

การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จ. สุราษฎร์ธานี
Protection of Workers in Black Tiger Shrimps Raising, Suratthani Province

โดย

ภัทรอร เวสารัตน์
Miss Pattaraon Wesarat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดิน

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2545

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวภัทรอร เวสารัตน์

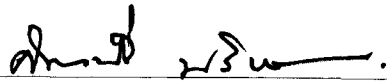
เรื่อง

การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จ. สุราษฎร์ธานี

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต

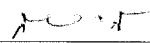
เมื่อ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2545

ประธานกรรมการสารนิพนธ์



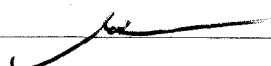
(รองศาสตราจารย์ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



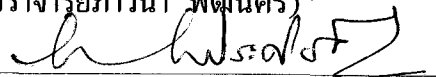
(รองศาสตราจารย์สุรางค์รัตน์ วศินารมณ)

กรรมการสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวนา พัฒนศรี)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์)

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จ. สุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม ศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างและการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ที่ตั้งอยู่ใน จ. สุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 60 คน เป็นลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่จำนวน 30 คน และลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดเล็กจำนวน 30 คน

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 38.7 ปี เป็นผู้ที่สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลงมา มีประสบการณ์ทำงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำระหว่าง 2-5 ปี และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ปรากฏว่ามีการทำสัญญาจ้างแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยในกิจการขนาดใหญ่นิยมจ้างเป็นลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ลักษณะงานหรือหน้าที่หลักของลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำ คือ ให้อาหารกุ้ง และจับกุ้ง โดยได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน เฉลี่ยเดือนละ 4,079.2 บาท การจ่ายค่าจ้างมี 2 รูปแบบ คือ จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง และเดือนละ 2 ครั้ง นอกจากค่าจ้างรายเดือนแล้ว ลูกจ้างร้อยละ 96.7 ยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง สำหรับช่วงระยะเวลาการทำงานมีไม่แน่นอน รวมทั้งเวลาพักระหว่างการทำงานซึ่งไม่แน่นอนด้วย ลูกจ้างต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด แต่ถ้ามีกิจกรรมก็สามารถลางานได้โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้งและลมพัดแรง ต้องสัมผัสสารเคมีเป็นบางครั้ง แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เคยเจ็บป่วยและไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ส่วนความคุ้มครองในด้านสวัสดิการ พบว่าลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ห้องน้ำ และห้องส้วม ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ ยารักษาโรค พาหนะรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ยังได้ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีบัตรประกันสังคม แต่ในกิจการขนาดใหญ่มีจำนวนลูกจ้างที่มีบัตรประกันสังคมมากกว่ากิจการขนาดเล็ก ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่ามีเวลาพักระหว่างการทำงานเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.95) แต่ที่ไม่เหมาะสมที่สุดคือเรื่องวันหยุดงาน (ค่าเฉลี่ย 2.23)

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำควรได้รับความคุ้มครองสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ได้แก่ น้ำดื่ม น้ำใช้ อาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค และนายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดงานที่แน่นอนในแต่ละสัปดาห์ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

Abstract

The study on "Protection of Workers in Black Tiger Shrimps Raising, Suratthani Province" aims at finding out the protection given to workers in agricultural sector particularly working conditions and protection of workers in black tiger shrimps raising. The collection of data is carried out by interviewing 60 workers in the raising farms in Suratthani Province consisting of 30 workers representing large farms and 30 workers representing small farms.

The study finds that the majority of workers in black tiger shrimps raising are males with an average age of 38.7 years, married, education below Grade 6, have been working in the farm between 2-5 years and are originally from the Northeast. With reference to working conditions, their employment contracts exist but unwritten. Large raising farms prefer hiring permanent workers than temporary ones. Main duties of workers in the farms are shrimps feeding and catching. Their average salary is 4,079.2 baht, which is paid either monthly or twice a month. Besides monthly wages, 96.7 percent of workers receive special dividend from shrimps selling. Work periods are not definite, and the same with rest periods. Workers work every day without holidays but they can ask for leave with pay when necessary. Regarding work environment and safety, the workers have to work amidst hot sunlight and strong wind plus occasionally with chemical substances. Nevertheless the majority of workers never get sick or injured from working. Welfare received by all workers are housing and water closets while not all workers receive such welfare as food, drinking water, medicine, transportation and medical care. The majority of workers do not have social security cards especially workers in small raising farms. Workers have the opinion that the most appropriate provision for them is rest periods during work ($\bar{x} = 2.95$) while the least is weekly holidays ($\bar{x} = 2.23$).

The study recommends that workers in black tiger shrimps raising should be provided such fundamental welfare as drinking water, washing water, food, water closets, housing and medical care. They should have fixed weekly holidays and their wages should be fairly protected.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จ. สุราษฎร์ธานี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของรองศาสตราจารย์ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ ประธานกรรมการสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวนา พัฒนศรี กรรมการสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุรางค์รัตน์ วศินารมณั กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ นายศิริวัฒน์ รัตนโชติ ประมงอำเภอกาญจนดิษฐ์ จ. สุราษฎร์ธานี ผู้ให้ข้อมูลด้านเกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้งกุลาดำ นายณถก สมนสุวรรณ ผู้ติดต่อประสานงานในการเก็บข้อมูลภาคสนาม นางสาวศิริดา ชาญณรงค์ ผู้ช่วยค้นคว้าข้อมูลด้านแรงงานภาคเกษตร นางสาวพนมพร ยาป่าคาย ผู้สนับสนุนด้านการจัดพิมพ์ ขอขอบคุณเจ้าของกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภัทรอร เวสารัตน์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2545

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญตาราง	(6)

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
คำจำกัดความ	3
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	9
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	11
3. ระเบียบวิธีวิจัย	12
วิธีการศึกษา.....	12
วิธีการรวบรวมข้อมูล	12
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	13
การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล.....	13

4. ผลการศึกษาและอภิปรายผล.....	14
ผลการศึกษา.....	14
การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรของไทย	14
ผลการศึกษาภาคสนาม.....	15
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ.....	15
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน.....	17
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครอง.....	29
การอภิปรายผล	32
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	35
สรุปผลการศึกษา.....	35
ข้อเสนอแนะ.....	36
ภาคผนวก	38
บรรณานุกรม.....	45
ประวัติการศึกษา.....	47

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคล..... 15
4.2	การทำสัญญาจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ 17
4.3	ประเภทการจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ 18
4.4	ค่าจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ 19
4.5	กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ 20
4.6	ค่าตอบแทนพิเศษ จำแนกตามขนาดของกิจการ..... 20
4.7	ลักษณะงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ..... 21
4.8	เวลาการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ..... 22
4.9	สภาพแวดล้อมการทำงาน 24
4.10	สภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ 26
4.11	การเจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ 27
4.12	การประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน..... 28
4.13	สวัสดิการ จำแนกตามขนาดของกิจการ 29
4.14	ความคิดเห็นของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ 30
4.15	ความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ 31

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

กิจการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ผลผลิตกุ้งกุลาดำของไทยเป็นสินค้าที่ทำรายได้สูงสุดในกลุ่มสินค้าประมง โดยมีมูลค่าการส่งออกติดอันดับ 1 ใน 10 รายการที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุดของประเทศ (ผู้จัดการ, 2544, น. 17) และยังมีความเกี่ยวข้องในวงกว้างนับตั้งแต่เกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงรายย่อย ผู้ผลิตอาหารกุ้ง ห้างเยน และบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง นอกจากนี้ การขยายตัวของการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำยังมีความสำคัญต่อการจ้างงาน เมื่อมีการขยายพื้นที่เลี้ยงกุ้งมากขึ้นก็จะทำให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการทำฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งต้องอาศัยคนงานประจำฟาร์มทำหน้าที่ควบคุมดูแล ให้อาหารกุ้งในแต่ละวันอย่างใกล้ชิด จำนวนคนทำงานเพาะเลี้ยงกุ้งทะเลทั่วประเทศ (24 จังหวัดชายทะเล) ในปี 2538 มีผู้ทำงานประจำในฟาร์มกุ้ง 72,074 คน ในจำนวนนี้เป็นสมาชิกในครัวเรือน 41,510 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.6 และเป็นลูกจ้าง 30,564 คน หรือร้อยละ 42.4 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2540, น. 12) จากตัวเลขดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ทำงานเป็นลูกจ้างและผู้ทำงานในกิจการของครอบครัวมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

เนื่องจากกิจการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำมีความจำเป็นในการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะกิจการขนาดใหญ่ที่มีรูปแบบการดำเนินงานในรูปบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มีความต้องการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากกว่าผู้ประกอบการรายย่อยและผู้ประกอบการที่ดำเนินงานในรูปแบบครัวเรือน ซึ่งส่วนใหญ่การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำในรูปแบบครัวเรือนจะมีพื้นที่การเพาะเลี้ยงไม่มากนัก และมีการใช้แรงงานจากสมาชิกในครัวเรือน มิใช่ลักษณะของการจ้างงานโดยตรง ดังนั้นฟาร์มเลี้ยงกุ้งขนาดใหญ่จึงนับว่าเป็นแหล่งที่มีการจ้างงานมากที่สุด

การวิเคราะห์สถานการณ์การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่าเป็นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นสำคัญ เป้าหมายหลักคือ เพื่อผลิตสินค้าซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดและนำเงินตราเข้าสู่ประเทศ หรือที่เรียกว่า สินค้าที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตจึงมีผลกระทบต่อสถานภาพการส่งออก เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกหรือตลาดโลกก็จะส่งผลมายังปริมาณและมูลค่าการผลิตได้โดยตรงเช่นเดียวกัน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2542, น. 4) สถานการณ์ปัจจุบัน (ปี 2543-2544) การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางการค้าของโลกส่งผลทำให้ราคากุ้งกุลาดำตกต่ำลง จากราคาขายส่งเดือนกรกฎาคม 2543 กิโลกรัมละ 410.75 บาท ปรากฏ

ว่าในเดือนกรกฎาคม 2544 ลดลงเหลือกิโลกรัมละ 338.40 บาท (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2544, น. 37) ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว คือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ รวมทั้งลูกจ้างของกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน ในภาวะที่กิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำประสบปัญหาทางธุรกิจอันเนื่องมาจากราคากุ้งตกต่ำ อาจส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้มีการศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ เพราะแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการสร้างผลผลิตและมูลค่าการส่งออกในระดับประเทศ แต่ปัจจุบันแรงงานรับจ้างในกิจการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ซึ่งจัดอยู่ในประเภทกิจการประมงน้ำกร่อย และอยู่ในกลุ่มแรงงานภาคเกษตร ยังไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการทำงานเท่าที่ควร จึงต้องทำการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ประกอบกับพิจารณาหาแนวทางในการยกระดับสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการภาคเกษตรกรรม
2. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ
3. ศึกษาการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร และอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานรับจ้างภาคเกษตร รวมทั้งศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ประเภทการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลาทำงาน ค่าจ้างทำงานในวันหยุด ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสุขภาพ สวัสดิการ ข้อตกลงหรือสัญญาการจ้าง

2. ด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ศึกษาคือลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่ตั้งอยู่ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นฟาร์มเลี้ยงกุ้งขนาดเล็กที่มีการใช้เนื้อที่ดินในการเพาะเลี้ยงจำนวน 1-50 ไร่ และฟาร์มเลี้ยงกุ้งขนาดใหญ่ที่มีการใช้เนื้อที่ดินจำนวน 51 ไร่ขึ้นไป

คำจำกัดความ

การให้ความคุ้มครอง หมายถึง การดำเนินการปกป้องและคุ้มครองของนายจ้างเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามมาตรฐานแรงงานรับจ้างภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม

สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน วันทำงานและวันหยุด สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ

การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ หมายถึง กิจกรรมเชิงเศรษฐกิจในการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ตั้งแต่วัยอ่อนจนถึงขนาดที่ต้องการในบริเวณชายฝั่งทะเล

ฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำ หมายถึง หน่วยเศรษฐกิจที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พื้นที่เพาะเลี้ยง หมายถึง พื้นที่น้ำทั้งหมดที่ใช้เพาะเลี้ยงกุ้งทะเล ได้แก่ บ่อเลี้ยง บ่อพักน้ำ และรวมถึงพื้นที่คันดินและขอบบ่อ

ขนาดของกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ หมายถึง จำนวนเนื้อที่ดินและ/หรือจำนวนลูกจ้าง ซึ่งกำหนดและแบ่งขนาดกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำได้ดังนี้

1. การกำหนดจำนวนเนื้อที่ดินเป็นเกณฑ์ในการแบ่งขนาดของกิจการสามารถแบ่งขนาดของกิจการได้ดังนี้

- กิจการขนาดเล็ก มีการใช้เนื้อที่ดินจำนวน 1-50 ไร่
- กิจการขนาดใหญ่ มีการใช้เนื้อที่ดินจำนวน 51 ไร่ขึ้นไป

2. การแบ่งขนาดของกิจการด้วยจำนวนลูกจ้าง มีดังนี้

- กิจการขนาดเล็ก มีจำนวนลูกจ้าง 1-9 คน
- กิจการขนาดใหญ่ มีจำนวนลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนเนื้อที่ดินในการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำเป็นเกณฑ์ในการแบ่งขนาดของกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร

เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย สภาพการจ้างงานของภาคเกษตรโดยทั่วไปไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน ขาดสวัสดิการและมีความปลอดภัยในการทำงานน้อย จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากภาคเกษตรมากขึ้น เกิดสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการในภาคเกษตร ที่ปรากฏชัดเจน ได้แก่ กิจการประมงทะเล อ้อย และยางพารา (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2539, น. 62) ดังนั้นควรมีการพิจารณาปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรด้วย โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2539, น. 15) เห็นควรกำหนดหลักการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) ให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐาน คือการจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ สถานที่และอุปกรณ์ประกอบอาหาร ที่พักอาศัยสำหรับแรงงานอพยพ ยาสามัญประจำบ้าน การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงาน การป้องกันภัยจากการทำงาน

2) กำหนด เวลาทำงาน วันทำงาน และวันหยุด โดยให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาของลูกจ้าง

3) กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน โดยงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าจ้างที่เท่ากัน

4) กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและค่าชดเชย โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเป็นไปได้ และผลที่จะเกิดขึ้นต่อการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม

5) การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก มีการกำหนดอายุ ประเภทของงาน ระยะเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ของแรงงานเด็กให้ชัดเจน

6) การเลิกจ้างและค่าชดเชยควรคำนึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ในแต่ละประเภทของกิจการเกษตร เพื่อความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

7) ให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานทางทะเบียน เกี่ยวกับแรงงานรับจ้างโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมในภาคเกษตรกรรม

การประกันสังคมให้แก่คนงานในภาคเกษตรกรรมมีแนวคิดว่าจะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็นไปตามความต้องการของคนงาน ซึ่งการประกันนั้นไม่เพียงแต่รายได้ และการรักษาพยาบาล แต่ต้องเป็นการประกันถึงพืชผล การผลิต และการยกระดับการมีงานทำของผู้ทำงานมีรายได้และผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวด้วย (วิจิตรา พรหมพันธุ์, 2535, น. 3)

ในการประกอบการด้านเกษตรกรรมของทุกประเทศนั้น ย่อมอาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก เป็นการทำเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานและใช้เครื่องจักรกลเกษตร รวมทั้งการมีพื้นที่ทำการเกษตรขนาดใหญ่ และอาจเชื่อมโยงไปถึงกิจการผลิตสินค้าเกษตรอีกด้วย ส่วนประเภทที่สอง เป็นการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ใช้แรงงานภายในครัวเรือน อาจมีการจ้างคนงานมาทำงานบ้างแต่เป็นจำนวนน้อยเพราะมีพื้นที่ทำการเกษตรไม่มากนัก ประสิทธิภาพในการผลิตค่อนข้างต่ำ ขาดความมั่นคงในรายได้ ไม่มีหลักประกันในด้านการตลาด

วิจิตรา พรหมพันธุ์ (2535, น. 8-9) ได้เสนอแนวทางการประกันสังคมในภาคเกษตรกรรมไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมของผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม

1.1 โดยที่ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างในอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีระบบการจ้างงานที่แน่นอน เป็นการสะดวกในการจัดทะเบียน การจัดระบบการจัดเก็บเงินสมทบ และการจ่ายเงินสมทบแก่ผู้เอาประกันตน ยิ่งกว่านั้น การประกันสังคมจะต้องมีการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนเงินประกันสังคมจากรายได้ของผู้เอาประกันตน ซึ่งผู้ทำงานในกลุ่มดังกล่าว มีรายได้ที่ไม่แน่นอน เป็นการยากที่จะนำวิธีการเก็บเงินสมทบจากผู้เอาประกันตน นอกจากนี้ ยังไม่สามารถทราบจำนวนผู้เอาประกันตนที่แน่นอนได้อีกด้วย จึงเป็นการยากที่จะคำนวณหาอัตราเงินสมทบและค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตน อีกทั้งอาจมีปัญหาในการจัดทำทะเบียนผู้ประกันตนและการให้บริการอีกด้วย

1.2 หลักการประกันสังคมที่สมควรนำมาใช้สำหรับผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ทั้งผู้รับจ้างงานเกษตรที่ไม่อยู่ในภาคธุรกิจที่มีระบบ และเกษตรกรที่ทำไร่ทำนาของตนเอง ควรจะเน้นการให้ความคุ้มครองในเรื่อง

(1) การรักษาพยาบาล โดยการให้บริการที่ไม่คิดมูลค่า ซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการอยู่แล้วในขณะนี้

(2) การบริการตรวจสุขภาพอนามัย ซึ่งจะต้องเน้นบริการที่ไม่คิดมูลค่าเช่นเดียวกัน

(3) การประกันพืชผล และปัจจัยการผลิต ซึ่งรัฐบาลจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของเกษตรกร และเพิ่มรายได้ อันจะเป็นผลให้รัฐลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมในโอกาสต่อไป

2. การประกันสังคมของผู้ทำงานรับจ้างในธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่

2.1 ในธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่ มีระบบการจ้างงานเช่นเดียวกับภาคธุรกิจนอกภาคเกษตรกรรม ลูกจ้างย่อมได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่แน่นอน และไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ การเก็บเบี้ยประกันตนจากลูกจ้างและนายจ้างย่อมสามารถทำได้ รวมถึงการจัดทำทะเบียนผู้ประกันตน การคำนวณอัตราการเก็บเงินประกัน และการจ่ายเงินประกันย่อมทำได้โดยสะดวก

2.2 หลักการประกันสังคมของผู้ทำงานรับจ้างในกลุ่มนี้ ควรเน้นเรื่อง

- 1) สุขภาพอนามัย
- 2) การรักษาพยาบาล
- 3) การเกษียณอายุ
- 4) การประกันอันตรายเนื่องจากการทำงาน

มาตรฐานแรงงานรับจ้างภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้บัญญัติอนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรไว้หลายฉบับ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติ ดังที่สุรีย จุนประทีปทอง (2528, น. 21-39) ได้สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรไว้ดังต่อไปนี้

1. อนุสัญญาที่ 10 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของเด็กที่ทำงานเกษตร
อนุสัญญานี้วางหลักเกณฑ์ว่าจะต้องไม่มีการจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 14 ปี ในงานเกษตร ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐหรือของเอกชน
2. อนุสัญญาที่ 11 ว่าด้วยสิทธิในการสมาคมและการรวมตัวของคนงานเกษตร
อนุสัญญานี้วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐจะต้องให้ความมั่นคงแก่คนงานทุกคนที่ทำงานเกษตรในสิทธิในการสมาคมและการรวมตัวเช่นเดียวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้รับและออกกฎคุ้มครองสิทธินี้
3. อนุสัญญาที่ 12 ว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนในงานเกษตร
วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐจะต้องกำหนดกฎหมายและข้อบังคับแก่คนงานเกษตรในเรื่องกองทุนเงินทดแทนสำหรับคนงานในกรณีที่บาดเจ็บโดยอุบัติเหตุที่เกิดเนื่องจากการทำงานหรือนอกการทำงาน
4. อนุสัญญาที่ 25 ว่าด้วยการประกันการเจ็บป่วยสำหรับคนงานเกษตร
อนุสัญญานี้วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐต้องจัดให้มีระบบประกันความเจ็บป่วยตามกฎหมายแก่คนงานเกษตรทั้งที่ใช้แรงกาย และไม่ใช้แรงกาย รวมทั้งคนที่ฝึกงานในงานเกษตร

5. อนุสัญญาที่ 36 ว่าด้วยการประกันชราภาพสำหรับคนงานซึ่งทำงานเกี่ยวกับการเกษตร

อนุสัญญาฉบับนี้วางหลักเกณฑ์ว่า รัฐจะต้องจัดตั้งหรือรักษาแผนบังคับเกี่ยวกับการประกันชราภาพอย่างน้อยที่สุดให้มีคุณสมบัติเท่าเทียมอนุสัญญานี้ การประกันชราภาพนี้จะครอบคลุมคนงานที่ใช้แรงกายและคนงานที่ไม่ใช้แรงกาย รวมทั้งคนฝึกงานในงานเกษตร หรือคนที่ทำงานในบ้านของนายจ้างเกษตร

6. อนุสัญญาที่ 38 ว่าด้วยการประกันทุพพลภาพสำหรับคนที่ทำงานเกี่ยวกับการเกษตร

อนุสัญญาฉบับนี้วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐต้องจัดตั้งหรือคงไว้ซึ่งแผนบังคับของการประกันทุพพลภาพที่ดั่งบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับอนุสัญญานี้

7. อนุสัญญาที่ 40 ว่าด้วยการประกันแม่มีอายและเด็กกำพร้าสำหรับคนที่ถูกจ้างในงานเกษตร

อนุสัญญานี้วางหลักเกณฑ์ว่า รัฐต้องจัดตั้งหรือคงไว้ซึ่งแผนบังคับของการประกันแม่มีอายและเด็กกำพร้า ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องเท่าเทียมอนุสัญญานี้

8. อนุสัญญาที่ 99 และข้อแนะที่ 89 ว่าด้วยกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในงานเกษตร

อนุสัญญานี้วางหลักเกณฑ์ว่า รัฐต้องจัดตั้งหรือคงไว้ซึ่งกลไกที่เหมาะสมในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานที่ทำงานเกี่ยวกับการเกษตรและอาชีพที่เกี่ยวข้อง

9. อนุสัญญาที่ 101 และข้อแนะที่ 98 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตร

อนุสัญญาฉบับนี้วางหลักเกณฑ์ว่า คนงานที่ทำงานเกษตรหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องควรจะได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างหลังจากที่เขาทำงานติดต่อกันกับนายจ้างคนเดียวกัน

10. อนุสัญญาที่ 110 และข้อแนะที่ 110 ว่าด้วยเงื่อนไขการทำงานของคนงานในสวนไม้

อนุสัญญาฉบับนี้วางหลักเกณฑ์การทำงานและการรับคนเข้าทำงานไว้ว่าการรับบุคคลเข้าทำงานกับบุคคลใด สมาคมใด จะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจก่อน และจำต้องวางระเบียบไว้ให้คนงานได้รับการตรวจทางแพทย์

11. อนุสัญญาที่ 112 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เข้าทำงานประมง

อนุสัญญาฉบับนี้ วางหลักเกณฑ์ให้รัฐกำหนดกฎหมายและตรวจตราดูแลเกี่ยวกับการรับเด็กเข้าทำงานประมง โดยมีข้อกำหนดอายุขั้นต่ำที่นายจ้างจะรับเด็กเข้าทำงานประมงได้คือ 15 ปี

12. อนุสัญญาที่ 113 ว่าด้วยการให้ตรวจทางแพทย์แก่ชาวประมง
อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้รัฐวางข้อกำหนดให้ผู้ที่จะรับจ้างทำงานบนเรือประมงจะต้องมีใบรับรองแพทย์ว่าเหมาะที่จะเข้าทำงานในเรือได้
13. อนุสัญญาที่ 114 ว่าด้วยหลักเกณฑ์การทำข้อตกลงของชาวประมง
อนุสัญญาฉบับนี้วางหลักเกณฑ์ให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมระหว่างชาวประมงซึ่งจะเป็นเจ้าของเรือประมงหรือผู้ได้รับมอบหมายฝ่ายหนึ่ง และชาวประมงอีกฝ่ายหนึ่ง
14. อนุสัญญาที่ 129 และข้อแนะที่ 113 ว่าด้วยการตรวจแรงงานในงานเกษตร
อนุสัญญาข้อนี้วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐต้องจัดให้มีระบบการตรวจแรงงานในงานเกษตรขึ้นในประเทศของตน โดยที่ระบบการตรวจแรงงานนี้มุ่งประสงค์ที่จะปรับปรุงภาวะการทำงานของคนงานเกษตรกรรมให้ดีขึ้น
15. ข้อแนะที่ 11 ว่าด้วยการป้องกันการว่างงานในงานเกษตร
ข้อแนะนี้ กำหนดว่าประเทศสมาชิกควรจะพิจารณามาตรการป้องกันการว่างงานของคนงานเกษตร ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สภาพเกษตรกรรมภายในประเทศ
16. ข้อแนะที่ 12 ว่าด้วยการป้องกัน ก่อนและหลังการคลอดบุตรของหญิงที่ทำงานเกษตร
ข้อแนะนี้กำหนดว่ารัฐควรจะยึดถือมาตรการที่จะให้ความมั่นใจว่าผู้หญิงที่ทำงานเกษตรได้รับการป้องกันก่อนและหลังการคลอดบุตร เช่นเดียวกับอนุสัญญาเกี่ยวกับหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมและพาณิชย์ และมาตรการเหล่านั้นควรจะรวมสิทธิในการหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตร และให้ผลประโยชน์ระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอาจจะเป็นกองทุนของรัฐหรือระบบประกัน
17. ข้อแนะที่ 13 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของหญิงในงานเกษตร
ข้อแนะนี้ กำหนดว่ารัฐควรจะกำหนดขั้นตอนในการออกกฎข้อบังคับการจ้างหญิงที่ทำงานเกษตรระหว่างเวลากลางคืนในรูปแบบที่จะให้ความมั่นใจว่า ช่วงเวลาพักจะเหมาะสมกับความจำเป็นทางด้านร่างกายและไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ถ้าเป็นไปได้ให้เป็นไปตามปกติ
18. ข้อแนะที่ 14 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนในงานเกษตร
ข้อแนะนี้กำหนดว่า ให้รัฐรับเอาขั้นตอนการควบคุมการจ้างงานของเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ในงานเกษตรในเวลากลางคืน เพื่อให้ความมั่นใจว่าช่วงเวลาพักจะพอเพียงกับความจำเป็นทางร่างกายและในกรณีใดก็ตามไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงติดต่อกัน
19. ข้อแนะที่ 15 ว่าด้วยพัฒนาการศึกษาเทคนิคการเกษตร
ข้อแนะนี้กำหนดว่ารัฐควรพยายามที่จะพัฒนาการศึกษาวิชาชีพเกษตรกรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยายามทำให้ระบบการศึกษานี้เอื้ออำนวยกับคนงานเกษตรในเงื่อนไขเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในภาคเกษตร

20. ข้อแนะที่ 16 ว่าด้วยสภาพที่อยู่อาศัยของคนงานเกษตร

ข้อแนะนี้กำหนดว่า รัฐที่ยังไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับสภาพที่อยู่อาศัยควรรับเอามาตรการที่จะควบคุมสภาพที่อยู่อาศัยของคนงานเกษตร โดยการคำนึงถึงสภาพการณ์ที่มีผลต่อการทำงานเกษตรและการปรึกษากับองค์การของลูกจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง

21. ข้อแนะที่ 101 ว่าด้วยการฝึกอบรมในทางเกษตรกรรม

ข้อแนะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวางหลักประกันการฝึกอบรมในทางเกษตรกรรม ให้ดำเนินการตามโครงการอันมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้คนงานเกษตรได้มีหลักประกันสิทธิ และได้รับความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ประโยชน์จากมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คนงานจะได้รับอย่างน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่รัฐบาลของประเทศจะให้สัตยาบันหรือรับเอาอนุสัญญาและข้อแนะเกี่ยวกับการนี้มาใช้มากน้อยเพียงใดด้วย

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้างในงานภาคเกษตร จำแนกออกเป็นกิจการเพาะปลูก กิจการเลี้ยงสัตว์ และกิจการประมง ซึ่งจะขอเสนอเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร

สภาพการทำงานในภาคเกษตร ได้แก่ ในกิจการเพาะปลูก ประมงและเลี้ยงสัตว์ พบว่าสภาพการทำงาน วันหยุดพักผ่อน ค่าจ้าง และสวัสดิการของลูกจ้างในภาคเกษตร แตกต่างจากภาคอุตสาหกรรม และแม้แต่ในภาคเกษตรเอง (ประดิษฐ์ ขาสมบัติ และคณะ, 2529, น. 5/4) สภาพต่าง ๆ ดังกล่าวก็ยังมี ความแตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการ และขนาดของการประกอบการ ลูกจ้างในภาคเกษตรมีหลายประเภท คือ ลูกจ้างประจำรายเดือน ลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาตามผลงาน ในด้านสัญญาหรือข้อตกลงในการว่าจ้างทำงาน การจ้างงานในกิจการเกษตรส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา หรือตกลงว่าจ้างการทำงาน สภาพการทำงานในกิจการเพาะปลูกคนงานเกือบทั้งหมดทำงานในที่โล่งแจ้งหรือกลางแจ้ง แต่กิจกรรมเลี้ยงสัตว์คนงานร้อยละ 76 ทำงานภายในอาคาร กิจการประมงคนงานทำงานทั้ง 2 ลักษณะ ความแออัดและการระบายอากาศมีใช้ปัญหาสำคัญของการทำงานในภาคเกษตรกรรม

คนงานในภาคเกษตรจะมีช่วงปฏิบัติงานในแต่ละวันยาวนาน ส่วนใหญ่จะทำงานแต่เช้า มีดและเล็กลงตอนเย็น ส่วนคนงานประมงจะเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่ตอนเย็นจนถึงรุ่งเช้าของอีกวันหนึ่ง แม้ระยะเวลาปฏิบัติงานค่อนข้างยาวนาน แต่ชั่วโมงการทำงานจริง ๆ ไม่แตกต่างจากชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในภาคอุตสาหกรรมและบริการ กล่าวคือ ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ เพราะในระหว่างการปฏิบัติงานคนงานมีเวลาพักผ่อนมาก ส่วนการทำงานล่วงเวลาแทบแยกไม่ออกกับการทำงานปกติ

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาแรงงานในกิจการประมงทะเล

กิจการประมงทะเลที่มีการศึกษานี้หมายถึง กิจการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจับสัตว์น้ำทุกประเภทในทะเล กิจการประมงทะเลในส่วนที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างนั้น สามารถจำแนกลักษณะการจ้างออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทประจำ และประเภทชั่วคราว ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าลูกจ้างประจำ (ชัยวัฒน์ เกิดผล และ ยุพาพร อรุณศิริศักดิ์, 2534, น. 8) สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่มีผลทำให้การจ้างงานในกิจการประมงทะเลมีลักษณะหรือสภาพการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าลูกจ้างประจำ เนื่องมาจากลักษณะงานที่มีช่วงเวลาดำเนินการไม่แน่นอน ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องทำในช่วงเวลาที่เรือออกทำการประมงในทะเลแล้วเท่านั้น ในช่วงที่ไม่ได้นำเรือประมงออกไปทำการประมงในทะเลจึงไม่มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างทำงานประมงแต่อย่างใด ลักษณะการทำงานของลูกจ้างในเรือประมงทะเลส่วนมากจะแตกต่างกันไม่มากนัก เพราะลูกจ้างต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือประมงที่มีอยู่ในเรือประมง และตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำประมง ช่วงเวลาการทำประมงของลูกจ้างจะแตกต่างกันไปตามประเภทและขนาดของเรือและเครื่องมือประมง เรือประมงขนาดเล็กมีช่วงเวลาการทำประมงไม่ยาวมากนัก ช่วงพักรอเวลาออกทำการประมงของลูกจ้างหรือเรือประมงทะเลก็มีความแตกต่างกันไปตามประเภทและขนาดของเรือและเครื่องมือประมงด้วยเช่นกัน สำหรับช่วงเวลาทำงานและพักของลูกเรือประมงทะเลจะแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยปกติเมื่ออยู่ในเรือประมงทะเล ลูกจ้างและพนักงานอยู่ในเรือทุกคนจะมีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนสลับกันไปตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละคน

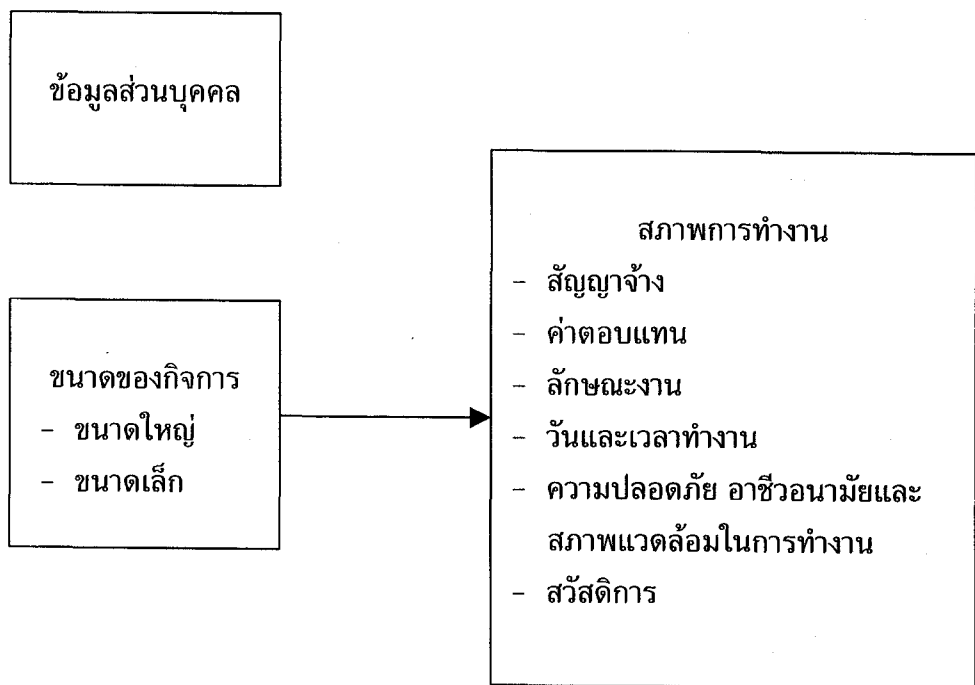
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อย

จากการศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง ได้จำแนกกิจการประมงเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทการประมงทะเล และประเภทการประมงน้ำกร่อย (จำนงค์ สมประสงค์, 2529, น. 5) การประมงน้ำกร่อยคือการใช้วิธีการชุดบ่อเพาะพันธุ์ และเพาะเลี้ยง

ตามพื้นที่ชายฝั่งทะเล ได้แก่ การเพาะพันธุ์และการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ รวมถึงสัตว์น้ำทะเลชนิดอื่น ๆ การผลิตของกิจการประมงน้ำกร่อยไม่ขึ้นอยู่กับลมฟ้าอากาศ เพราะกระทำกิจการบนพื้นที่ชายฝั่งสามารถจัดปัญหาคลื่นลมแรงได้ และการทำงานของลูกจ้างคนงานก็ทำงานเฉพาะในเวลากลางวัน และสามารถทำการผลิตต่อเนื่องกันได้ตลอดทั้งปี

การจ้างแรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อย ปรากฏว่ามีการจ้างแรงงานประเภทประจำทั้งสิ้น ค่าจ้างของลูกจ้างรายวันในกิจการประมงน้ำกร่อยโดยเฉลี่ยแล้วนับว่าได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของภาคอุตสาหกรรมที่ทางราชการกำหนดค่อนข้างมาก งานในกิจการประมงน้ำกร่อยต้องใช้แรงงานที่มีความปราณีตในการเพาะพันธุ์และดูแลปลาในบ่อ จึงนิยมจ้างแรงงานหญิงพอ ๆ กับแรงงานชาย

กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการศึกษา

ทำการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
2. การศึกษาวิจัยภาคสนาม ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และศึกษาข้อมูลอื่น ๆ จากการสังเกตและสัมภาษณ์เพิ่มเติม

วิธีการรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือนมกราคม 2545 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน มีวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกศึกษาฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่เป็นกิจการขนาดใหญ่จำนวน 3 แห่ง และกิจการขนาดเล็กจำนวน 10 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และเป็นการเลือกตัวอย่างที่เจาะจง (Purposive Selection)
2. สุ่มตัวอย่างลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่จำนวน 30 ตัวอย่าง และลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดเล็กจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Accidental Selection เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการบังเอิญพบ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามจะเป็นลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่ผู้วิจัยพบทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจงผู้ใดหรือเรียกว่าเป็นการพบโดยบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกจ้างเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองแรงงาน

ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาตรวจแก้ไข และทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในลักษณะการพรรณนา และนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรของไทย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรของไทย โดยพบว่าข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2544, น. 5) รัฐยังขาดการจัดการด้านสวัสดิการสังคมให้แก่เกษตรกรซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานในสาขาอื่นที่มีกฎหมายรองรับด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เป็นต้น ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร โดยระบุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) กล่าวคือมีการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและอย่างทั่วถึง เพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดช่วงอายุ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส ด้วยการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มุ่งเน้นการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง โดยมีขอบข่ายครอบคลุมการสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่แรงงานภาคเกษตร

นอกจากนี้รัฐบาลได้กำหนดวาระแห่งชาติด้านการเกษตร (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2544, น. 7) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับรายได้ คุณภาพชีวิต และความมั่นคงในการประกอบอาชีพของเกษตรกร โดยหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินงานตามมาตรการที่เป็นวาระแห่งชาติด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรมีการกำหนดไว้ในมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการจัดสวัสดิการรักษายาพยาบาลแก่เกษตรกรและบุคคลในครอบครัวรวมทั้งผู้ใช้แรงงานเกษตรที่ไม่เข้าข่ายพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยรัฐให้การสนับสนุนบัตรประกันสุขภาพฟรี

ส่วนการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรในต่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานรับจ้างภาคเกษตร โดยการบัญญัติอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับแรงงานรับจ้างภาคเกษตรไว้หลายฉบับ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติ ซึ่งประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานรับจ้างภาคเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ผลการศึกษภาคสนาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 60 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่จำนวน 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดเล็กจำนวน 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	80.0
หญิง	12	20.0
รวม	60	100.0
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30	26	43.3
30-49	30	50.0
50 ขึ้นไป	4	6.7
รวม	60	100.0
($\bar{X} = 32.7$)		
สถานภาพสมรส		
โสด	15	25.0
สมรส	45	75.0
รวม	60	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ป. 6 ลงมา	48	80.0
ม. ต้น-ม. ปลาย	11	18.3
ปวส./อนุปริญญา	1	1.7
รวม	60	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
1 ปี ลงมา	23	38.3
2-5 ปี	28	46.7
6 ปี ขึ้นไป	9	15.0
รวม	60	100.0
ภูมิลำเนา		
ภาคใต้	6	10.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53	88.3
ประเทศพม่า	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 ลูกจ้างทั้งหมด 60 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือร้อยละ 80.0 และร้อยละ 20.0 ตามลำดับ ลูกจ้างจำนวนครึ่งหนึ่งมีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 43.3 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเพียง 4 คน หรือร้อยละ 6.7 ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.0 เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ผู้ที่เป็นโสดมี ร้อยละ 25.0 ลูกจ้างจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 80.0 มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลงมา รองลงมา ร้อยละ 18.3 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7 ลูกจ้างที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 2-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 46.7 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี ลงมา ร้อยละ 38.3 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 15.0 ลูกจ้างร้อยละ 88.3 เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ อุดรธานี (25.0) หนองบัวลำภู (21.7) อุบลราชธานี (10.0) มหาสารคาม (8.3) ร้อยเอ็ด (6.7) สกลนคร (5.0) นครพนม (3.3) กาฬสินธุ์ (3.3) ชัยภูมิ (1.7) สระแก้ว (1.7) ศรีสะเกษ (1.7) ร้อยละ 10.0 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ได้แก่ สุราษฎร์ธานี (5.0) นครศรีธรรมราช (3.3) ชุมพร (1.7) และร้อยละ 1.7 เป็นชาวพม่า

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการศึกษาสภาพการทำงานเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การทำสัญญาจ้าง ประเภทการจ้าง ประเภทของค่าจ้าง ค่าตอบแทน ลักษณะงาน เวลาการทำงาน เวลาพักระหว่างการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน การประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน สวัสดิการ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานมีดังนี้

การทำสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.2

การทำสัญญาจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	สัญญาจ้าง				รวม	
	มีสัญญาจ้างแต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร		ไม่มีสัญญาจ้าง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	28	93.3	2	6.7	30	100.0
ขนาดเล็ก	28	93.3	2	6.7	30	100.0
รวม	56	93.3	4	6.7	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 ในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ลูกจ้างมีจำนวนทั้งหมด 60 คน เป็นผู้ที่มีการทำสัญญาจ้างแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 93.3 และที่เหลือ ร้อยละ 6.7 คือผู้ที่ไม่มีการทำสัญญาจ้าง เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีการทำสัญญาจ้างแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 93.3 ส่วนที่เหลือคือผู้ที่ไม่มีการทำสัญญาจ้าง ซึ่งในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีผู้ที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 6.7

ข้อมูลจากคำบอกเล่าของลูกจ้าง ระบุว่าการทำงานข้อตกลงหรือสัญญาจ้างเป็นอำนาจของนายจ้าง ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการต่อรอง ฉะนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ทั้งนี้ลูกจ้างตระหนักดีว่าตนไม่มีอำนาจในการต่อรองจึงยอมรับข้อตกลงที่นายจ้างกำหนดขึ้น

ประเภทการจ้าง

ตารางที่ 4.3

ประเภทการจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ประเภทการจ้าง				รวม	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	19	63.3	11	36.7	30	100.0
ขนาดเล็ก	15	50.0	15	50.0	30	100.0
รวม	34	56.7	26	43.3	60	100.0

จากตารางที่ 4.3 ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำเป็นลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจำนวนเกินครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 56.7 และร้อยละ 43.3 คือผู้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างประจำมากกว่าในกิจการขนาดเล็ก ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 63.3 ส่วนกิจการขนาดเล็กผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 50.0

ประเภทของค่าจ้าง

ลูกจ้างทุกคน (60 คน) หรือร้อยละ 100.0 ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

ค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.4

ค่าจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ค่าจ้าง (บาท/เดือน)				รวม	
	2,500 ลงไป	2,501- 4,500	4,501- 6,500	6,501 ขึ้นไป	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	-	26 (86.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	30	100.0
ขนาดเล็ก	1 (3.3)	21 (70.0)	8 (26.7)	-	30	100.0
รวม	1 (1.7)	47 (78.3)	10 (16.7)	2 (3.3)	60	100.0

$$\bar{X} = 4,079.2$$

จากตารางที่ 4.4 ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 4,079.2 บาท ลูกจ้างร้อยละ 78.3 เป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างระหว่าง 2,501-4,500 บาท/เดือน รองลงมาคือผู้ที่ได้รับค่าจ้างระหว่าง 4,501-6,500 บาท/เดือน ร้อยละ 16.7 ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง 2,500 บาทลงไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.7 เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ของกิจการทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้รับค่าจ้างระหว่าง 2,501-4,500 บาท/เดือน คือร้อยละ 86.7 และร้อยละ 70.0

สำหรับอัตราค่าจ้างต่ำสุดและสูงสุดที่ลูกจ้างได้รับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำสุด คือ 1,500 บาท/เดือน มีจำนวน 1 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมีภูมิลำเนาอยู่ในต่างประเทศ ส่วนผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงสุด คือ 7,000 บาท/เดือน มีจำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. โดยมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างเพิ่มเติมในเรื่องนี้ได้ข้อมูลว่า ลูกจ้างที่เป็นเพศชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างที่เพศหญิงได้รับเมื่อมีลักษณะงานเหมือนกัน คือ ให้อาหารกุ้งและตายหญ้า พบว่าในกิจการขนาดใหญ่มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชาย 4,500 บาท/เดือน ในขณะที่ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้าง 3,500 บาท/เดือน

ตารางที่ 4.5

กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	กำหนดเวลา				รวม	
	15 วัน		1 เดือน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	7	23.3	23	76.7	30	100.0
ขนาดเล็ก	9	30.0	21	70.0	30	100.0
รวม	16	26.7	44	73.3	60	100.0

จากตารางที่ 4.5 ลูกจ้างร้อยละ 73.3 เป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้เดือนละครั้ง และร้อยละ 26.7 คือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง โดยมีการจ่ายค่าจ้างให้ทุก 15 วัน เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ในกิจการทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้เดือนละครั้ง ร้อยละ 76.7 และร้อยละ 70.0 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง โดยจ่ายค่าจ้างให้ทุก 15 วัน

ตารางที่ 4.6

ค่าตอบแทนพิเศษ จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ค่าตอบแทนพิเศษ			รวม		
	โบนัสประจำปี	เบี้ยเลี้ยง	เบี้ยขยัน	เงินส่วนแบ่งจากการขายกึ่ง	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	1 (3.3)	-	1 (3.3)	29 (96.7)	31	51.7
ขนาดเล็ก	-	1 (3.3)	-	29 (96.7)	30	50.0
รวม	1 (1.7)	1 (1.7)	1 (1.7)	58 (96.7)	61	101.7

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.6 ลูกจ้างเกือบทั้งหมด คือร้อยละ 96.7 เป็นผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกึ่ง ส่วนที่เหลือเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษรูปแบบอื่น ได้แก่ โบนัสประจำปี เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน และเป็นลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 1.7 เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่า ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ ร้อยละ 96.7 ได้รับเงินส่วนแบ่งจากการขายกึ่ง ร้อยละ 3.3 ได้รับโบนัสประจำปี และร้อยละ 3.3 ได้รับเบี้ยขยัน ส่วนลูกจ้าง

ในกิจการขนาดเล็ก ร้อยละ 96.7 ได้รับเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง และร้อยละ 3.3 ได้รับ เบี้ยเลี้ยง

ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง หรือที่เรียกว่า “เงินเปอร์เซ็นต์กุ้ง” ซึ่งจะมีกำหนดเวลาการจ่ายเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งให้แก่ลูกจ้าง 2 รูปแบบ คือ การจ่ายเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งให้แก่ลูกจ้างทุกครั้งที่มีการขายกุ้ง และการจ่ายเงินส่วนแบ่งให้แก่ลูกจ้างเมื่อครบกำหนดสิ้นปี ส่วนจำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับจากการขายกุ้งนั้นขึ้นอยู่กับราคากุ้งกุลาดำ ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับเงินส่วนแบ่งระหว่าง 1-2 บาท ต่อน้ำหนักกุ้งกุลาดำ 1 กิโลกรัม นอกจากนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ พบว่ามีลูกจ้างจำนวน 2 คน ที่ได้รับเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งในลักษณะเหมาจ่าย โดยมีการจ่ายเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งให้ครั้งละ 10,000 บาท ซึ่งลูกจ้างได้รับเงินส่วนแบ่งทุกครั้งที่มีการจับกุ้ง

ลักษณะงาน

ตารางที่ 4.7

ลักษณะงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

ลักษณะงาน	ขนาดของกิจการ				รวม	
	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ให้อาหารกุ้ง	28	93.3	28	93.3	56	93.3
จับกุ้ง	20	66.7	19	63.3	39	65.0
ตายหญ้า	11	36.7	5	16.7	16	26.7
เตรียมบ่อ	9	30.0	8	26.7	17	28.3
ตรวจเช็คสภาพน้ำ	3	10.0	-	-	3	5.0
ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ	2	6.7	1	3.3	3	5.0
งานแบกหาม	2	6.7	-	-	2	3.3
ติดตั้งเครื่องตีน้ำ	2	6.7	-	-	2	3.3
ก่อสร้างประตูน้ำ	1	3.3	1	3.3	2	3.3
ชุดลอบบ่อเลี้ยงกุ้ง	1	3.3	-	-	1	1.7
เผ่ายาม ดูแลรักษาความปลอดภัย	1	3.3	-	-	1	1.7
ขับรถ	-	-	1	3.3	1	1.7
ช่างไฟฟ้า	-	-	1	3.3	1	1.7
รวม	80	266.7	64	213.2	144	240.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.7 ลูกจ้างจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 93.3 คือผู้ที่ทำหน้าที่ให้อาหารกึ่ง ร้อยละ 65.0 คือผู้ที่ทำหน้าที่จับกุ้ง ร้อยละ 28.3 คือผู้ที่ทำหน้าที่เตรียมบ่อ ตามลำดับ เมื่อ จำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าหน้าที่หลักของลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่คือให้อาหารกึ่ง ร้อยละ 93.3 จับกุ้ง ร้อยละ 66.7 และตายหญ้า ร้อยละ 36.7 ส่วนหน้าที่หลักของลูกจ้างใน กิจการขนาดเล็กคือให้อาหารกึ่ง ร้อยละ 93.3 จับกุ้ง ร้อยละ 63.3 และเตรียมบ่อ ร้อยละ 26.7

หน้าที่หลักของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ คือการให้อาหารกึ่ง และจับกุ้ง แต่ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ปรากฏว่าเพศหญิงต้องทำหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ ให้อาหารกึ่ง ตายหญ้า จับกุ้ง และงานแบกหาม ส่วนงานหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากนี้เป็นหน้าที่ของ ลูกจ้างเพศชาย ซึ่งหน้าที่หลักของลูกจ้างเพศชาย คือให้อาหารกึ่ง จับกุ้ง และเตรียมบ่อ ตามลำดับ สำหรับการให้อาหารกึ่งซึ่งเป็นหน้าที่หลักของลูกจ้างนั้น ลูกจ้างต้องดูแลให้อาหารกึ่งวันละ 4 มื้อ โดยการให้อาหารกึ่งแต่ละมื้อมีระยะเวลาห่างกัน 4 ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม การแบ่งหน้าที่ในการทำงานยังไม่มี ความชัดเจน เป็นการแบ่งงานกันทำ ซึ่งลูกจ้างทุกคนต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในฟาร์ม โดยลักษณะงานที่แสดงดังตารางข้างต้น คืองานหลักที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

เวลาการทำงาน

ตารางที่ 4.8

เวลาการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	เวลาทำงาน (ชม./วัน)				รวม	
	สูงกว่า 8 ชม.		ไม่แน่นอน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	14	46.7	16	53.3	30	100.0
ขนาดเล็ก	3	10.0	27	90.0	30	100.0
รวม	17	28.3	43	71.7	60	100.0

จากตารางที่ 4.8 ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.7 เป็นผู้ที่มีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน และร้อยละ 28.3 เป็นลูกจ้างที่มีเวลาการทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ลูกจ้างที่มีเวลาการทำงาน ไม่แน่นอนเป็นลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กมากกว่ากิจการขนาดใหญ่ คือร้อยละ 90.0 และร้อยละ 53.3 ส่วนลูกจ้างที่มีเวลาการทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง เป็นลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ มากกว่ากิจการขนาดเล็ก คือร้อยละ 46.7 และร้อยละ 10.0

ลูกจ้างมีเวลาการทำงานสูงสุด คือ 17 ชั่วโมงต่อวัน โดยเริ่มงานเวลา 6.00 น. และสิ้นสุดการทำงานเวลา 23.00 น. และลูกจ้างที่มีเวลาทำงานต่ำสุด คือ 9 ชั่วโมงต่อวัน โดยเริ่มงานเวลา 8.00 น. และสิ้นสุดการทำงานเวลา 17.00 น. โดยพบว่าลูกจ้างที่มีเวลาทำงานสูงสุดคือวันละ 17 ชั่วโมง เป็นลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มากกว่ากิจการขนาดเล็ก คือร้อยละ 10.0 และร้อยละ 3.3 ส่วนลูกจ้างที่มีเวลาทำงานต่ำสุดวันละ 9 ชั่วโมง เป็นลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กเป็นผู้ที่ไม่สามารถระบุเวลาการทำงานที่แน่นอนได้ มีจำนวนมากถึงร้อยละ 90.0 ในขณะที่ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่จำนวนเกือบครึ่งหนึ่ง คือร้อยละ 46.7 สามารถระบุเวลาการทำงานที่แน่นอนได้

อย่างไรก็ตาม เวลาการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเริ่มงานและเลิกงานตรงเวลา ลูกจ้างเพียงแต่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย โดยไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนตายตัว และจากการสัมภาษณ์เรื่องเวลาการทำงาน ได้ข้อมูลว่าการทำงาน of ลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำเปรียบเสมือนเป็นการทำงานในกิจการของตนเอง เนื่องจากลูกจ้างได้รับการยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน ลูกจ้างสามารถกำหนดเวลาการทำงานของตนเองได้ และสามารถหยุดพักได้ทุกเมื่อ อีกทั้งสถานที่พักอาศัยของลูกจ้างตั้งอยู่บริเวณเดียวกับบ่อเลี้ยงกุ้งเพื่อความสะดวกในการดูแลให้อาหารกุ้งอย่างใกล้ชิด การทำงานของลูกจ้างจึงเหมือนกับการทำงานอยู่ที่บ้านของตนเอง

เวลาพักระหว่างการทำงาน

ลูกจ้างทั้งหมด 60 คน หรือร้อยละ 100.0 มีเวลาพักระหว่างการทำงานใน 1 วัน เป็นเวลาที่ไม่แน่นอน โดยมีเวลาพักหลังจากปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้วก็สามารถหยุดพักได้จนกว่าจะถึงเวลาที่ต้องทำงานหน้าที่อื่นต่อไป ซึ่งลูกจ้างมีเวลาพักเป็นเวลาหลายช่วงในแต่ละวัน แต่ไม่สามารถระบุเวลาที่แน่นอนได้

การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 60 คน หรือร้อยละ 100.0 ระบุว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลา แต่จากการสัมภาษณ์สอบถามเพิ่มเติมปรากฏว่าการทำงาน of ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำแทบจะแยกไม่ออกระหว่างการทำงานตามปกติกับการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากลูกจ้างมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนอยู่แล้วจึงไม่สามารถบอกได้ว่าการทำงานในช่วงเวลาใดเป็นการทำงานล่วงเวลา และพบว่าลูกจ้างไม่ได้รับค่าล่วงเวลา

วันหยุด

ลูกจ้างทุกคน หรือร้อยละ 100.0 ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด เนื่องจากลูกจ้างต้องทำหน้าที่ให้อาหารกุ้งทุกวัน โดยการเฝ้าดูแลประจำบ่อเลี้ยงกุ้งอย่างใกล้ชิด ฉะนั้นลูกจ้างจึงต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด

วันลา

ลูกจ้างทั้งหมด (60 คน) หรือร้อยละ 100.0 มีสิทธิลางานเมื่อมีกิจธุระโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ส่วนจำนวนวันที่ลูกจ้างสามารถลาได้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หากลูกจ้างหยุดงานเกินกำหนดวันที่ตกลงกัน ลูกจ้างจะถูกหักเงินค่าจ้างเป็นรายวัน จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมพบว่าในกิจการขนาดใหญ่มีการตกลงเรื่องจำนวนวันลาไว้ล่วงหน้า โดยลูกจ้างสามารถลางานได้ไม่เกิน 15 วัน หากลูกจ้างหยุดงานเกิน 15 วัน ลูกจ้างจะถูกหักเงินค่าจ้างเป็นรายวัน

สภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 4.9

สภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อม	บ่อย		บางครั้ง		น้อยมาก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลางแดด	56	93.3	4	6.7	-	-
ลมแรง	41	68.3	17	28.3	2	3.3
ที่ชื้นแฉะ	24	40.0	27	45.0	9	15.0
ฝุ่นละออง	23	38.3	21	35.0	16	26.7
สัมผัสสารเคมี	14	23.3	30	50.0	16	26.7
ที่ร้อนในตัวอาคาร	1	1.7	2	3.3	57	95.0
อากาศถ่ายเทไม่สะดวก	-	-	-	-	60	100.0

จากตารางที่ 4.9 ลูกจ้างร้อยละ 93.3 เป็นผู้ที่ต้องทำงานกลางแดดบ่อยครั้ง ร้อยละ 68.3 คือผู้ที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีลมพัดแรงบ่อยครั้ง ลูกจ้างที่มีการสัมผัสสารเคมีเป็นบางครั้งมีจำนวนครั้งหนึ่ง หรือ ร้อยละ 50.0 ลูกจ้างร้อยละ 45.0 คือผู้ที่ทำงานในที่ชื้นแฉะเป็นบางครั้ง ลูกจ้างร้อยละ 100.0 เป็นผู้ที่มีการทำงานในสถานที่ที่อากาศถ่ายเทไม่สะดวกน้อยครั้งมาก ลูกจ้างที่ทำงานในสถานที่ที่มีฝุ่นละอองบ่อยครั้ง มีร้อยละ 38.3 ผู้ที่ทำงานในที่ร้อนภายในอาคารน้อยครั้งมาก มีร้อยละ 95.0

ตารางที่ 4.10
สภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

สภาพแวดล้อม	ขนาดของกิจการ					
	ขนาดใหญ่			ขนาดเล็ก		
	บ่อย	บางครั้ง	น้อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	น้อยมาก
กลางแดด	26 (86.7)	4 (13.3)	-	30 (100.0)	-	-
ลมแรง	18 (60.0)	10 (33.3)	2 (6.7)	23 (76.7)	7 (23.3)	-
ที่ชื้นแฉะ	14 (46.7)	10 (33.3)	6 (20.0)	10 (33.3)	17 (56.7)	3 (10.0)
ฝุ่นละออง	11 (36.7)	9 (30.0)	10 (33.3)	12 (40.0)	12 (40.0)	6 (20.0)
สัมผัสสารเคมี	6 (20.0)	14 (46.7)	10 (33.3)	8 (26.7)	16 (53.3)	6 (20.0)
ที่ร้อนในตัวอาคาร	1 (3.3)	2 (6.7)	27 (90.0)	-	-	30 (100.0)
อากาศถ่ายเทไม่สะดวก	-	-	30 (100.0)	-	-	30 (100.0)

จากตารางที่ 4.10 ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ต้องทำงานกลางแจ้งบ่อยครั้ง ร้อยละ 86.7 ทำงานในที่ที่มีลมแรงบ่อยครั้ง ร้อยละ 60.0 และลูกจ้างที่ทำงานในที่อากาศถ่ายเทไม่สะดวกน้อยครั้งมาก มีร้อยละ 100.0 ส่วนลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กทุกคน (30 คน) หรือร้อยละ 100.0 เป็นผู้ทำงานกลางแจ้งบ่อยครั้ง ร้อยละ 76.7 ทำงานในที่ที่มีลมแรงบ่อยครั้ง และลูกจ้างทุกคน

หรือร้อยละ 100.0 ทำงานในที่ที่อากาศถ่ายเทไม่สะดวกน้อยมาก และทำงานในที่ร่มภายในอาคารน้อยมาก

จากการสังเกตการณ์ของผู้ศึกษา พบว่าลูกจ้างมีการทำงานกลางแดดและลมแรง เนื่องจากสถานที่ตั้งของฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำอยู่ใกล้ชายฝั่งทะเลจึงมีแดดและลมแรง นอกจากนี้ ลูกจ้างมีการทำงานในที่ชื้นแฉะ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำหน้าที่จับกุ้งต้องลงไปแช่น้ำเป็นเวลานาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

ลูกจ้างที่ทำงานโดยมีการสัมผัสสารเคมี พบว่าลูกจ้างจำนวนครึ่งหนึ่ง หรือ ร้อยละ 50.0 คือผู้ที่ต้องสัมผัสสารเคมีเป็นบางครั้ง รองลงมา ร้อยละ 26.7 คือผู้ที่มีการสัมผัสสารเคมีน้อยมาก และร้อยละ 23.3 คือผู้ที่มีการสัมผัสสารเคมีบ่อยครั้ง (ตารางที่ 4.9) สารเคมีที่มีการใช้ได้แก่ ปูนขาว คลอรีน ปุ๋ยเคมี และฟอร์มาลิน สำหรับวิธีการใช้พบว่าลูกจ้างมีการใช้ปูนขาวโดยวิธีการโรยปูนขาวลงในดินก่อนบ่อเพื่อปรับสภาพความเป็นกรด-ด่างของดินก่อนที่จะมีการปล่อยน้ำลงในบ่อ ขณะโรยปูนขาวทำให้เกิดการฟุ้งกระจายซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้ เนื่องจากสถานที่ตั้งของบ่อเลี้ยงกุ้งอยู่ในที่ที่มีลมพัดแรง จากการสังเกตการณ์ขณะที่ลูกจ้างกำลังทำงานโรยปูนขาวพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีการสวมหมวกคลุมหน้าป้องกันฝุ่นละอองและบางคนใช้ผ้าคลุมหน้า การใช้ปุ๋ยเคมีคือการนำปุ๋ยเคมีละลายน้ำแล้วสาดให้ทั่วบ่อเพื่อกระตุ้นให้แพลงตอนเจริญเร็วขึ้น ซึ่งเป็นการเตรียมบ่อสำหรับเลี้ยงกุ้งวัยอ่อน ลูกจ้างอาจมีการสัมผัสปุ๋ยเคมีหากขาดความระมัดระวังหรือไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอย่างเหมาะสม การใช้คลอรีนและฟอร์มาลินเพื่อฆ่าเชื้อแบคทีเรียที่อยู่ในน้ำอาจทำให้ลูกจ้างมีการสัมผัสสารเคมีขณะใช้งานหรือขณะทำการผสมตัวยา

การเจ็บป่วยจากการทำงาน

ตารางที่ 4.11

การเจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	การเจ็บป่วย				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	2	6.7	28	93.3	30	100.0
ขนาดเล็ก	-	-	30	100.0	30	100.0
รวม	2	3.3	58	96.7	60	100.0

จากตารางที่ 4.11 ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.7 คือผู้ที่ไม่เคยเจ็บป่วยจากการทำงานที่เหลือร้อยละ 3.3 คือผู้ที่เคยเจ็บป่วยจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าในกิจการขนาดเล็กไม่มีลูกจ้างที่เคยเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่วนกิจการขนาดใหญ่มีลูกจ้างที่เคยเจ็บป่วยจากการทำงาน คือร้อยละ 6.7 ลูกจ้างที่เคยเจ็บป่วยจากการทำงานระบุว่ามีอาการปวดกล้ามเนื้อ

การประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

ตารางที่ 4.12
การประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน
จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	การบาดเจ็บ				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	4	13.3	26	86.7	30	100.0
ขนาดเล็ก	3	10.0	27	90.0	30	100.0
รวม	7	11.7	53	88.3	60	100.0

จากตารางที่ 4.12 ลูกจ้างร้อยละ 88.3 เป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และร้อยละ 11.7 เป็นผู้ที่เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าในกิจการขนาดใหญ่มีลูกจ้างที่เคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงานมากกว่ากิจการขนาดเล็ก คือร้อยละ 13.3 และร้อยละ 10.0

เมื่อพิจารณาจากลักษณะของการประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บ พบว่าการได้รับบาดเจ็บที่รุนแรงที่สุดของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ คือการได้รับบาดเจ็บจากการถูกเครื่องตีน้ำตัดขา เนื่องจากในบ่อเลี้ยงกุ้งมีการเปิดเครื่องกังหันตีน้ำเกือบตลอดเวลาเพื่อช่วยเพิ่มก๊าซออกซิเจนในน้ำ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเลี้ยงกุ้งกุลาดำในกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 200-300 คน ระบุว่าในระยะเวลา 1 ปี มีลูกจ้างประมาณ 2-3 คน ที่ได้รับบาดเจ็บจากการถูกเครื่องตีน้ำตัดขา ทำให้ลูกจ้างบางรายถึงกับขาดแต่บางรายที่ขาไม่ขาดก็ต้องทำให้ไม่ต้องการทำงานต่อไปอีก

สวัสดิการ

ตารางที่ 4.13

สวัสดิการ จำแนกตามขนาดของกิจการ

สวัสดิการ	ขนาดของกิจการ				รวม	
	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ห้องน้ำ ห้องส้วม	30	100.0	30	100.0	60	100.0
ที่พักอาศัย	30	100.0	30	100.0	60	100.0
น้ำดื่ม น้ำใช้	23	76.7	28	93.3	51	85.0
ค่ารักษาพยาบาล	20	66.7	12	40.0	32	53.3
ยารักษาโรค	13	43.3	6	20.0	19	31.7
อาหาร	10	33.3	8	26.7	18	30.0
พาหนะรับส่ง	4	13.3	-	-	4	6.7

จากตารางที่ 4.13 ลูกจ้างทุกคน (60 คน) หรือร้อยละ 100.0 ได้รับสวัสดิการห้องน้ำ ห้องส้วม และที่พักอาศัย รองลงมาร้อยละ 85.0 ได้รับสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้ และร้อยละ 53.3 ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าลูกจ้างทั้งกิจการขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้รับสวัสดิการห้องน้ำ ห้องส้วม และที่พักอาศัย ลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กได้รับสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้มากกว่ากิจการขนาดใหญ่ คือร้อยละ 93.3 และร้อยละ 76.7 ส่วนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ได้รับค่ารักษาพยาบาลมากกว่ากิจการขนาดเล็ก คือร้อยละ 66.7 และร้อยละ 40.0 นอกจากนี้ลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการพาหนะรับส่งมีเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่เท่านั้น คือร้อยละ 13.3

จากการศึกษามีข้อสังเกตว่าลูกจ้างจำนวน 18 คน หรือร้อยละ 30.0 เป็นผู้มีบัตรประกันสังคม และร้อยละ 70.0 เป็นผู้ที่ไม่มีบัตรประกันสังคม ซึ่งพบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มีบัตรประกันสังคมมากกว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก คือร้อยละ 43.3 และร้อยละ 16.7

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครอง

ตารางที่ 4.14
ความคิดเห็นของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

ความคิดเห็น	ความเหมาะสม			\bar{X}
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ	57 (95.0)	3 (5.0)	-	2.95
มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี	54 (90.0)	5 (8.3)	1 (1.7)	2.88
มีความปลอดภัยในการทำงาน	53 (88.3)	5 (8.3)	2 (3.3)	2.85
สวัสดิการดี	50 (83.3)	7 (11.7)	3 (5.0)	2.78
ชั่วโมงทำงานไม่ยาวนานเกินไป	50 (83.3)	6 (10.0)	4 (6.7)	2.76
มีการดูแลด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม	48 (80.0)	10 (16.7)	2 (3.3)	2.76
ได้รับสิทธิการลาอย่างเหมาะสม	47 (78.3)	10 (16.7)	3 (5.0)	2.73
ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	44 (73.3)	10 (16.7)	6 (10.0)	2.63
มีข้อตกลงหรือสัญญาจ้างที่เป็นธรรม	42 (70.0)	13 (21.7)	5 (8.3)	2.62
มีวันหยุดงานอย่างเหมาะสม	27 (45.0)	20 (33.3)	13 (21.7)	2.23

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำต่อเรื่องการได้รับความคุ้มครอง ลูกจ้างมีความเห็นว่ามีเวลาพักระหว่างการทำงานเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.95 รองลงมาคือมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 2.88 และมีความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่ลูกจ้างเห็นว่าไม่เหมาะสมที่สุดคือเรื่องวันหยุดงาน ค่าเฉลี่ย 2.23

ตารางที่ 4.15
ความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ความคิดเห็น	ขนาดของกิจการ							
	ขนาดใหญ่				ขนาดเล็ก			
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	\bar{X}	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	\bar{X}
มีเวลาพัก ระหว่างการทำงาน เพียงพอ	29 (96.7)	1 (3.3)	-	2.96	28 (93.3)	2 (6.7)	-	2.93
สวัสดิการดี	27 (90.0)	1 (3.3)	2 (6.7)	2.83	23 (76.7)	6 (20.0)	1 (3.3)	2.73
ได้รับสิทธิการลา อย่างเหมาะสม	27 (90.0)	1 (3.3)	2 (6.7)	2.83	21 (70.0)	8 (26.7)	1 (3.3)	2.66
มีสภาพแวดล้อม ในการทำงานดี	26 (86.7)	3 (10.0)	1 (3.3)	2.83	28 (93.3)	2 (6.7)	-	2.93
มีการดูแลด้าน สุขภาพอย่าง เหมาะสม	25 (83.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	2.76	22 (73.3)	8 (26.7)	-	2.73
ชั่วโมงทำงานไม่ ยาวนานเกินไป	25 (83.3)	3 (10.0)	-	2.76	25 (83.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	2.76
มีความปลอดภัย ในการทำงาน	25 (83.3)	4 (13.3)	1 (3.3)	2.80	28 (93.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	2.90

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ขนาดของกิจการ							
	ขนาดใหญ่				ขนาดเล็ก			
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	\bar{X}	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	\bar{X}
มีข้อตกลงหรือสัญญาจ้างที่เป็นธรรม	21 (70.0)	7 (23.3)	2 (6.7)	2.63	21 (70.0)	6 (20.0)	3 (10.0)	2.60
ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	21 (70.0)	7 (23.3)	2 (6.7)	2.63	23 (76.7)	3 (10.0)	4 (13.3)	2.63
มีวันหยุดงานอย่างเหมาะสม	14 (46.7)	7 (23.3)	9 (30.0)	2.16	13 (43.3)	13 (43.3)	4 (13.3)	2.30

จากตารางที่ 4.15 เมื่อจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มีความเห็นว่าเวลาพักระหว่างการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.96 และเรื่องที่ไม่เหมาะสมที่สุดคือเรื่องวันหยุดงาน ค่าเฉลี่ย 2.16 ส่วนลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กมีความเห็นว่าเวลาพักระหว่างการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.93 และเรื่องที่ไม่เหมาะสมที่สุดคือเรื่องวันหยุดงาน ค่าเฉลี่ย 2.30

ความต้องการได้รับความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ
ลูกจ้างจำนวนรวมทั้งสิ้น 60 คน ผู้ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองมีจำนวน 23 คน หรือร้อยละ 38.3 ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล อาหาร น้ำดื่ม
2. ค่าจ้าง
3. ความปลอดภัยในการทำงาน
4. สุขภาพอนามัย
5. วันหยุด
6. วันลา

ส่วนลูกจ้างร้อยละ 18.3 เป็นผู้ที่ไม่ต้องการได้รับความคุ้มครอง และลูกจ้างจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 43.3 เป็นผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.3 คือผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็น ที่เหลือร้อยละ 11.7 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ดังนี้

1. ควรให้มีการจ้างงานระยะยาวหรือการจ้างงานประเภทประจำ
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการประกันชีวิต
3. ให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิการครอบคลุมถึงลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว
4. ควรจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย
5. อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับควรเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวง

แรงงานและสวัสดิการสังคม

6. นายจ้างควรจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินโบนัสประจำปีแก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7. ควรให้มีการทำบัตรประกันสังคมแก่ลูกจ้างทุกคน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ พบว่าลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างในหลายเรื่อง ดังนี้

1. การทำสัญญาจ้าง พบว่าลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำไม่มีการทำข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแบบเป็นลายลักษณ์อักษร และมีลูกจ้างบางราย ร้อยละ 6.7 ที่ไม่มีการทำสัญญาจ้าง การจ้างงานที่ขาดข้อตกลงหรือสัญญาจ้างทำให้ขาดหลักประกันเกี่ยวกับสภาพการจ้างและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

2. ประเภทการจ้าง ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำมีจำนวนลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรับจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยที่มีการวิจัยก่อนหน้านี้ ซึ่งพบว่ากรจ้างแรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยมีการจ้างแรงงานประเภทประจำทั้งสิ้น (จำนงค์ สมประสงค์, 2529, น. 5) แสดงให้เห็นว่าปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) มีการจ้างงานประเภทชั่วคราวมากขึ้น ทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ประเภทการจ้างยังขึ้นอยู่กับขนาดของกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ โดยกิจการขนาดใหญ่มีการจ้างงานประเภทประจำมากกว่ากิจการขนาดเล็ก ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่จึงมีโอกาสดูแลความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก

3. ค่าตอบแทน การจ่ายค่าจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ มีการจ่ายค่าจ้างในอัตรารายเดือนเพียงอย่างเดียว ส่วนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับโดยเฉลี่ยคือ 4,079.2 บาทต่อเดือน เมื่อเทียบค่าเฉลี่ยเป็นค่าจ้างอัตรารายวัน คือวันละ 135.9 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือวันละ 130 บาท ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นมา แต่ปรากฏว่าลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำไม่ได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างในเรื่องค่าจ้างอย่างทั่วถึง มีลูกจ้างส่วนหนึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นชาวพม่าได้รับการจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างชาวไทย ซึ่งการจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ แต่ทั้งนี้การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย มิได้ใช้บังคับในงานเกษตรกรรม

นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือนตามปกติแล้ว ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งนับว่าเป็นการจ่ายให้ในลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทนกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การที่นายจ้างให้ค่าตอบแทนพิเศษจากการขายกุ้งแก่ลูกจ้างเป็นการจูงใจลูกจ้างให้มีกำลังใจในการทำงาน ดูแลเลี้ยงกุ้งให้นายจ้างด้วยความทุ่มเท เพราะว่าหากการประกอบกิจการเลี้ยงกุ้งได้ผลผลิตดี ลูกจ้างก็จะได้รับเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้งเพิ่มขึ้นตามราคากุ้งที่ขายได้ นอกจากนี้การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ลูกจ้างยังเป็นการช่วยให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ เนื่องจากมีลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หากไม่มีค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง ลูกจ้างก็ไม่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ฉะนั้นการได้รับค่าตอบแทนพิเศษจึงช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น

4. เวลาการทำงาน ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งมีเวลาพักระหว่างการทำงานที่ไม่แน่นอน การมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนเช่นนี้ทำให้ไม่สามารถระบุได้ว่าลูกจ้างมีเวลาทำงานและเวลาพักระหว่างการทำงานใน 1 วัน เป็นเวลาเท่าใด มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ นอกจากนี้มีลูกจ้างร้อยละ 28.3 ที่มีเวลาทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ในจำนวนนี้คือลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานสูงสุด 17 ชั่วโมงต่อวัน และลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานต่ำสุด 9 ชั่วโมงต่อวัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนให้แก่ลูกจ้าง สำหรับกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำบางแห่งที่มีการกำหนดเวลาทำงานก็ปรากฏว่าเป็นเวลาทำงานที่ยาวนานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง

5. วันหยุดและวันลา ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำร้อยละ 100.0 ไม่ได้รับ ความคุ้มครองจากนายจ้างในเรื่องวันหยุด ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดพิเศษหรือวันหยุดตามประเพณี สำหรับวันลา ลูกจ้างสามารถลาหยุดงานโดยได้ รับค่าจ้างตามปกติ ส่วนจำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง หากลูกจ้างหยุดงานเกินกำหนดก็จะถูกหักค่าจ้างเป็นรายวัน

6. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงานของลูกจ้างใน กิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ พบว่าลูกจ้างเกือบทั้งหมดทำงานกลางแจ้งและมีลมพัดแรง ดังนั้นจึงไม่มี ปัญหาเรื่องอากาศถ่ายเทไม่สะดวกในสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานโดยพิจารณาจาก การสัมผัสสารเคมี ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการใช้สารเคมีเป็นบางครั้ง ชนิดของสารเคมีที่มีการใช้ ได้แก่ ปุ๋ยเคมี ปูนขาว คลอรีน และฟอร์มาลิน

7. สวัสดิการ การจัดสวัสดิการมีความจำเป็นต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะสวัสดิการขั้น พื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม อาหาร ยารักษาโรค และที่พักอาศัย ลูกจ้างต้องการได้รับความคุ้มครองจาก นายจ้างในด้านการจัดสวัสดิการ ซึ่งสวัสดิการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ อยู่ในวิสัยที่นายจ้างจะจัดให้ได้ เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างทุกคน หรือร้อยละ 100.0 ได้ รับสวัสดิการห้องน้ำ ห้องส้วม และที่พักอาศัย ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ ได้แก่ น้ำดื่ม น้ำใช้ อาหาร ยารักษาโรค พาหนะรับส่ง และค่ารักษาพยาบาล ยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคน สวัสดิการที่ นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างคือสวัสดิการที่นายจ้างเห็นว่ามีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ลักษณะงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำต้องอาศัยลูกจ้างเฝ้าประจำบ่อเลี้ยงกุ้ง เพื่อทำหน้าที่ดูแลให้อาหารกุ้งในแต่ละวันอย่างใกล้ชิด นายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกรายจึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการที่ พักอาศัย และห้องน้ำ ห้องส้วม ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นมากที่สุด และใน กิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำบางแห่งก็ได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างตามความจำเป็นและ ความสามารถ ของนายจ้าง รวมถึงการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามหลักมนุษยธรรม หากนายจ้างไม่คำนึงถึง ความจำเป็นของการจัดสวัสดิการอาจทำให้นายจ้างเกิดความละเอียดในการจัดสวัสดิการให้แก่ ลูกจ้าง เพราะการจัดสวัสดิการเป็นต้นทุนดำเนินการสำหรับนายจ้าง

8. การประกันสังคม ตามอนุสัญญาที่ 25 ว่าด้วยการประกันการเจ็บป่วยสำหรับ คนงานเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) วางหลักเกณฑ์ว่ารัฐต้องจัดให้มีระบบ ประกันความเจ็บป่วยตามกฎหมายแก่คนงานทั้งที่ใช้แรงกายและไม่ใช้แรงกาย รวมทั้งคนที่ฝึกงาน ในงานเกษตร ซึ่งประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้มาตั้งแต่ปี 2535 และจากผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่ไม่มีบัตรประกันสังคมมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างที่มีบัตรประกันสังคม แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่ ได้ ได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างในเรื่องการประกันสังคมเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาจากขนาดของ กิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ พบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มีบัตรประกันสังคมมากกว่าลูกจ้างใน กิจการขนาดเล็ก นั่นคือลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มีโอกาสได้รับความคุ้มครองจากนายจ้างใน เรื่องการประกันสังคมมากกว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จ.สุราษฎร์ธานี โดยการศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ได้แก่ การทำสัญญาจ้าง ประเภท การจ้าง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ลักษณะงาน เวลาการทำงาน วันหยุด วันลา สภาพแวดล้อม การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน สวัสดิการ

โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดใหญ่ซึ่งมีการใช้เนื้อที่ดินจำนวน 51 ไร่ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2. ลูกจ้างในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำขนาดเล็กซึ่งมีการใช้เนื้อที่ดินจำนวน 1-50 ไร่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ สรุปผล การศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

กลุ่มตัวอย่างคือลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ มีจำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือเพศชายร้อยละ 80.0 และเพศหญิงร้อยละ 20.0 มีอายุเฉลี่ย 32.7 ปี ลูกจ้างจำนวนครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 50.0 เป็นผู้ที่มียุทธระหว่าง 30-49 ปี และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 75.0 ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลงมา มากถึง ร้อยละ 80.0 ลูกจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำ เป็นระยะเวลา 2-5 ปี ร้อยละ 46.7 ลูกจ้างร้อยละ 88.3 เป็นผู้ที่มิภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ

ลูกจ้างมีการทำสัญญาจ้างแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรมากถึงร้อยละ 93.3 และที่ เหลือเป็นลูกจ้างที่ไม่มีการทำสัญญาจ้าง ลูกจ้างได้รับการว่าจ้างเป็นลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้าง ชั่วคราว ลูกจ้างทั้งหมดหรือร้อยละ 100.0 ได้รับค่าจ้างเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ย

เดือนละ 4,079.2 บาท ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 78.3 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 2,501-4,500 บาท ทั้งนี้ลูกจ้างได้รับการจ่ายค่าจ้างโดยมีกำหนดเวลา 2 รูปแบบคือ จ่ายค่าจ้างให้เดือนละครั้ง และจ่ายค่าจ้างให้เดือนละ 2 ครั้ง หรือจ่ายให้ทุก 15 วัน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 73.3 ได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้เดือนละครั้ง นอกจากค่าจ้างรายเดือนตามปกติแล้ว ลูกจ้างร้อยละ 96.7 ยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นเงินส่วนแบ่งจากการขายกุ้ง ลักษณะงานของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ พบว่าหน้าที่หลักของลูกจ้างคือการให้อาหารกุ้ง ร้อยละ 93.3 และจับกุ้ง ร้อยละ 65.0 ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 71.7 มีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน และร้อยละ 100.0 มีเวลาพักระหว่างการทำงานที่ไม่แน่นอน ลูกจ้างทุกคนหรือร้อยละ 100.0 เป็นผู้ที่ต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์และไม่มีวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างมีสิทธิลางานได้เมื่อมีกิจธุระโดยได้รับการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ส่วนจำนวนวันที่วันที่ลูกจ้างมีสิทธิลาขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นการทำงานกลางแจ้งและมีลมพัดแรงบ่อยครั้ง ร้อยละ 93.3 และร้อยละ 68.3 ตามลำดับ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าลูกจ้างจำนวนครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 50.0 มีการสัมผัสสารเคมีเป็นบางครั้ง ชนิดของสารเคมีที่มีการใช้ ได้แก่ ปูนขาว ปุ๋ยเคมี คลอรีน และฟอร์มาลิน ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.7 ไม่เคยเจ็บป่วยจากการทำงาน ร้อยละ 88.3 ไม่เคยประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ด้านสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยและห้องน้ำ ห้องส้วม

ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครอง

ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนสวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง การดูแลด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่าเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.95 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.88 และความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่ลูกจ้างมีความเห็นว่าจะไม่เหมาะสมที่สุด คือเรื่องวันหยุดงาน ค่าเฉลี่ย 2.23

ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากผลการศึกษา นำมาสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้มีการทำสัญญาจ้างแบบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักประกันเกี่ยวกับสภาพการจ้างและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

2. ควรส่งเสริมให้กิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการจ้างงานประเภทประจำ เพื่อให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน

3. ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองในด้านสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการที่พักอาศัย และห้องน้ำ ห้องส้วม ซึ่งลูกจ้างทุกคนได้รับอยู่แล้วในขณะนี้ นายจ้างควรจัดให้มีสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้ ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ และควรจัดหาอาหารให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสม เพราะการทำงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำเป็นสถานที่ห่างไกลจากชุมชน หากลูกจ้างไม่สะดวกในการจัดหาอาหารด้วยตนเอง นายจ้างก็ควรจัดเตรียมให้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกในการทำงาน อันจะเป็นผลดีต่อนายจ้างด้วย

4. นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดงานอย่างเหมาะสม คือการกำหนดวันหยุดที่แน่นอน สำหรับกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำที่มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง นายจ้างอาจต้องจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อทำงานแทนลูกจ้างที่หยุดพักในแต่ละสัปดาห์

5. ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างอย่างทั่วถึง เพราะจากผลการศึกษาจะเห็นว่า มีลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และลูกจ้างที่เป็นชาวพม่าได้รับอัตราค่าจ้างต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในกิจการเดียวกัน ดังนั้นนายจ้างจึงควรจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพของลูกจ้างในพื้นที่เดียวกัน รวมทั้งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

- โสด
 สมรส
 หม้าย

4. ภูมิลำเนา จังหวัด.....

5. การศึกษาขั้นสูงสุด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้เข้าโรงเรียน | <input type="checkbox"/> ปวท./ปวส./อนุปริญญา |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ..... |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | |

6. ระยะเวลาการทำงานในฟาร์มกุ้งของท่านรวมทั้งสิ้น.....ปี

7. ลักษณะงานที่ท่านต้องรับผิดชอบในฟาร์มเลี้ยงกุ้งกุลาดำปัจจุบันคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ให้อาหารกุ้ง | <input type="checkbox"/> ฝ้ายาม ดูแลรักษาความปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> ตรวจเช็คสภาพน้ำ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ..... |
| <input type="checkbox"/> ชุตลอกบ่อเลี้ยงกุ้ง | |
| <input type="checkbox"/> จับกุ้ง | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

8. ท่านได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในฟาร์มกุ้ง โดยมีข้อตกลงหรือสัญญาจ้างหรือไม่
- มี
- เป็นลายลักษณ์อักษร
- ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร
- ไม่มี
9. ท่านได้รับการว่าจ้างเป็นลูกจ้างประเภทใด
- ลูกจ้างประจำ
- ลูกจ้างชั่วคราว
10. ค่าจ้างที่ท่านได้รับมีลักษณะอย่างไร
- รายวัน วันละ.....บาท
- รายสัปดาห์ สัปดาห์ละ.....บาท
- รายเดือน เดือนละ.....บาท
- อื่น ๆ.....
11. ท่านได้รับค่าจ้างตามกำหนดช่วงเวลาใด
- ได้รับการจ่ายค่าจ้างทุกวัน
- ได้รับการจ่ายค่าจ้างทุกสัปดาห์
- ได้รับการจ่ายค่าจ้างทุกเดือน
- อื่น ๆ.....

12. นอกจากการได้รับค่าจ้างตามปกติแล้ว ท่านได้รับเงินพิเศษอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- โบนัสประจำปี
- เงินรางวัลการทำงาน
- เบี้ยขยัน
- เงินพิเศษอื่น ๆ (ระบุ).....

13. ท่านมีการทำงานล่วงเวลาหรือไม่

- มี
 - ได้รับค่าล่วงเวลา.....บาท
 - ไม่ได้ค่าล่วงเวลา
- ไม่มี

14. ท่านมีการทำงานในวันหยุดหรือไม่

- มี
 - ได้ค่าจ้างทำงานในวันหยุด.....บาท
 - ไม่ได้ค่าจ้างทำงานในวันหยุด
- ไม่มี

15. ท่านเริ่มงานเวลา.....น. และสิ้นสุดเวลาทำงานเมื่อเวลา.....น.

- อื่น ๆ.....

16. ท่านมีเวลาพักระหว่างการทำงานใน 1 วัน นานเท่าใด

- น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- 1-2 ชั่วโมง
- 3-4 ชั่วโมง
- มากกว่า 4 ชั่วโมง
- ไม่แน่นอน

23. ท่านเคยเจ็บป่วยในขณะที่ทำงานหรือไม่

- เคย ระบุลักษณะการเจ็บป่วย.....
- ไม่เคย

24. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือไม่

- เคย ระบุลักษณะอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บที่ได้รับ.....
- ไม่เคย

25. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะอย่างไร

สภาพแวดล้อม	บ่อย	บางครั้ง	น้อยมาก
- กลางแดด			
- ลมแรง			
- สัมผัสสารเคมี			
- ที่ชื้นแฉะ			
- อากาศถ่ายเทไม่สะดวก			
- ฝุ่นละออง			
- ที่ร้อนในตัวอาคาร			
อื่น ๆ (ระบุ).....			

26. ท่านได้สวัสดิการในเรื่องใดบ้างต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สวัสดิการ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ
<input type="checkbox"/> น้ำดื่ม		
<input type="checkbox"/> ห้องน้ำ ห้องส้วม		
<input type="checkbox"/> อาหาร		
<input type="checkbox"/> ยารักษาโรค		
<input type="checkbox"/> ที่พักอาศัย		
<input type="checkbox"/> พาหนะรับส่ง		
<input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล		
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ).....		

27. ท่านมีบัตรประกันสังคมหรือไม่

- มี
 ไม่มี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครอง

28. ท่านคิดว่าการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่

ความคิดเห็น	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม
- ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม			
- ท่านได้รับสวัสดิการที่ดี			
- ชั่วโมงทำงานไม่ยาวนานเกินไป			
- ท่านมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ			
- มีวันหยุดงานอย่างเหมาะสม			
- ท่านได้รับสิทธิในการลางานอย่างเหมาะสม			
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี			
- ท่านมีข้อตกลงหรือสัญญาจ้างที่เป็นธรรม			
- ท่านได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม			
- ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน			

29. ท่านต้องการได้รับความคุ้มครองในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

30. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงกุ้งกุลาดำได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึง

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

หนังสือและบทความในหนังสือ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 การเพาะเลี้ยงกุ้งทะเล.

กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540.

บทความ

“ซีพีเอฟ สวนกระแสน้ำใจส่งออกกุ้งไม่สะดุด.” ผู้จัดการ (21 กันยายน 2544):17.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. “ระบบธุรกิจกุ้งกุลาดำ.” ข่าวเศรษฐกิจการเกษตร 45 (ธันวาคม 2542):4.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. “สถานการณ์ราคากุ้ง.” ข่าวเศรษฐกิจการเกษตร 47 (สิงหาคม 2544):37.

เอกสารอื่น ๆ

จำนงค์ สมประสงค์. “สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง.” รายงานการวิจัยสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2529.

ชัยวัฒน์ เกิดผล และ ยุพาพร อรุณศิริศักดิ์. “สภาพและปัญหาแรงงานในกิจการประมงทะเล.” รายงานสรุป กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2534.

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. “สภาพปัญหาแรงงานในชนบทโดยเฉพาะแรงงานรับจ้างภาคเกษตร.” เอกสารประกอบการสัมมนา สภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2529.

วิจิตรา พรหมพันธุ์. “ผลกระทบและแนวทางการพัฒนาระบบประกันสังคมของไทยในระยะยาว.” เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535.

สุนีย์ จุนประทีปทอง. “การวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานรับจ้างภาคเกษตร.”
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2528.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. “แรงงานภาคเกษตร: ปัญหาและแนวทางแก้ไข.” เอกสาร
เศรษฐกิจการเกษตร, 2539. (อัดสำเนา)

_____. “วาระแห่งชาติด้านการเกษตร.” <[http://www.oae.go.th/about/policyed/
NationOccasion/vara1.html](http://www.oae.go.th/about/policyed/NationOccasion/vara1.html)>. เมษายน 2544.

ประวัติการศึกษา

ชื่อ	นางสาวภัทรอร เวสารัตน์
วันเดือนปีเกิด	3 มกราคม 2520
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์