่กฎหมายกำหนดไว้เพียงโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทเท่านั้น คือ การฝ่าฝืนมาตรา 139 (3) กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามคำสั่งเป็นหนังสือที่ออกโดยพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าในขั้นตอนของการตรวจแรงงานเมื่อพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องโดยกำหนดระยะเวลาตามสมควรในแต่ละเรื่อง โดยเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าไปตรวจติดตามผล หากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามคำสั่งก็ให้ยุติการดำเนินการ แต่ถ้ายังปฏิบัติไม่ถูกต้องพนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาต่อไป ดังนั้นในเรื่องการปฏิบัติตามคำสั่งที่ออกโดยพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา 139 (3) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญส่งผลกระทบต่อคุ้มครองแรงงานอย่างมาก โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเป็นอัตราโทษที่ต่ำเกินไป ไม่เพียงพอที่จะยับยั้งการกระทำความผิดให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้งได้ ซึ่งอัตราโทษที่กำหนดไว้ต่ำเกินสมควรนี้ยังส่งผลกระทบต่อประเด็นเรื่องอายุความในการดำเนินคดีอาญาเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดอายุความในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง โดยเฉพาะ จึงต้องนำอายุความในมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 เดือนลงมาหรือต้องระวางโทษอย่างอื่นที่มีอายุความเพียง 1 ปีเท่านั้น ซึ่งขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน มีบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่ายมาเกี่ยวข้อง ทั้งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานสอบสวน และพนักงานอัยการ ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบดำเนินการภายในกรอบอายุความ 1 ปีนับแต่วันกระทำความผิดดังกล่าว บางครั้งอาจทำให้การดำเนินคดีขาดอายุความ ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไป ไม่สามารถนำตัวผู้กระทำ

ความผิดที่เป็นนายจ้างมาลงโทษ ได้ทันเวลาและอาจทำให้นายจ้างหลุดพ้นไม่ต้องรับโทษตามกฎหมายได้

ดังนั้นจึงเป็นกรณีที่กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม ทำให้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายนั้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 และมาตรา 258 ประกอบ 257 เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม ค้ำครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมจากการกระทำผิดของนายจ้าง จึงควรเพิ่มโทษการที่นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 139 (3) เป็นโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับเพื่อให้มีอายุความในการดำเนินคดีอาญา 5 ปี และให้สอดคล้องกับความผิดขัดขวางการดำเนินงานหรือฝ่าฝืนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 151 ที่มีลักษณะการกระทำและความร้ายแรงที่ใกล้เคียงกัน

4.2.3 การยกเว้นโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขบทยกเว้นโทษไว้ให้ผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) อันเป็นหน้าที่และอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานสามารถมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ได้ปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด กล่าวคือ เมื่อนายจ้างยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา 124/1 และมาตรา 141 บัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปทั้งหมด เช่น กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 31 ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 148 หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้แก้ไขให้ถูกต้อง นายจ้างไม่ต้องได้รับโทษตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา 148 อีก ซึ่งวิธีการเช่นนี้ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวเปิดโอกาสให้นายจ้างใช้ช่องทางนี้ในการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง หากพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบการกระทำผิดของนายจ้างแก้ไขภายหลังได้ ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นจึงไม่ควรกำหนดขบทยกเว้นโทษให้แก่ นายจ้าง

4.2.4 การบังคับใช้มาตรการอื่น

บทลงโทษในทางอาญาโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นต่อเนื้อตัวร่างกาย ไม่มุ่งเน้นในเรื่องของผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินเท่าใดนัก จึงไม่ทำให้นายจ้างผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวแต่อย่างใด ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมีมากกว่าผลประโยชน์ที่เสียไปจากการถูกลงโทษทางอาญา นอกจากนั้นแล้วกระบวนการพิจารณาคดีและพิสูจน์หลักฐานใน

คดีอาญาเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากมาตรฐานการพิสูจน์ในคดีอาญานั้นต้องเป็นการพิสูจน์โดยปราศจากข้อสงสัย ซึ่งในการกระทำความผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมของนายจ้างนั้น พยานหลักฐานส่วนใหญ่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างผู้กระทำความผิด ระยะเวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อเสนอคดีต่อศาลจึงมีระยะเวลายาวนาน และหากไม่พบหลักฐานใดอาจทำให้นายจ้างหลุดพ้นจากความผิดได้

ดังนั้นการมีมาตรการพิเศษบางอย่างเพิ่มเติมเข้ามาจะก่อให้เกิดผลดีต่อการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในงานเพาะปลูกมากยิ่งขึ้น ในสหรัฐอเมริกามีการนำเรื่องค่าเสียหายเชิงลงโทษมาใช้ในการในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรการกำหนดค่าสินไหมทดแทนที่สูงกว่าค่าเสียหายที่แท้จริง เพื่อเป็นการลงโทษนายจ้างผู้ก่อให้เกิดความเสียหาย ในปัจจุบันประเทศไทยมีการนำมาใช้ในกฎหมายบางฉบับเท่านั้น ได้แก่ พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ไม่มีการบังคับใช้ค่าเสียหายเชิงลงโทษในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งหากมีการนำมาใช้กับการคุ้มครองแรงงานจะทำให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัว สร้างผลกระทบต่อนายจ้างผู้กระทำความผิดให้ต้องชดใช้เงินเป็นจำนวนมาก

นอกจากนั้นในสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิลมีการกำหนดมาตรการพิเศษ คือ การจัดทำข้อมูลรายชื่อของนายจ้างผู้กระทำความผิดกฎหมาย (Dirty List) กล่าวคือ เมื่อพบการกระทำความผิดภายหลังพนักงานตรวจแรงงานได้ส่งผลรายงานที่เป็นหลักฐานการกระทำความผิด จะมีกระบวนการทบทวนและตรวจสอบหลักฐานว่ามีเหตุอันควรที่จะนำรายชื่อของนายจ้างไว้ในบัญชีรายชื่อของนายจ้างผู้กระทำความผิดหรือไม่ ซึ่งบัญชีรายชื่อดังกล่าวจะมีการปรับปรุงทุก 6 เดือนและเผยแพร่สู่สาธารณะ ผลกระทบต่อนายจ้างเมื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อดังกล่าว คือ ไม่ได้รับความช่วยเหลือบางประการจากทางภาครัฐ เช่น การสนับสนุนทางการเงิน สิทธิประโยชน์ด้านภาษี เป็นต้น โดยหากนายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าได้มีการจัดทำมาตรการเยียวยา ลูกจ้างหรือแรงงานแล้วรายชื่อของนายจ้างจะถูกนำออกไป การกำหนดมาตรการเช่นนี้เป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นอย่างมาก กระตุ้นให้นายจ้างปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการและนายจ้างโดยตรง

ดังนั้นจากการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูกจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย ทำให้ทราบว่าลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยได้รับการคุ้มครอง

ตามกฎหมายที่ไม่เหมาะสมบางประการเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ดังนั้นผู้เขียนจะทำการสรุป
เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กรณีการตรวจแรงงานในงานเพาะปลูก
ต่อไป