

### บทที่ 3

#### สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม

การคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มุ่งให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ในอดีตนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงระยะเวลาได้ให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมบางกลุ่มไว้ แต่ในบางช่วงไม่ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมไว้เลย สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันนี้จะให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างงานเกษตรกรรมเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าจ้าง และเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม แต่ในเรื่องอื่นๆ จะให้การคุ้มครองเมื่อกิจการเกษตรกรรมที่ลูกจ้างทำงานอยู่นั้นมีการใช้ลูกจ้างตลอดปี หรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

เหตุที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานวางเงื่อนไขในการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมหรือไม่ให้การคุ้มครองในบางช่วงนั้น เนื่องจากกฎหมายได้บัญญัติขึ้นมารองรับการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งความเจริญเติบโตของงานทั้ง 2 ประเภทนี้ได้สร้างงานให้คนจำนวนมาก หรืออีกนัยหนึ่งการประกอบกิจการทั้ง 2 ประเภทเป็นแหล่งจ้างงานประชากรจำนวนมาก ดังนั้นสาระรายละเอียดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้ถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อใช้บังคับกับการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งสามารถวางระบบการทำงานเป็นระเบียบแน่นอนได้ ทั้งในด้านเวลาการทำงานปกติ เวลาพัก วันทำงาน วันหยุด เพราะการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมนั้น อาศัยแรงคนทั้งแรงกายแรงสมองและเครื่องจักรซึ่งมีคนเป็นผู้ควบคุมการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็มีความสัมพันธ์ในแบบผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน มีความผูกพันแบบส่วนตัวน้อย ทุกคนต่างตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนได้จ้างหรือถูกจ้างมาทำงาน ดังนั้นหากนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีเจตนารมณ์บังคับใช้กับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมไปบังคับใช้กับการทำงานเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่แตกต่างออกไป ย่อมเป็นการไม่เหมาะสมจนอาจไม่สามารถบังคับในบางเรื่องได้ หรือการบังคับใช้อาจสร้างปัญหาให้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้วย

อย่างไรก็ตาม แรงงานรับจ้าง ในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศ กลุ่มหนึ่ง ซึ่งควรได้รับความสนใจในปัญหาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ค่อนข้างต่ำกว่าลูกจ้างแรงงานกลุ่มอื่น จึงเป็นการสมควรที่ผู้มีอำนาจ เช่นรัฐบาลจะช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ซึ่งมีอำนาจต่อรองต่ำ โดยอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เมื่อพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 และนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันแล้ว เห็นได้ว่าภาครัฐบาลมีแนวโน้มที่จะขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังการทำงานเกษตรกรรมด้วย แต่ปัญหาในการบัญญัติกฎหมายที่สำคัญคือ จะต้องทราบสภาพและปัญหาในการทำงานทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างว่ามีปัญหาในเรื่องใดมากน้อยเพียงใด และพิจารณาด้วยว่านายจ้างจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายที่จะมีขึ้นได้หรือไม่ หรือการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการทำงานเกษตรกรรมนั้น ควรให้การคุ้มครองในเรื่องอะไร คุ้มครองอย่างไร เท่าไร จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจสภาพและปัญหาที่แท้จริงในการทำงานเกษตรกรรม

ดังนั้นจึงได้ดำเนินการศึกษาสภาพ และปัญหาการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรม ประเภทงาน เพาะปลูก งานประมงน้ำกร่อย งานเลี้ยงสัตว์ และงานเลี้ยงไก่ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยทำการวิจัยภาคสนาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในงานเพาะปลูก



##### 1. ประเภทการจ้างแรงงานหรือประเภทของแรงงานในงานเพาะปลูก

แบ่งแยกได้ 3 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ซึ่งลูกจ้างประจำนั้นสามารถแยกได้ตามการคำนวณจ่ายค่าจ้าง คือลูกจ้างประจำรายเดือน และลูกจ้างประจำรายวัน โดยนายจ้างจะพิจารณาทดลองจ้างแรงงานแต่ละประเภทตามความต้องการใช้แรงงาน โดยพิจารณาตามประเภทของพืชพันธุ์ สภาพดินฟ้าอากาศ ฤดูกาล และขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งจะ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดการทำงานให้แตกต่างกัน และส่งผลให้แต่ละกิจการมีความต้องการใช้แรงงานต่างกัน โดยกิจการพืชไร่ส่วนใหญ่จะมีช่วงการเพาะปลูกจนได้ผลผลิตภายในเวลาช่วงหนึ่ง (ไม่สามารถทำงานได้ทั้งปี) เช่น กิจการไร่อ้อยจะมีช่วงเวลาในการทำงานติดต่อกันประมาณ 4-6 เดือนในหนึ่งปี (เริ่มตั้งแต่สัปดาห์ก่อนอ้อยเพื่อเตรียมลงปลูกจนถึงการเก็บเกี่ยวผลผลิต)หรือกิจการไร่สับปะรดที่มีช่วงเวลาการทำงาน และวิธีทำงานคล้ายกับอ้อย ในขณะที่พืชสวนจะทำการเพาะปลูกได้ทั้งปี เช่น สวนผักต่างๆ นอกจากประเภทของพืชพันธุ์แล้ว

ขนาดของการผลิต (พื้นที่ของสถานประกอบการ) ก็มีส่วนกำหนดช่วงเวลาในการทำงานด้วย โดยกิจการพืชไร่ที่โดยธรรมชาติแล้วจะทำงานติดต่อกันไม่เกินครึ่งปีนั้น ถ้ากิจการใดมีพื้นที่ในการผลิตมากอาจจะทะยอยทำการเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวได้ทั้งปี แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับพืชพันธุ์ด้วยว่าสามารถเจริญเติบโตได้ทุก ๆ ฤดูกาลหรือไม่ เช่น สับปะรดนั้นสามารถทะยอยปลูกได้ทั้งปี ปีละ 2-3 รุ่น นอกจากประเภทของพืชพันธุ์และขนาดของการผลิตแล้ว การทำงานเพาะปลูกยังมีลักษณะต้องพึ่งพิงฤดูกาลและดินฟ้าอากาศตามธรรมชาติด้วย กล่าวคือ ในการปลูกพืชบางชนิดอาจจะต้องกำหนดให้พืชเจริญเติบโตในฤดูฝน เช่น การปลูกอ้อยหรือการปลูกข้าว และการทำงานในแต่ละวันจะผันแปรไปตามสภาพดินฟ้าอากาศด้วย เช่น ไม่นิยมป้องกันศัตรูพืชในวันที่ฝนตก ดังนั้น ในกิจการที่สามารถทำงานได้ทั้งปีจึงนิยมจ้างลูกจ้างประจำและอาจจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้นในช่วงที่ต้องเร่งทำงาน ในขณะที่กิจการที่มีการทำงานเป็นช่วงในแต่ละปี (ทำงานไม่ได้ทั้งปี) จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานเฉพาะช่วงเท่านั้น ถ้าแบ่งประเภทของแรงงานตามขนาดของกิจการแล้ว จะพบว่ากิจการเกษตรขนาดใหญ่ซึ่งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เช่น กิจการไร่อ้อยซึ่งมีพื้นที่มากสามารถทำงานได้ทั้งปี จะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนไว้จำนวนหนึ่ง ในขณะที่กิจการขนาดย่อมลงมาแต่สามารถทำงานได้ทั้งปีเช่นกัน จะนิยมจ้างลูกจ้างประจำรายวันมากกว่า ทั้งนี้เพราะนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายเดือนในวันหยุดด้วย ซึ่งกิจการขนาดย่อมไม่ต้องการรับภาระเรื่องนี้ ส่วนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมานั้น จะพบในกิจการทั้งประเภทที่ทำงานได้ทั้งปีในช่วงที่เร่งทำงาน เช่น ช่วงการตัดอ้อยเข้าโรงหีบ และในกิจการที่ไม่สามารถทำงานได้ทั้งปี ซึ่งโดยสภาพแล้วจะไม่มีกรจ้างลูกจ้างประจำ เช่นการทำนา จาก การวิจัยการทำงานเพาะปลูกในกิจการอ้อย สับปะรด องุ่น ผัก ข้าวโพดพบว่าลูกจ้างส่วนมากในจำนวนร้อยละ 60.6 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมดแจ้งว่างานที่ทำขึ้นอยู่กับฤดูกาลและมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ไม่ถึง 1 เดือน จนถึง 1 ปีในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 39.4ที่เหลือจะทำงานได้ทั้งปี<sup>1</sup>

สรุปได้ว่าในกิจการเพาะปลูกนั้น จะมีการจ้างแรงงานประเภทลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด เพราะจะจ้างกันทั้งในกิจการที่ทำงานได้ทั้งปีและทำงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนน้อยที่สุด ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่ใช้ลูกจ้างทั้งปีนั้นจะได้รับการ

<sup>1</sup>ชวริย์ ขาววุฒิ, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้าง ในกิจการ-  
อุตสาหกรรม (ม.ป.ท. , ม.ป.ป.), หน้า 2-8.

คุ้มครองแรงงานตามกฎหมายปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างเหมา ในขณะที่ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานเพียงบางช่วงนั้น จะไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน ยกเว้นเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทน ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคซึ่งกันและกัน

## 2. ลักษณะของลูกจ้าง

ลูกจ้างในการทำงานเพาะปลูกมีทั้งเพศชาย และเพศหญิง ในจำนวนใกล้เคียงกัน แรงงานทุกคนจะทำงานเหมือนกันในตำแหน่งคนงาน มีลูกจ้างจำนวนน้อยที่จะมีตำแหน่งอื่น เช่นหัวหน้าคนงานฯ หรืออาจมีบางตำแหน่งที่จ้างเฉพาะลูกจ้างชายเท่านั้น เช่น การบรรทุกพืชผลขึ้นรถ ขุดดิน โยคดิน แยกหาม ฯลฯ ลูกจ้างส่วนมากมีอายุ 18-35 ปี มีสถานภาพสมรส ลูกจ้างจำนวนมากจบการศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษาตอนต้น (ประถมปีที่ 4) กรณีมีตำแหน่งหน้าที่พิเศษเช่นควบคุมงานด้านเพาะปลูก เก็บเกี่ยว หรืออื่นๆ ในสถานประกอบการประเภทบริษัทจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ในเรื่องประเภทการจ้างแรงงานข้างต้นปรากฏว่าลูกจ้างประจำรายเดือน ซึ่งมีจำนวนน้อยมากและจะมีในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะเป็นคนในท้องถิ่นมากกว่า เพราะนายจ้างต้องการลดปัญหาการเข้าออกของลูกจ้าง จึงมีอายุงานมากกว่า 1 ปี กรณีลูกจ้างประจำรายวันจะเป็นคนนอกท้องถิ่นมากกว่าซึ่งส่วนมากมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทำงานในช่วงระยะเวลา 4-12 เดือน กรณีลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีมากที่สุดส่วนมากเป็นคนในท้องถิ่น และมีการจ้างในช่วงที่ต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่งแต่ไม่มากนัก ช่วงระยะเวลาการทำงานมีตั้งแต่ต่ำกว่า 1 เดือนจนถึง 4 เดือน หรือนานกว่านั้นเล็กน้อย ซึ่งลูกจ้างในท้องถิ่นมักเป็นเกษตรกรรายเล็ก เมื่อรับจ้างแล้วก็จะกลับไปทำงานของตัวเอง แต่ถ้าเป็นช่วงที่มีงานชุกมาก เช่น การตัดอ้อย อาจจะต้องจ้างแรงงานนอกท้องถิ่นซึ่งจะมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนมาก ซึ่งนายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นในกรณีที่ต้องไปรับลูกจ้างจากถิ่นฐานเดิม กรณีการจ้างเหมานั้นจะจ้างในบางขั้นตอนการผลิตและต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก ซึ่งมักจะจ้างเหมาลูกจ้างจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะมากันเป็นครอบครัวกลุ่มเพื่อนหรือญาติ เมื่อทำงานเสร็จก็กลับถิ่นฐานหรืออพยพไปรับจ้างที่อื่น

### 3. สภาพการทำงาน

สภาพการทำงานเพาะปลูกทั่วไปนั้น ลูกจ้างจะทำงานกลางที่โล่งแจ้ง การผลิตและการใช้แรงงานส่วนใหญ่ขึ้นกับดินฟ้าอากาศ ฤดูกาล การทำงานโดยทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่การเตรียมพื้นที่เช่น ปรับหน้าดิน พรวนดิน การเตรียมเมล็ด หน่อ หรือส่วนอื่นๆ ของพืช แต่ละชนิดที่จะหว่านหรือใช้ในการปลูกพืช ลงมือเพาะปลูกพืช จากนั้นเป็นการบำรุงรักษาพืช เช่น ใส่ปุ๋ย กำจัดวัชพืช ดูแลพื้นที่ที่เพาะปลูก เช่น คายหญ้า เวลาในการทำงานมีความยืดหยุ่นมาก ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงานมาก ในบางขั้นตอนจะต้องทำงานในเวลากลางคืนเป็นปกติ เช่น การเก็บผลอ่อน การหยอดเชื้อเพื่อเร่งผลผลิตสับปะรด ซึ่งเป็นการทำงานตามขั้นตอนช่วงหนึ่ง แต่โดยทั่วไปแล้วการทำงานเพาะปลูกจะทำกันตอนกลางวัน ขั้นตอนการผลิตส่วนใหญ่จะไม่ใช้เครื่องจักร จะใช้แรงงานคน การทำงานจึงไม่เร่งรัดจนหาเวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงานไม่ได้ การทำงานทำในเนื้อที่กว้างยากแก่การควบคุมของนายจ้างและเป็นงานกลางแดด งานที่ทำมีความเสี่ยงกับอันตรายน้อย จะมีการใช้สารเคมีเมื่อมีการฉีดหรือใส่ปุ๋ย และการกำจัดวัชพืช

ในด้านสัญญาการจ้างงาน จะแตกต่างกันตามลักษณะการประกอบการและประเภทของลูกจ้าง โดยลูกจ้างรายเดือนซึ่งจ้างกันในสถานประกอบการขนาดใหญ่ในรูปบริษัท จะมีสัญญากันเป็นลายลักษณ์อักษรตกลงกันในเรื่อง หน้าที่หลัก ปริมาณงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างอาหาร การรักษาพยาบาล เงินทดแทน กรณีลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างงานเหมื่อนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีข้อตกลงเงื่อนไขการทำงานเป็นกิจจะลักษณะเช่นลูกจ้างประจำรายเดือน แต่การทำงานนั้นได้ปฏิบัติเป็นธรรมเนียมซึ่งนายจ้างและลูกจ้างเข้าใจตรงกันอยู่แล้ว จะตกลงกันเฉพาะเรื่องที่จำเป็นจริงๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ได้แก่ เรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง และมักจะตกลงกันเป็นวาทา

### 4. ชั่วโมงการทำงาน

การรับจ้างทำงานเพาะปลูกนั้น จะมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในกิจการพืชประเภทต่างๆ เท่ากับ 7 ชั่วโมง 50 นาทีในหนึ่งวัน กิจการที่มีชั่วโมงการทำงานต่ำสุดคืออ้อยและสับปะรด คือ 7 ชั่วโมง 20 นาที และที่สูงสุดคือผัก 8 ชั่วโมง 10 นาที แต่ถ้ากิจการประกอบการในรูปบริษัทจะมีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง<sup>2</sup> ในความเป็นจริงชั่วโมงการทำงานของงานเพาะปลูก

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-7.

จะไม่คงที่เท่ากันทุกวัน เพราะการทำงานแต่ละวันจะสิ้นสุดเมื่องานเสร็จ เช่นเดียวกับเวลาพักระหว่างการทำงานซึ่งมีความยืดหยุ่นตามการทำงานแต่ละวัน ในกิจการอ้อยมีเวลาพักมากกว่ากิจการอื่น คือ 1 ชั่วโมง 30 นาที ต่ำสุดคือสับประรด ประมาณ 1 ชั่วโมงเศษเล็กน้อย กิจการเกษตรในรูปบริษัทจะกำหนดเวลาพักที่แน่นอน 1 ชั่วโมง<sup>3</sup> โดยปกติเวลาเข้างานจะอยู่ในช่วง 7.00-8.00น. และเลิกงานในช่วง 16.30-17.00 น. เวลาพักระหว่าง 11.30-13.00 น. กิจการบางประเภทมีการทำงานปกติบางขั้นตอนในเวลากลางคืน เช่น การหยอดแก๊สลงในยอดสับประรดภายหลังการปลูก 7-8 เดือนเพื่อเร่งผลผลิต โดยทำงานตั้งแต่ประมาณ 20.00 น. ถึง 24.00น. หรือ 6.00 น. ของวันใหม่ หรือการตัดอ้อยในช่วงฤดูปิดหีบอ้อย หรือการตัดช่ออ้อยส่งจำหน่ายซึ่งจะทำในเวลากลางคืนภายหลัง 24.00 น. ซึ่งเป็นการทำงานในระยะสั้น มีช่วงการทำงานสูงสุดในกิจการอ้อยประมาณ 3 เดือนเท่านั้น จะสังเกตได้ว่าในการทำงานเพาะปลูกนี้จะมีระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8-9 ชั่วโมง มีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งถ้าเฉลี่ยเวลาทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันออกเป็นเวลาในการทำงานแต่ละวันก็จะได้เวลาที่ไม่ต่างกับเวลาทำงานเพาะปลูกนัก (กฎหมายกำหนดให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละ 1 วัน) แต่ปัญหาอยู่ที่การทำงานเพาะปลูกนั้นส่วนมากจะต้องทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด ซึ่งจะทำให้มีเวลาเฉลี่ยในการทำงานทั้งสัปดาห์เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และที่สำคัญด้านสภาพการทำงานที่ไม่เคร่งครัดกับเวลานัก อาจจะทำงานไปสักช่วงแล้วพักสักครู่แล้วทำงานใหม่ ทำให้ไม่สามารถคำนวณหาเวลาทำงานที่แท้จริงได้ หากมีการกำหนดเวลาทำงานปกติชัดเจนเกินไปแล้วอาจจะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างรู้สึกว่าคุณกกดคั้นในเรื่องเวลาก็ได้

ในกรณีงานที่ต้องทำต่อเนื่อง ถ้าหยุดอาจมีผลเสียแก่งาน ก็จะมีการทำงานล่วงเวลาโดยทั่วๆ ไปจะมีการทำงานล่วงเวลาในการทำงานเพาะปลูกน้อยมาก เฉลี่ยประมาณ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมักจะทำกันในช่วงงานเร่งด่วนในฤดูกาลผลิตที่มีงานมาก การจ่ายค่าล่วงเวลานั้นนายจ้างจะจ่ายให้เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยจ่ายให้อัตราระหว่าง 1 เท่าครึ่งถึง 2 เท่าของอัตราค่าจ้างในการทำงานปกติ ตามขนาดของกิจการเล็กใหญ่<sup>4</sup>

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 3-19.

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 2-11.

## 5. วันหยุดและวันลา

วันหยุด ในกิจการเพาะปลูกนายจ้างส่วนมากไม่ได้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้กับลูกจ้าง ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะขออนุญาตหยุดงานกับนายจ้างเป็นคราวๆ ไป ซึ่งนายจ้างมักจะอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานได้ตามที่ขอเพราะนายจ้างกับลูกจ้างส่วนใหญ่ยังทำงานร่วมกันภายใต้หลักการอะลุ่มอะล่วย มีความยืดหยุ่นต่อกัน วันหยุดงานในกิจการเพาะปลูกจำนวนมากจึงไม่สามารถกำหนดแบ่งแยกออกเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จากรายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้าง ในกิจการกสิกรรม กล่าวว่า มีนายจ้างในกิจการข้าวโพดซึ่งประกอบกิจการขนาดใหญ่ในรูปบริษัทจดทะเบียนเท่านั้น ที่กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในจำนวนเฉลี่ย 81 วันต่อปี และจะมีแต่ลูกจ้างประจำรายเดือนเท่านั้นที่จะได้รับสิทธิหยุดงานเช่นนี้ ส่วนในกิจการในรูปเอกชนไม่ได้จดทะเบียนนั้น จะกำหนดวันหยุดต่างกันไปตามประเภทและขนาดกิจการ ซึ่งมีเพียงลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 50-99 คน และกิจการขนาดใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปเท่านั้นที่จะได้รับวันหยุดประมาณ 49 วันต่อปี ในกรณีเป็นลูกจ้างรายวันอาจจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดรวมลูกจ้างที่ได้รับวันหยุดโดยที่นายจ้างกำหนดให้ทั้ง ในกิจการในรูปบริษัทจดทะเบียนและกิจการในรูปเอกชนไม่จดทะเบียนแล้ว มีจำนวนเพียงร้อยละ 18 ของลูกจ้างทั้งหมด 99 คน เท่านั้น

วันลาภิก มีลูกจ้างในกิจการข้าวโพดซึ่งเป็นกิจการขนาดใหญ่และจดทะเบียนประกอบการในรูปบริษัทเท่านั้นที่ได้รับวันลาภิกในจำนวนแน่นอนต่อปี โดยเฉลี่ยเท่ากับ 18.5 วันต่อปี และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาภิกด้วย

วันลาป่วย ยังปรากฏว่ามีเพียงลูกจ้างในกิจการข้าวโพดขนาดใหญ่ซึ่งจดทะเบียนบริษัทเท่านั้น ที่ได้รับสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 24 วันต่อปี<sup>5</sup>

สังเกตได้ว่ามีเพียงนายจ้างซึ่งดำเนินธุรกิจในรูปแบบบริษัทเท่านั้น ที่กำหนดวันหยุดวันลาภิกและวันลาป่วยโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่จะกำหนดใช้กับลูกจ้างประจำรายเดือนเท่านั้น ลูกจ้างอื่นซึ่งต้องขออนุญาตลาหยุดเป็นคราวๆ ไปนั้นอาจจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา เหตุที่นายจ้างไม่ได้กำหนดวันหยุดและวันลาไว้ชัดเจน น่าจะมาจากกิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่จะ

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-1, 5-2.

จ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างเหมามาทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ที่ต้องเร่งทำงาน จึงให้ลูกจ้างทำงานทุกวันตามวัตถุประสงค์ในการจ้าง ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเพาะปลูกจะต้องมีการกำหนดบังคับในเรื่องวันหยุดต่างๆ อย่างยืดหยุ่น เช่นเดียวกับเวลาในการทำงาน

#### 6. ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

โดยทั่วไปค่าจ้างในงานเพาะปลูกจะกำหนดกันเป็นเงินและมีอัตราแตกต่างกันตามขนาดของกิจการ คือลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่จะได้รับค่าจ้างสูงกว่ากิจการขนาดเล็ก ในขณะที่กิจการเพาะปลูกพืชต่างประเภทในขนาดเดียวกันจะมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไม่มากนัก

ในปี พ.ศ. 2529 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายซึ่งใช้กับงานอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา ประจวบคีรีขันธ์ มีอัตราวันละ 59 บาท แต่ค่าจ้างในงานเกษตรกรรมจะมีอัตราน้อยกว่า คือเฉลี่ยวันละ 41.50 บาท โดยกิจการปลูกอ้อยในรูปเอกชนไม่ได้จดทะเบียนจะมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่ากิจการอื่น คือเฉลี่ยวันละ 37.50 บาท ในขณะที่กิจการในรูปบริษัทมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 47.19 บาท<sup>6</sup> แต่ในกิจการที่ใช้เนื้อที่เพาะปลูกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งจะมีลูกจ้างในจำนวนใกล้เคียงกันตามไปด้วย แต่ทำกิจการเพาะปลูกพืชคนละประเภท เช่น อ้อย สับปะรด จะมีอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกัน ซึ่งภายในแต่ละกิจการจะกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยต่างกันตามความหนักเบาของลักษณะงานที่ทำ เช่น ค่าจ้างในการขุดดินจะสูงกว่าค่าจ้างค้ายหญ้า แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างในกิจการเกษตรในรูปบริษัทจดทะเบียน จะสูงกว่าอัตราค่าจ้างในกิจการรูปเอกชนไม่จดทะเบียนเป็นจำนวนมากพอสมควร ทั้งค่าจ้างขั้นสูงสุดและต่ำสุดของกิจการนี้ๆ โดยเฉพาะลูกจ้างรายเดือนในกิจการรูปบริษัทนั้นจะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 3,533.33 บาท<sup>7</sup> แต่สิ่งที่น่าสังเกตคือลูกจ้างในกิจการรูปเอกชนไม่จดทะเบียนนั้นส่วนใหญ่จะมีกิจการเกษตรขนาดย่อมของตนเองด้วย ค่าจ้างจากการรับจ้างแรงงานซึ่งมักจะเป็นการทำงานระยะสั้นๆ จึงเป็นรายได้ส่วนหนึ่งของลูกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างของบริษัทโดยเฉพาะลูกจ้างประจำรายเดือนมักจะมีรายได้จากการรับจ้างแรงงานอย่างเดียว

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-2.

<sup>7</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-3.



การจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะจ่ายกันในรูปของเงินสดเป็นส่วนมาก จะมีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดและสิ่งของ ในจำนวนที่น้อยมากจนแทบจะถือได้ว่าไม่มี น่าจะเป็นเพราะอัตราค่าจ้างในงานเพาะปลูกมีจำนวนน้อยอยู่แล้ว ลูกจ้างจึงไม่ต้องการค่าจ้างในรูปอื่น โดยลูกจ้างมักจะได้รับการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน จะมีแต่ลูกจ้างประจำในกิจการขนาดใหญ่ในรูปบริษัทบางส่วนเท่านั้นที่นายจ้างจะหักเงินส่วนหนึ่งไว้เป็นเงินสะสมให้ลูกจ้างและเนื่อง จากลูกจ้างส่วนมากในงานเพาะปลูกเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างรายวัน กำหนดการจ่ายค่าจ้างจึงมีทั้งจ่ายทุกวัน จ่ายทุกสัปดาห์ในอัตราพอๆ กัน ที่น่าสังเกตคือการจ่ายทุกสัปดาห์นั้นก็มักจะจ่ายกันในวันอาทิตย์ ซึ่งเรียกกันว่าวันนัดและจะเป็นวันที่ลูกจ้างหยุดงานไปจ่ายของเช่นอาหารหรืออื่นๆ การกำหนดจ่ายค่าจ้างในแต่ละกิจการจะแตกต่างกันตามช่วงระยะเวลาในการทำงาน เช่น งานไร่่อ่งมักจ่ายค่าจ้างทุกวัน เพราะช่วงระยะเวลาทำงานในการจ้างงานแต่ละครั้งสั้นมาก หรือในกิจการไร่่อ้อยบางรายจะได้รับค่าจ้างระหว่างการทำงานในแต่ละฤดูกาลเพียงบางส่วน และจะได้รับค่าจ้างที่เหลือทั้งหมดเมื่อทำงานในฤดูกาลนั้นแล้วเสร็จ โดยเฉพาะในช่วงฤดูตัดอ้อยที่มีการจ้างเหมาจำนวนมาก<sup>8</sup>

#### 7. แรงงานหญิงและเด็ก

ในกิจการเพาะปลูกมีการจ้างลูกจ้างหญิงจำนวนมากกว่าลูกจ้างชายเล็กน้อย คือ ร้อยละ 55 ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างหญิงเหล่านี้ทำงานเป็นคณงานเช่นเดียวกับลูกจ้างชาย ทุกกิจการมีการจ้างลูกจ้างหญิงทำงานทุกขั้นตอนที่มีการจ้างแรงงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมพื้นที่และเมล็ดหรือหน่อพืชที่ใช้ในการปลูก การลงมือปลูกพืช การบำรุงรักษาพืช การเก็บเกี่ยวผลผลิต แต่สำหรับงานหนักในแต่ละขั้นตอนการทำงานนั้น นายจ้างมักจะมอบให้ลูกจ้างชายรับผิดชอบมากกว่า เช่น งานขุดดิน แยกหาม หรือขั้นตอนสุดท้ายในการขนส่งผลผลิต แต่ก็มีใช้ว่าจะไม่มีการมอบหมายให้ลูกจ้างหญิงทำงานเช่นนั้นเลย จากแรงงานหญิงจำนวน 55 คน ในจำนวนลูกจ้าง 99 คน แจ้งว่าไม่เคยทำงานใต้ดินใต้น้ำเลย ทั้งนี้เพราะงานเพาะปลูกนั้นไม่มีการทำงานนี้ ร้อยละ 9.4 ของคณงานหญิงต้องทำงานที่ใช้สารเคมีอันตรายในการทำงาน และอีกร้อยละ 17 จะทำงานเช่นเดียวกันเป็นบางครั้ง ซึ่งเป็นการทำงานในขั้นตอนของการใส่ปุ๋ยการ

<sup>8</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-6.



ฉีดยาป้องกันและปราบศัตรูพืช มีลูกจ้างหญิงเพียงร้อยละ 1.9 เท่านั้นที่ทำงานกับเครื่องจักรที่อาจมีอันตรายง่าย ทั้งนี้ เพราะในการทำงานเพาะปลูกนั้นยังมีความเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรน้อยมาก เนื่องจากการเพาะปลูกในประเทศไทยนั้นยังไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีในระดับสูง สำหรับการทำงาน ยก แบก หาบของหนักเกิน 50 กิโลกรัม มีลูกจ้างหญิงเพียงร้อยละ 2 เท่านั้นที่เคยทำงานนี้ และไม่มีลูกจ้างหญิงคนใดเคยทำงานในที่สูงซึ่งอาจเป็นอันตรายเลย<sup>9</sup>

ในด้านสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างหญิง ในกิจการเพาะปลูก มีลูกจ้างจำนวนน้อยมากคือร้อยละ 8.7 เท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง และมีอีกร้อยละ 19.6 ที่มีสิทธิลาคลอดแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างนั้นเป็นลูกจ้างประจำของกิจการเกษตร ในรูปเอกชนขนาดใหญ่และในรูปบริษัท โดยได้สิทธิลาในระหว่าง 20-35 วัน<sup>10</sup>

อัตราค่าจ้างของลูกจ้างหญิง ในกิจการเพาะปลูก โดยทั่วไปแล้วได้ค่าจ้างในอัตราเท่ากับลูกจ้างชาย เพราะส่วนมากแล้วลูกจ้างทุกคนทำงานในลักษณะเดียวกัน จะต่างกันบ้างที่งานหนักเบา ซึ่งบางกิจการอาจจะจ้างเฉพาะแรงงานชายในการทำงานหนัก ดังนั้น อัตราค่าจ้างในการทำงานเพาะปลูกจึงจะมีอัตราแตกต่างกันตามลักษณะงานและอายุการทำงาน มิใช่เนื่องจากเพศของแรงงาน

ในส่วนของแรงงานเด็กในกิจการเพาะปลูกพบว่ามีกรจ้างแรงงานเด็กประมาณร้อยละ 16.2 ของแรงงานทั้งหมด<sup>11</sup> มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป แม้ว่าเด็กจะเป็นผู้ที่ยังไม่เจริญวัยเต็มที่ทั้งร่างกายและจิตใจ แต่การทำงานเพาะปลูกนั้นโดยทั่วไปจะไม่มีอันตรายต่อแรงงานเด็กนัก จะกระทบกระเทือนบ้างก็ในเรื่องการศึกษา และการพักผ่อนหรือการทำงานหนักในบางกิจการ สำหรับการจ้างแรงงานเด็กนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการจ้างแรงงานหญิงคือ มีการจ้างทำงานอันตรายน้อยมาก โดยมีแรงงานเด็กร้อยละ 6.3 ของแรงงานเด็กทั้งหมดทำงานใต้ดินและใต้น้ำ ซึ่งจะเป็นการโคยดินจากท้องร่องขึ้นมากลบนแปลงพืชที่เพาะปลูก ร้อยละ 25 ต้องทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย และร้อยละ 12.5 ทำงานเช่นเดียวกันเป็นครั้งคราว ร้อยละ 12.5 จะทำงานยกของหนักเกิน 30 กิโลกรัมเป็นครั้งคราว ไม่มีการทำงานกับเครื่องจักรที่มีอันตรายหรือทำ

<sup>9</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-7.

<sup>10</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-13.

<sup>11</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-16.

งานในที่สูงที่อาจเป็นอันตราย เหตุผลที่แรงงานเด็กต้องรับจ้างแรงงานนั้น ร้อยละ 9.1 แจ้งว่าเป็นคำสั่งของบิดามารดา อีกร้อยละ 90.9 ที่เหลือมาทำงานเพราะเหตุอื่น อนึ่งสังเกตได้ว่า แรงงานเด็กเหล่านี้มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป จึงสันนิษฐานได้ว่าน่าจะจบการศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษาตอนต้นเป็นส่วนใหญ่<sup>12</sup>

## 8. สวัสดิการในการทำงาน

สวัสดิการในการทำงานหรือ "สวัสดิการแรงงาน" (Labour Welfare) หมายถึงบริการความสะอาดสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงสถานทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน<sup>13</sup> หรือหมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะอาดสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างนั่นเอง<sup>14</sup> สรุปได้ว่าสวัสดิการแรงงานหรือสวัสดิการในการทำงาน คือ ประโยชน์หรือความสะอาดสบายหรือบริการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ซึ่ง ในที่สุดจะส่งผลให้ลูกจ้างมีความพยายามหรือตั้งใจทำงานให้กับนายจ้าง เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้างทั้ง 2 ฝ่าย โดยทั่วไปนายจ้างจะจัดสวัสดิการตามความจำเป็นและความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ยา ปังยักษการปฐมพยาบาล

ในกิจการเพาะปลูกซึ่งมีทั้งการจ้างลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างงานเหมา ซึ่งลูกจ้างเหล่านี้มีทั้งแรงงานในท้องถิ่นและแรงงานอพยพมาจากถิ่นอื่น (ส่วนใหญ่มานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีสภาพแห้งแล้ง ประชากรยากจน แรงงานสิ้นความต้องการใช้แรงงาน) นายจ้างจึงจัดสวัสดิการที่เป็นสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนอาจ

<sup>12</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-15.

<sup>13</sup>International Labour Organization (Asian Regional) Conference, Report II, 1977, P. 3.

<sup>14</sup>สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์, "ความหมายของสวัสดิการแรงงาน", เอกสารในการสัมมนาทางวิชาการเรื่องสวัสดิการแรงงาน เสนอที่คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2520. (อัคราเนนา)

ได้รับสวัสดิการที่ต่างกันไปบ้างตามสภาพที่ต่างกัน เช่น ลูกจ้างแรงงานอพยพได้ที่พักแต่ลูกจ้างในท้องถิ่นไม่ได้ ขณะเดียวกันค่าจ้างของลูกจ้างก็อาจแตกต่างกัน เช่น ลูกจ้างที่พักอยู่กับนายจ้าง อาจถูกหักค่าที่พักบ้างแต่น้อยกว่าค่าเช่าที่ควรจะเป็นจริง

ลูกจ้าง ในกิจการเพาะปลูกจะได้รับสวัสดิการในการทำงานตามความจำเป็นขั้นมูลฐานเป็นประโยชน์หรือบริการในรูปแบบที่ใกล้เคียงกับกิจการอุตสาหกรรม ได้แก่ อาหารและนํ้าบ้านพักหรือที่อยู่อาศัย ยาและการดูแลสุขภาพอนามัยอื่นๆ โดยลูกจ้างเกือบทุกกิจการจะได้รับสวัสดิการนำค้มนํ้าใช้ ลูกจ้างที่พักกับนายจ้างหรือนายจ้างจัดบ้านพักให้ก็จะได้นํ้าใช้ในการหุงต้มซักผ้าและทำความสะอาดร่างกายด้วยลูกจ้างที่นายจ้างจัดบ้านพักหรือที่อยู่อาศัย ให้จะเป็นลูกจ้างที่อพยพมาจากท้องถิ่นอื่น มีจำนวนมากในฤดูกาลทำงานและต้องพักอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเช่น ฤดูกาลตัดอ้อย ถ้าเป็นช่วงการทำงานอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานจำนวนมากจากท้องถิ่นอื่น นายจ้างก็ไม่มีควมจำเป็นต้องจัดที่พักให้ลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในท้องถิ่นซึ่งมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ในส่วนของยาและการดูแลสุขภาพอนามัยนั้น ปรากฏว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับมากที่สุดคือยาสามัญประจำบ้านซึ่งมีลูกจ้างได้รับเพียงร้อยละ 29.3 ของลูกจ้างทั้งหมด 99 คน และเกือบจะไม่มีลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพหรือได้รับคำรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเลย แต่คงมีเหตุผลเนื่องมาจากการทำงานเพาะปลูกมีสภาพที่ไม่เป็นอันตรายกับสุขภาพมากนัก จึงยังไม่มีควมจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพมากไปกว่ายาสามัญประจำบ้านสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ลูกจ้างอาจได้รับในกิจการเพาะปลูกได้แก่ การให้การศึกษาแก่บุตรธิดาของคณงาน ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับเป็นลูกจ้างประจำที่ทำงานกับนายจ้างมานานและทำงานดีห้องสุขาค่าพาหนะ ในการกลับบ้านเมื่อทำงานแล้ว เสร็จจัดหาหรือจ่ายค่าพาหนะในการทำงานนุ่งผ้าห่ม (กรณีพักกับนายจ้าง) เสื้อผ้าชุดทำงาน ซึ่งสวัสดิการต่างๆ เหล่านี้ส่วนมากลูกจ้างที่ได้รับจะเป็นลูกจ้างในบริษัทเท่านั้น<sup>15</sup>

#### 9. ความปลอดภัยในการทำงาน

เนื่องจากลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างโดยตรง นายจ้างจึงมีหน้าที่ประการหนึ่ง ก็จะต้องดูแลในเรื่องความสะอาด

<sup>15</sup>ชวริย์ ยววุฒิ, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการกสิกรรม (ม.ป.ท. , ม.ป.ป.), หน้า 5-8,5-9,5-10.

ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ หรือที่ทำงานของลูกจ้าง ต้องดูแลในเรื่องความสะอาด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง เช่น กลิ่น คว้น แสง เสียง การใช้สารเคมีอันตราย ตลอดจนการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับความเสี่ยงในการทำงานของลูกจ้าง สำหรับการทำงานเพาะปลูกนั้น แม้จะเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยน้อย เพราะมีวิธีการทำงานง่ายใช้แรงงานคนเป็นส่วนมาก มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรเครื่องกลน้อย แต่นายจ้างยังต้องรับผิดชอบดูแลความปลอดภัยในการทำงานตามสภาพการทำงานที่เป็นอยู่เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยและเสี่ยงอันตรายที่อาจมีขึ้นได้อย่างดีที่สุด ในการทำงานเพาะปลูกนั้น ลูกจ้างอาจได้รับอันตรายจากสารเคมีที่ใช้บำรุงพืช เช่น ปุ๋ย สารเคมีที่ใช้กำจัดวัชพืช กำจัดสิ่งมีชีวิตที่ทำลายพืชฯ หรือในงานบางประเภทอาจมีการใช้เครื่องจักรกลบ้าง เช่น การใช้รถเกี่ยวข้าว หรือการใช้ของมีคมในการทำงาน เช่น มีดตัดหญ้า เคียวเกี่ยวข้าว ซึ่งลูกจ้างอาจได้รับอันตรายจากการใช้เครื่องมือในการทำงานเหล่านี้ หรืออาจมีภัยจากสัตว์มีพิษ เช่น งู ตะขาบ ซึ่งมีอยู่ทั่วไปในที่ไร่ ที่สวน ที่นา ตลอดจนอันตรายอื่นที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งโรคที่เกิดจากการทำงานซึ่งอาจเกิดขึ้นและปรากฏอาการทันที หรือสะสมและปรากฏอาการภายหลัง นายจ้างในกิจการเพาะปลูกจึงควรจัดเตรียมเครื่องป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เช่น เครื่องกรองอากาศในการทำงานที่อาจมีฝุ่นละออง เขม่า กลิ่น หรือละอองสารเคมี ถุงมือยางเมื่อใช้ของมีคมเป็นเครื่องมือในการทำงาน รองเท้ายางเมื่อทำงานที่อาจถูกสัตว์มีพิษขบกัด ซึ่งในสภาพความเป็นจริงมีนายจ้างจำนวนมากที่จัดเครื่องป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นนายจ้างในกิจการขนาดใหญ่ทั่วไปในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานราชการและรูปเอกชนไม่จดทะเบียน<sup>16</sup> เหตุที่นายจ้างทั่วไปไม่ให้ความสำคัญกับการจัดหาเครื่องป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานส่วนบุคคลให้ลูกจ้างนั้น เพราะว่าการทำงานเพาะปลูกโดยทั่วไปมีความเสี่ยงภัยอันตรายในการทำงานน้อย

#### 10. ปัญหาการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

จากสภาพการทำงานเพาะปลูกที่กล่าวมาประกอบกับการขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานควบคุม เปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นได้ว่าแรงงานรับจ้างในกิจการเกษตรขนาดใหญ่ไม่ว่า

<sup>16</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-9.

จะประกอบการทำงานในรูปแบบบริษัทจดทะเบียนหรือในรูปแบบเอกชนไม่จดทะเบียน จะมีสภาพการทำงานและผลประโยชน์ที่ดีกว่าแรงงานในครัวเรือนเกษตรขนาดเล็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมแล้ว เห็นได้ว่าแรงงานรับจ้างในกิจการเกษตรขนาดเล็กมีสภาพการทำงานและผลประโยชน์ด้อยกว่าอย่างมาก แต่ทั้งนี้ก็เป็นเพราะความแตกต่างระหว่างการทำงาน กล่าวคือ งานอุตสาหกรรมมีระบบการทำงานที่แน่ชัดกว่า การทำงานมีการใช้เครื่องจักรหรือสารเคมีและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากกว่าลูกจ้างมีความเสี่ยงภัยในการทำงานมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างงานอุตสาหกรรม และงานพาณิชยกรรมเป็นกลุ่มแรก ในส่วนของงานเกษตรกรรมนั้น กฎหมายยกเว้นไม่ให้การคุ้มครองแรงงานเว้นแต่กิจการจะมีการใช้ลูกจ้างตลอดปีหรือมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากสภาพการผลิตและการทำงานเกษตรกรรมนั้น ยังไม่สามารถกำหนดหรือจัดระบบการทำงานอย่างแน่นอนได้ เช่นเดียวกับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม การทำงานขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศ (เช่นในวันที่ฝนตกจะไม่สามารถปลูกพืชหรือฉีดยากำจัดศัตรูพืช) และฤดูกาลตามธรรมชาติยังมีอิทธิพลในการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน (เช่น ต้องปลูกอ้อยต้นฤดูฝน) ซึ่งส่งผลมาถึงความต้องการใช้แรงงานที่จะต้องแรงงานจำนวนมากในช่วงสั้นๆ สำหรับการทำงานรีบเร่งบางอย่าง (เช่นฤดูเกี่ยวข้าว) ตลอดจนนายจ้างและลูกจ้างยังมีการปฏิบัติต่อกันอย่างยึดหยุ่น อะลุ่มอะล่วย ไม่เคร่งครัดนัก การทำงานทั้งเวลาทำงาน เวลาพัก มีความยืดหยุ่น การเข้าการออกจากงานวันหยุด วันลาต่างๆ เป็นไปตามสภาพแวดล้อมเฉพาะหน้า จะมีการกำหนดไว้บ้างก็เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติมากกว่าที่จะยึดถืออย่างเคร่งครัด นายจ้างและลูกจ้างจำนวนมากยอมรับสภาพการณ์ เช่นนั้นว่าเป็นวิถีแห่งการทำงานของตน ดังนั้น ปัญหาการจ้างแรงงานในการทำงานเพาะปลูกจึงต้องเป็นสิ่งที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้รู้สึกว่าเป็นปัญหา มิใช่หน้าสภาพการทำงานของลูกจ้างไปเปรียบเทียบกับสภาพของลูกจ้างงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม แล้วสรุปปัญหาเช่นเดียวกันโดยใช้ระดับการพิจารณาเช่นเดียวกัน

#### 10.1 ปัญหาการจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานในกิจการหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะ เป็นนายจ้างในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม ในภาคอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรมนั้น นายจ้างในกิจการขนาดกลางหรือขนาดเล็กอาจจะประสบปัญหาค่าแรงสูง ดังจะเห็นได้จากสถิติการค้า เน้นคดีฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติ



ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 ประกอบกับข้อ 8\* ปรากฏว่ามิายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด (สถิติการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ปรับ พ.ศ. 2537 กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ในขณะที่ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นในงานเกษตรกรรม เพราะกฎหมายเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้บังคับใช้ในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเท่านั้น\*\* นายจ้างในงานเกษตรกรรมจึงสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างตามที่ตนเห็นสมควร ในอัตราที่ไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายกับกิจการมากเกินไป ปัญหาแรงงานของนายจ้างในกิจการเพาะปลูกนั้น สามารถแยกพิจารณาเป็นปัญหาลูกจ้างประจำและปัญหาลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งสภาพปัญหาจะแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงานและขนาดของกิจการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน ประเภทการจ้าง การคำนวณและกำหนดจ่ายค่าจ้างและสภาพการทำงานอื่นๆ ที่ตามมา ดังนี้

#### ปัญหาของนายจ้างที่เกิดจากลูกจ้างประจำ

เนื่องจากกิจการเพาะปลูกมีการจ้างลูกจ้างประจำจำนวนน้อย กล่าวคือ กิจการที่จ้างส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดใหญ่ในรูปบริษัท และจ้างลูกจ้างประจำไว้จำนวนหนึ่งเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพราะงานเพาะปลูกบางขั้นตอนนั้นไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น ขั้นตอนการดูแลหลังจากการปลูกพืชแล้ว จนถึงขั้นตอนที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากก็จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างเหมามาทำงานนั้นจนเสร็จแล้วเลิกจ้างในระยะเวลาสั้นๆ ดังนั้น ในช่วงฤดูกาลทำงาน

\*ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 "ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้ (4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" และข้อ 8 "นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ"

\*\*ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 27 กันยายน 2537 ข้อ 2 "ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่ (1) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์"

หรือระยะที่มีงานชุกต้องรีบทำอย่างเร่งด่วนนั้นลูกจ้างประจำก็จะทำงานร่วมกับลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างเหมาที่นายจ้างได้จ้างเพิ่มในช่วงสั้นๆ จำนวนมาก หรืออาจเป็นผู้ควบคุมการทำงานของลูกจ้างอื่นด้วย ดังนั้น ปัญหาการขาดงาน หยุตงานบ่อยของลูกจ้างประจำจึงไม่ถือเป็นปัญหาที่สำคัญของนายจ้าง เพราะมีจำนวนน้อยจึงไม่กระทบกระเทือนการทำงานส่วนรวม

นายจ้างส่วนใหญ่มีปัญหาในการจ้างลูกจ้างประจำดังนี้

1. ปัญหาการควบคุมคุณภาพในการทำงานของลูกจ้างไม่ได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ<sup>17</sup> เพราะงานที่ทำงานจะเสียหายได้และอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ไขการทำงานด้วยคุณภาพนั้น เช่น ในขั้นตอนปลูกพืช การหยอดเมล็ดพืช หรือปักหน่อพืชบางประเภท ถ้าไม่สม่ำเสมอจะทำให้เสียเนื้อที่เพาะปลูก หรือถ้าหยอดลงในหลุมเดียวกันเมื่อพืชโตอาจต้องถอนต้นใดต้นหนึ่งทิ้ง หรืออาจจะเสียหายทั้งสองต้น

2. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือบางฤดูกาล กล่าวคือ ในช่วงฤดูกาลการขาดแคลนแรงงานมีฝีมืออาจจะกลายเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของนายจ้างได้เช่นกัน<sup>18</sup> เพราะแรงงานมีฝีมือ 1 คน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาเท่าๆ กันจะทำงานได้มากกว่าแรงงานอื่นๆ เช่น ในฤดูกาลตัดอ้อย แรงงานมีฝีมือสามารถตัดอ้อยได้มากกว่าแรงงานอื่นๆ เมื่อขาดแรงงานประจำก็ต้องจ้างแรงงานชั่วคราวที่ด้วยความสามารถที่มากขึ้นสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากขึ้น

3. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือเป็นประจำซึ่งทำความเสียหายให้คล้ายกับการขาดแคลนในบางฤดูกาล แต่ความรุนแรงของปัญหาจะน้อยกว่าเพราะนอกฤดูกาลเร่งด่วนนั้นการทำงานจะมีความยืดหยุ่นมากกว่า เมื่องานไม่เร่งมากหรือจำนวนงานไม่มากนักลูกจ้างที่เหลือพอจะช่วยกันทำงานให้เสร็จลงได้โดยไม่เกิดความเสียหายแม้งานจะเสร็จช้าลงบ้างก็ตาม

สรุปได้ว่าปัญหาแรงงานของนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้างประจำนั้นเป็นปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและฝีมือการทำงานเป็นส่วนมาก เพราะลูกจ้างเหล่านี้ปกติจะไม่ขาดงาน หยุตงาน หรือเข้าออกงานบ่อยนัก เพราะการจ้างประจำทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคง มีสวัสดิการที่ดีกว่าลูกจ้างอื่น มีเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานที่รัดกุมกว่า ตลอดจนลูกจ้างประจำ

<sup>17</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-6.

<sup>18</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-7.



มีจำนวนน้อย นายจ้างย่อมจะจ้างลูกจ้างประเภทอื่นมาเสริมเมื่องานมากอยู่แล้ว ลูกจ้างประจำ จึงไม่สร้างปัญหาให้กับนายจ้างมากนักในการทำงานส่วนรวม

### ปัญหาของนายจ้างที่เกิดจากลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมา

ลูกจ้างชั่วคราว คือ ลูกจ้างที่นายจ้างได้จ้างมาทำงานเป็นคราวๆ ไป โดยมาก จะจ้างทำงานในฤดูกาลทำงานที่ต้องใช้แรงงานมาก ซึ่งลูกจ้างประจำมีจำนวนไม่พอที่จะทำงาน ได้ทันเวลา หรือในบางกิจการอาจมีแต่การจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างลูกจ้างเหมาเป็นช่วงๆ โดยไม่มีลูกจ้างประจำ นายจ้างส่วนมากเห็นว่าปัญหาสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานชั่วคราวนั้น ได้แก่

1. ปัญหาการขาดงาน หยุตงานบ่อย ควบคุมยาก ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุด เนื่องจากลูกจ้างรู้ว่าตนมีระยะเวลาการทำงานสั้น ค่าจ้างมีอัตราค่อนข้างต่ำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับช่วงที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจะเป็นช่วงฤดูกาลที่มีงานชุก ซึ่งนายจ้างที่ประกอบการอย่างเดียวกันทุกๆ รายต่างก็มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก หากมีเหตุสร้างความไม่พอใจลูกจ้างจะออกจากงานที่เดิมไปรับจ้างที่อื่นได้ ลูกจ้างจึงไม่ผูกพันและขาดความรับผิดชอบกับการทำงานแต่ละที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างในท้องถิ่นที่มีงานเกษตรกรรมของตนเอง อาจจะหยุดงานเพื่อทำการเกษตรกรรมของตนเองเมื่อใดก็ได้ ปัญหารองลงมาคือ
2. ปัญหาการควบคุมคุณภาพในการทำงานของลูกจ้างไม่ได้
3. การขาดแคลนแรงงานทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือในฤดูกาลทำงาน โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือนั้นเป็นปัญหาหนักมากกว่า ซึ่งปัญหาเหล่านี้สร้างความเสียหายและค่าใช้จ่ายให้นายจ้างได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ
4. ปัญหาการเข้าออกของคนงาน ซึ่งจะมีลูกจ้างเข้าทำงานใหม่และออกจากงานหมุนเวียนกันตลอดเวลา จนบางครั้งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน<sup>19</sup>

10.2 ปัญหาการจ้างแรงงานของลูกจ้าง ในขณะที่นายจ้างมีปัญหาแรงงานหลายด้านซึ่งกระทบกระเทือนการผลิตโดยรวม ซึ่งส่งผลถึงรายได้และค่าใช้จ่ายของกิจการในที่สุดลูก

<sup>19</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-8.

จ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ค้ำประกันว่ามีปัญหาในการรับจ้างหลายด้านเช่นกัน จากการสอบถามลูกจ้าง 99 คน<sup>20</sup> พบว่าปัญหาสำคัญที่สุดของแรงงานในงานเพาะปลูกมีปัญหาในการรับจ้างแรงงาน ดังนี้

1. ปัญหาอัตราค่าจ้างต่ำ แรงงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 62.2 ของแรงงานทั้งหมดเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับนั้นน้อยเกินไป ในจำนวนนี้มีลูกจ้างในกิจการเกษตรขนาดใหญ่ในรูปบริษัทจำนวนหนึ่งแจ้งด้วยว่าได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำเกินไป ทั้งที่อัตราค่าจ้างในบริษัทนั้นมีอัตราเฉลี่ยสูงกว่าอัตราค่าจ้างในกิจการเกษตรกรรมที่ประกอบโดยไม่จดทะเบียนนิติบุคคล

2. ปัญหางานไม่มั่นคง ซึ่งจะเกิดกับลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีสาเหตุจากสภาพการจ้างงานที่จะจ้างกันมากในฤดูกาลผลิตช่วงสั้นๆ เป็นคราวๆไป แต่อย่างไรก็ตามมีลูกจ้างเพียงจำนวนหนึ่งคือร้อยละ 38.8 ของลูกจ้างทั้งหมด ที่ได้รับความกระทบกระเทือนจากปัญหานี้ เพราะลูกจ้างที่ทำงานชั่วคราวจำนวนหนึ่งเป็นลูกจ้างในท้องถิ่นมีกิจการเกษตรกรรมของตนเองหรือครอบครัว จะมารับจ้างทำงานเป็นรายได้เสริมในช่วงที่กิจการของตนเองยังไม่ต้องการใช้แรงงาน จึงไม่ผูกพันยึดถืองานรับจ้างเป็นอาชีพหลักในการดำรงชีวิตตั้งแต่แรกแล้ว

3. ปัญหาหนักหนามาก มีลูกจ้างร้อยละ 34.7 ของทั้งหมดแจ้งว่าทำงานหนักมากกลุ่มผู้แจ้งได้แก่ลูกจ้างในกิจการข้าว สับปะรด และอ้อย ซึ่งมีฤดูกาลทำงานที่ต้องเร่งทำงานในพื้นที่ขนาดใหญ่ กลางแจ้ง

4. ปัญหาเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีลูกจ้างร้อยละ 18.4 ของลูกจ้างทั้งหมดแจ้งว่าเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปัญหาอื่นๆ ซึ่งถือเป็นปัญหาแต่เกิดกับลูกจ้างจำนวนน้อย ร้อยละ 2-5 ได้แก่ งานอันตรายเสี่ยงภัย การขาดแคลนที่พักอาศัยที่อยู่แออัด ซึ่งเกิดกับลูกจ้างชั่วคราวจำนวนหนึ่ง การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา และปัญหาอื่นๆ เช่น สภาพการทำงานไม่ดี การขัดแย้งกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน การทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน การแยกที่อยู่กับครอบครัว แต่ปัญหาเหล่านี้มีน้อยและแรงงานส่วนใหญ่ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นปัญหา

สรุปได้ว่าลูกจ้างในกิจการเพาะปลูกมีความรู้สึกว่ อัตราค่าจ้างที่ต่ำเกินไปนั้น เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของพวกตน ในขณะที่นายจ้างไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นปัญหาเรื่องค่าจ้างคนงานแต่อย่างใดนอกเหนือจากเรื่องอัตราค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างจะมีปัญหาในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน

<sup>20</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-10.

และสภาพการทำงานอื่นๆ โดยเกือบจะไม่มีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการจ้างงานส่วนมากมีระยะสั้น ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะยืดหยุ่นมากพอสมควร

#### สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในงานประมงน้ำกร่อย

การประมงโดยทั่วไปนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามแหล่งของการประมง คือ การประมงน้ำจืด และการประมงน้ำเค็ม ส่วนวิธีการประมงนั้น อาจเป็นการจับปลาหรือสัตว์น้ำในเขตประมงธรรมชาติ เช่น ในทะเลหรืออ่าว และการสร้างบ่อเพาะพันธุ์หรือเลี้ยงปลา หรือสัตว์น้ำอื่นๆ เช่น กุ้ง เป็นต้น<sup>21</sup> แต่ในกรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดให้งานประมง เป็นงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่มีการใช้ลูกจ้างตลอดปีหรือมีลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยนั้น และต่อมา ได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล พ.ศ. 2536 ซึ่งหมายถึงการทำงานจับสัตว์น้ำในทะเล ซึ่งโดยสภาพต้องออกเรือและอยู่ในทะเลติดต่อกันหลายวันทำให้ลูกจ้างในกิจการประมงแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือลูกจ้างในกิจการประมงทะเลซึ่งจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย พ.ศ. 2536 และลูกจ้างในกิจการประมงอื่นๆ ที่ไม่ใช่กิจการประมงทะเล ซึ่งอาจจะเป็นการประมงน้ำจืด ประมงน้ำกร่อย หรือประมงน้ำเค็มก็ได้ เพราะด้วยวิทยาการประมงสมัยใหม่ สามารถใช้สารเคมีปรับระดับความเป็นกรดหรือด่างของน้ำให้กลายเป็นน้ำจืด น้ำกร่อยหรือกระทั่งน้ำเค็มก็ได้ หรือโดยธรรมชาติที่น้ำในแต่ละพื้นที่จะมีความแตกต่างกันตามแต่ว่าบริเวณนั้นจะมีปริมาณน้ำทะเลเข้ามาหรือน้อย ซึ่งในที่นี้จะทำการศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในงานประมงน้ำกร่อย ซึ่ง ผศ. จำนงค์ สมประสงค์ ได้ศึกษาไว้ในรายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง โดยทำการศึกษาดูอย่างกิจการประมงน้ำกร่อยในจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวอย่างผู้ประกอบการ 4 ราย ตัวอย่างลูกจ้าง 11 คน

<sup>21</sup>กฎหมายเกษตร เอกสารสอนชุดวิชา หน่วยที่ 9-15 เล่ม (1) (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

การทำประมงน้ำกร่อยในความหมายอย่างแคบตามความนิยมในการประกอบกิจการ หมายถึง การเพาะพันธุ์และการเลี้ยงกุ้งกุลดา ปลากระพง ปลาเก๋า ซึ่งเป็นสัตว์น้ำทะเลชายฝั่ง ที่ประชาชนนิยมบริโภคเป็นสินค้าที่ตลาดมีความต้องการสูงมาก ในเมื่อการประมงทะเลจับจาก ทะเลชายฝั่งได้น้อยลง จึงได้มีการริเริ่มประกอบการประมงน้ำกร่อยด้วยวิธีการขุดบ่อเพาะพันธุ์ และเพาะเลี้ยงตามชายทะเล ภายใต้เทคโนโลยีการประมงแผนใหม่ขึ้น<sup>22</sup> แต่ในความหมาย อย่างกว้างการทำประมงน้ำกร่อยมีความหมายกว้างครอบคลุมการทำงานที่เป็นการจับ ดัก ล่อทำ อันตราย ฆ่าหรือเก็บสัตว์น้ำ ในที่จับสัตว์น้ำด้วยเครื่องมือทำการประมงหรือด้วยวิธีใดๆ ภายใน แหล่งน้ำกร่อย ซึ่งแหล่งประมงหรือสถานที่ทำการประมงน้ำกร่อยนี้ อาจเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ หรือเป็นแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นมาเอง เช่น ขุดบ่อเลี้ยงปลา ซึ่งคำว่า "สัตว์น้ำ" ที่ทำการประมงนี้ มีความหมายตามพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2490 มาตรา 4 (1) ว่า "ปลา เต่า กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเปลือกคลานรวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วย นม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ และ จำพวกสาหร่ายทะเล และความหมายรวมถึงสัตว์อื่นที่อาศัยอยู่ในน้ำ และพันธุ์ไม้น้ำอื่นๆ ตามที่ ได้มีพระราชกฤษฎีการะบุชื่อ" จึงอาจกล่าวได้ว่า "การประมงน้ำกร่อย" หมายถึง การจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า เก็บ ตลอดจนการเพาะพันธุ์ การเลี้ยงสัตว์น้ำประเภทต่างๆ รวมทั้งไข่ เปลือก ฟองน้ำ สาหร่าย หรือสิ่งอื่นที่เป็นผลผลิตของสัตว์น้ำเหล่านั้น ภายในแหล่งน้ำกร่อยการ ทำประมงน้ำกร่อยที่นิยมในปัจจุบัน ได้แก่ การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลดา หอย และปลากระพง ปลาเก๋า ซึ่งเป็นสัตว์น้ำเศรษฐกิจ เป็นที่นิยมรับประทานและมีราคาพอสมควรจนถึงแพงมาก เป็นงาน เกษตรกรรมที่มีผู้นิยมประกอบการกันมากในแถบชายฝั่งทะเล หรือในบริเวณที่มีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่ใกล้ สามารถหมุนเวียนเปลี่ยนถ่ายน้ำได้สะดวก ในบางสถานที่ซึ่งผู้ประกอบการเป็นเจ้าของหรืออาศัยอยู่ใกล้เคียง มีสภาพเป็นแหล่งทำการประมงซึ่งสามารถลงทุนด้วยต้นทุนที่ต่ำหรือ ไม่สูงมากนัก เช่น ผู้ที่มีถิ่นฐานอยู่บริเวณชายฝั่งทะเลหรือบริเวณใกล้แม่น้ำใหญ่ ตลอดจนการ ประกอบอาชีพประมงนั้นกฎหมายมิได้เข้าไปควบคุมมากนัก ปราภฏในพระราชบัญญัติการประมง

<sup>22</sup>งานงค์ สมประสงค์, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างใน กิจการประมง, (กรุงเทพมหานคร 2529), หน้า 5

พ.ศ. 2470\* ให้ผู้ประกอบการประมงมาจดทะเบียนกับพนักงานเจ้าหน้าที่เท่านั้น

การทำงานในกิจการประมงน้ำกร่อย ซึ่งเป็นงานเกษตรกรรมประเภทหนึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 นั้น ลูกจ้างแรงงานในกิจการย่อมมีสภาพและปัญหาในการทำงานแตกต่างไปจากการทำงานประเภทอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรรมอื่นหรืองานอุตสาหกรรม และงานพาณิชยกรรม ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานรับจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยมีสภาพการทำงานและปัญหาในการทำงาน ดังต่อไปนี้



### 1. ประเภทการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยส่วนใหญ่จะจ้างเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนโดยมีการจ้างลูกจ้างประจำรายวันเพียงจำนวนน้อย การจ้างงานในกิจการประมงน้ำกร่อยนี้มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงาน กล่าวคือ จากลักษณะงานซึ่งสามารถทำงานต่อเนื่องได้ตลอดปี ไม่ขึ้นกับฤดูกาลเหมือนการทำงานเพาะปลูก และนายจ้างสามารถควบคุมการทำงานได้อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการทำงานต้องใช้ความปราณีต ใช้ฝีมือ ใช้ความชำนาญในการเพาะพันธ์และดูแลสัตว์น้ำ เช่น การเลี้ยงปลาในบ่อที่บางชั้นตอน อาทิ การปล่อยลูกปลาลงบ่อต้องตรวจอุณหภูมิให้พอเหมาะและควบคุมให้คงที่ ทำให้นายจ้างต้องการลูกจ้างที่ทำงานอยู่ประจำนานๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความชำนาญ หรือเมื่อได้ลูกจ้างที่มีฝีมือมีความชำนาญอยู่แล้ว ก็ต้องการให้ลูกจ้างอยู่ทำงานด้วยกันนานๆ และนายจ้างเองก็สามารถประกอบการติดต่อกันได้ตลอดทั้งปี เช่น กิจการที่เลี้ยงปลาในบ่อ เมื่อปลาได้น้ำหนักได้ขนาดที่จะขาย นายจ้างก็จะเตรียมลูกปลาชุดใหม่เพื่อจะปล่อยลงบ่อหลังจากที่จับปลาชุดเก่าขึ้นจากบ่อแล้ว ซึ่งก่อนที่จะปล่อยลูกปลาชุดใหม่ลงบ่อ อาจมีการทำความสะอาดบ่อพักการเลี้ยงปลาในบ่อที่ซึ่งลูกจ้างเลี้ยงปลาก็เป็นผู้ทำความสะอาดบ่อปลา

\*พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2490 มาตรา 25 "ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกประกาศกำหนดให้ผู้มีอาชีพในการประมง การค้าสินค้าสัตว์น้ำ ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำและอุตสาหกรรมสัตว์น้ำที่จะได้มีพระราชกฤษฎีการะบุไว้ในท้องที่ใดๆ มาจดทะเบียนได้ และจะกำหนดให้ผู้มีอาชีพเหล่านี้มาขออนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เสียก่อนดำเนินการอาชีพเหล่านั้น โดยให้เสียค่าธรรมเนียมหรือยกเว้นค่าธรรมเนียมตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้"

เช่นกัน ดังนั้น แม้บางครั้งจะมีเวลาพักการเลี้ยงปลาใหม่ ลูกจ้างก็ยังคงต้องทำงานตามสภาพพื้นที่ ซึ่งการทำประมงสัตว์น้ำอื่นก็มีสภาพไม่ต่างกันนัก โดยสัตว์บางประเภทอาจจะไม่ต้องทำความสะอาดบ่อทุกครั้งที่เปลี่ยนชุดเลี้ยง ลูกจ้างจะต้องทำงานต่อเนื่องกันไปตลอดปี หรือในกรณีที่มีการพักงานประจำ เพื่อรอสัตว์น้ำชุดใหม่ที่ส่งมาไม่ถึง นายจ้างก็จะหางานอื่นในสถานประกอบการให้ลูกจ้างทำรอสัตว์น้ำชุดใหม่ ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตกลงจ้างกันเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ต่างกับลูกจ้างในกิจการเพาะปลูกที่จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากกว่า สาเหตุของความแตกต่างน่าจะมาจากระยะเวลาและลักษณะในการทำงานซึ่ง ในกิจการเพาะปลูกนั้นมักต้องการลูกจ้างจำนวนมากในช่วงฤดูกาลทำงานบางอย่างเท่านั้น แต่การประมงน้ำกร่อยต้องการแรงงานจำนวนหนึ่งตลอดทั้งปี และจากลักษณะการประกอบการที่มีการใช้ลูกจ้างทั้งปี ทำให้แรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยจำนวนมาก ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515

## 2. ลักษณะของลูกจ้าง

ในกิจการประมงน้ำกร่อย ซึ่งการทำงานต่างกับงานประมงทะเลที่ต้องออกเรือหาปลาในทะเลครั้งหนึ่งๆ ประมาณครึ่งเดือนหรือกว่านั้น โดยกิจการประมงน้ำกร่อยส่วนใหญ่จะประกอบการด้วยการขุดบ่อเลี้ยงสัตว์น้ำ หรือทำการประมงภายในพื้นที่บริเวณหนึ่งบริเวณใดเป็นการประจำ การทำงานโดยทั่วไปจึงสามารถทำงานกันได้ทั้งชายและหญิงต่างกับงานประมงทะเลที่จะจ้างลูกจ้างแรงงานเฉพาะเพศชายเท่านั้น ประกอบกับการทำงานประมงน้ำกร่อยต้องการความประณีตในการทำงานเลี้ยงสัตว์น้ำพอสมควร จึงมีการจ้างลูกจ้างชายและหญิงในอัตราเท่าๆ กัน จะมากหรือน้อยกว่ากันก็เนื่องจากสภาวะการเข้าออกงานของแรงงานในแต่ละช่วงมากกว่าจะเป็นเพราะนายจ้างเลือกจ้างเพศใดเพศหนึ่งมากกว่ากัน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18-35 ปี มีการศึกษาในระดับประถมต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับมากที่สุด และมีสถานภาพโสดมากกว่ามีครอบครัวเป็นแรงงานในท้องถิ่นประมาณร้อยละ 30.7<sup>23</sup> ของลูกจ้างทั้งหมด แสดงว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพจากท้องถิ่นอื่นซึ่งอพยพมาจากท้องถิ่นใกล้เคียงภายใน

<sup>23</sup>จันทน์ สมนประสงค์, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมง (ม.ป.ท. , ม.ป.ป.) หน้า 4.

ภาคเดียวกัน อพยพมาจากภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในจำนวนคละกันไป จะเห็นได้ว่า ลูกจ้าง ในกิจการประมงน้ำกร่อยมีลักษณะคล้ายกับลูกจ้าง ในกิจการเพาะปลูกหลายประการทั้งใน ด้านอายุ สถานภาพทางครอบครัว ในด้านท้องถิ่นที่อยู่ก็จะคล้ายกับลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้าง เหมาซึ่งอพยพมาจากท้องถิ่นอื่น

### 3. สภาพการทำงาน

การประกอบกิจการประมงน้ำกร่อย สามารถจัดขนาดของกิจการได้ตามปริมาณ พื้นที่และลูกจ้างซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในกิจการเพาะพันธุ์และเลี้ยงกุ้งและปลา ซึ่งเป็นการประมง น้ำกร่อยที่นิยมกันมาก เพราะมีวิธีการเพาะพันธุ์และเลี้ยงที่ไม่ยากนัก การลงทุนไม่สูงมากเมื่อ เปรียบเทียบกับกำไรที่อาจได้รับ และได้ทุนคืนภายในเวลาไม่นาน จะใช้เนื้อที่ตั้งแต่ 8 ไร่จนถึง 160 ไร่ หรือหากจะใช้เนื้อที่น้อยกว่าหรือมากกว่าที่กล่าวมานี้ก็จะมีเพียงไม่กี่แห่ง ประมาณได้ว่า กิจการที่มีเนื้อที่ 8-15 ไร่ จะมีลูกจ้างทำงานประมาณ 10-19 คน กิจการที่มีเนื้อที่ 16-50 ไร่ จะมีลูกจ้างประมาณ 20-49 คน กิจการที่มีเนื้อที่ 51-100 ไร่ จะมีลูกจ้างประมาณ 50-99 คน กิจการที่มีเนื้อที่ตั้งแต่ 100 ไร่ขึ้นไป จะมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยทั่วไปแล้วผู้ประกอบการ ประมงน้ำกร่อยจะประกอบกิจการในรูปกิจการส่วนบุคคลไม่จดทะเบียนขนาดที่ดิน 8-15 ไร่ และ 16-50 ไร่ ลูกจ้างประมาณ 10-19 คน และ 20-49 คนตามลำดับจัดเป็นกิจการส่วนบุคคล ขนาดเล็ก ใช้เงินทุนในจำนวนจำกัด จึงมีการจ้างแรงงานในจำนวนจำกัดตามไปด้วย<sup>24</sup>

ในการทำงานประมงน้ำกร่อยนั้นการทำงานจะไม่ขึ้นกับดินฟ้าอากาศมากนัก คือ อาจ จะเกี่ยวข้องกับอู่เลี้ยงกุ้งที่สถานที่ทำงานอยู่กลางแจ้ง เมื่อฝนตกอาจจะต้องหยุดการทำงาน และ การทำงานจะไม่ขึ้นกับฤดูกาลเลยถ้าเป็นการขุดบ่อเลี้ยง เนื่องจากสามารถนำสัตว์น้ำมาลงบ่อทด แทนกันได้ตลอดเวลา สามารถทำงานกันได้ตลอดทั้งปี แต่ก็มีการทำงานในกิจการอีกส่วนหนึ่ง ที่ การทำงานขึ้นอยู่กับฤดูกาล แต่สามารถทำงานติดต่อกันได้ถึง 6 เดือนหรือกว่านั้นจนเกือบตลอด ทั้งปี ลูกจ้างอาจทำงานในที่แจ้งหรือทำงานในที่ร่มและที่แจ้งพอๆ กัน แล้วแต่สภาพของสถาน ประกอบการซึ่งบางกิจการบ่อเพาะพันธุ์บ่อเลี้ยงอาจอยู่ในที่แจ้งทั้งหมด หรือบางแห่งอาจมีการ แบ่งแยกบ่อเพาะพันธุ์หรือบ่อเลี้ยงตามอายุของสัตว์น้ำ โดยอาจมีบางส่วนอยู่ในร่มเพื่อความเจริญ

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 8.

ที่ดีกว่าของสัตว์น้ำ โดยเฉพาะกิจการเพาะพันธุ์สัตว์น้ำจะขุดสร้างบ่อเลี้ยงกันในที่ร่ม โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างจะทำงานในเวลากลางวัน แต่ในกิจการจำนวนน้อยหรือในช่วงการเจริญเติบโตของสัตว์บางชนิดในช่วงใดช่วงหนึ่ง หรือด้วยสภาวะอากาศ ลูกจ้างอาจจะต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วยแต่ยังคงทำงานในช่วงเวลากลางวันเป็นหลักกล่าวคือมีลูกจ้างจำนวนน้อยต้องทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน อากาศภายในสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศที่ดี และไม่มีกลิ่นรุนแรง และต้องรักษาความสะอาดของน้ำอยู่เสมอ ในกิจการประมงน้ำกร่อยลูกจ้างและนายจ้างจะมีการตกลงเงื่อนไขการว่าจ้างกันในเรื่องที่เป็นสาระสำคัญของการจ้างซึ่งไม่อาจละเลยได้ เพราะไม่เช่นนั้นจะมีปัญหาภายหลัง โดยจะตกลงกันในเรื่องหน้าที่หลัก อาหารการกิน และการรักษาพยาบาลมากที่สุด ที่รองลงไปได้แก่ ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง ตำแหน่งงาน วันหยุดและจำนวนวันหยุด นอกเหนือจากนั้นซึ่งอาจจะตกลงกันแต่ในจำนวนน้อย ได้แก่ ปริมาณงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และแทบจะไม่มีการตกลงกันเลยในเรื่องเงินทดแทน ระยะเวลาการว่าจ้าง ค่าเดินทาง กลับภูมิลำเนาและเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณงานและชั่วโมงการทำงานต่อวันนั้นไม่มีความแน่นอน จะทำงานกันตามสภาพแวดล้อมในวันนั้นๆ ตามวิธีการทำงานประมงน้ำกร่อยทั่วไป ส่วนเงินทดแทนนั้นด้วยเหตุที่กิจการส่วนมากเป็นกิจการขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ในรูปกิจการส่วนบุคคลไม่จดทะเบียนไม่ใช่กิจการขนาดใหญ่หรืออยู่ในรูปบริษัทซึ่งมีการจัดการในเรื่องต่างๆ ที่ดีกว่า นายจ้างจึงไม่ลงทุนให้ลูกจ้างในเรื่องนี้ ประกอบกับการทำงานมีความเสี่ยงกับอันตรายน้อย ส่วนเรื่องระยะเวลาการว่าจ้างและค่าเดินทางกลับภูมิลำเนานั้นไม่มีความจำเป็นจะต้องตกลงนัก เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ทำงานได้ทั้งปี<sup>25</sup>

การทำงานประมงน้ำกร่อยนั้นมีลักษณะการทำงานคล้ายการเลี้ยงสัตว์ทั่วไปคือเตรียมบ่อหรือสถานที่เพาะเลี้ยง ปล่อยสัตว์น้ำซึ่งมักเป็นลูกปลา ลูกกุ้ง หรือลูกสัตว์น้ำอื่นๆ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการเพาะเลี้ยง ซึ่งต้องการความปราณีตละเอียดอ่อนในการดูแลอยู่บ้าง เช่น ควบคุมอุณหภูมิ น้ำ ควบคุมค่าความเป็นกรด่างของน้ำให้เหมาะสมกับประเภทสัตว์น้ำที่เลี้ยง สังเกตการเจริญเติบโตโดยต้องระมัดระวังสัตว์น้ำบางตัวที่เจริญเติบโตมากกว่าตัวอื่นเพราะสัตว์ที่โตกว่าอาจจะกินสัตว์ที่เล็กกว่าเป็นอาหาร ให้อาหารดูแลความสะอาดของน้ำและบ่อน้ำ เมื่อสัตว์น้ำที่เพาะเลี้ยงเจริญเติบโตได้ขนาดก็จะจับเพื่อขาย หลังจากนั้นจะทำความสะอาดบ่อเพาะเลี้ยงนั้น

<sup>25</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 19-21



ซึ่งอาจจะมีการพักผ่อนชั่วคราวโดยลูกจ้างต้องดูแลความสะอาด และอาจต้องทำงานอื่นที่นายจ้างมอบหมาย และในที่สุดก็จะปล่อยสัตว์น้ำชุดใหม่เพื่อทำการเพาะเลี้ยงต่อไป

#### 4. ชั่วโมงการทำงาน

โดยลักษณะของกิจการประมง เป็นเรื่องยากที่จะคำนวณหาชั่วโมงทำงานที่แท้จริงในการทำงาน เพราะเวลาทำงานในแต่ละวันจะผันแปรไปตามเวลาที่ลูกจ้างจะทำงานประจำในวันหนึ่งๆ เสร็จ ซึ่งเวลาเริ่มและเวลาเลิกงานในแต่ละวันจะไม่ตรงกันนัก โดยน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันอย่างไม่เคร่งครัดต่อเวลา โดยจะปฏิบัติต่อกันด้วยการยืดหยุ่นเช่นเดียวกับงานเกษตรกรรมอื่นๆ ทั้งที่นายจ้างและลูกจ้างน่าจะกำหนดเวลาเริ่มงานและเลิกงานในแต่ละวันได้ แม้ว่าการประมงจะเป็นงานที่ต้องทำกับสิ่งมีชีวิต แต่ลูกจ้างรู้ว่าตนต้องทำงานในแต่ละวันอย่างไรบ้าง จึงน่าจะกะช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันให้พอดีกับกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงานได้ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ชั่วโมงการทำงานปกติในการทำงานของลูกจ้างถือว่ามีความสำคัญพอสมควร เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างแรงงานมากถ้าเวลาทำงานนานเกินไปแรงงานย่อมอ่อนเพลียก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยตามมา และเกิดความเสียหายด้านคุณภาพกับงานที่ทำ หากต้องทำงานในแต่ละวันนานเกินไปเป็นเวลาติดต่อกันนานๆ ร่างกายของลูกจ้างจะเสื่อมโทรม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยที่ต้องเสียทรัพยากรแรงงานที่มีคุณภาพไป และต้องรองรับแรงงานด้วยคุณภาพอีกคนหนึ่ง แต่ถ้าชั่วโมงการทำงานน้อยนายจ้างอาจได้รับความเสียหายเพราะปริมาณงานที่ทำได้จะน้อยลง ตลอดจนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันจะเป็นตัวชี้ให้เห็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างควรจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติในการทำงานประมงน้ำกร่อยนี้อาจเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ 8 ชั่วโมง 56 นาที<sup>26</sup> ซึ่งในความเป็นจริงลูกจ้างอาจจะทำงานมากกว่าหรือน้อยกว่านี้ก็ได้ ถ้าลูกจ้างทำงานโดยมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วันตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างจะทำงานในแต่ละสัปดาห์ไม่เกิน 54 ชั่วโมงตามเวลาทำงานขั้นสูงสุดที่กฎหมายกำหนด

<sup>26</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.

เวลาพักระหว่างการทำงานของแรงงานประมงน้ำกร่อยนั้นส่วนใหญ่นายจ้างจะกำหนดไว้ให้ในเวลา 12.00-13.00 น. เช่นเดียวกับการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างจะมีเวลาพักระหว่างการทำงานมากกว่าเวลาที่กำหนดไว้ 1 ชั่วโมง เพราะลักษณะงานสามารถทำงานไปและพักไปในตัวได้<sup>27</sup> จึงไม่มีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้ชั่วโมงพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

แรงงานจะต้องทำงานล่วงเวลาบ้าง เมื่อนายจ้างสั่งให้ทำเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน หรือลูกจ้างอาจต้องทำงานล่วงเวลาเพราะงานนั้นยังไม่เสร็จ ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะสร้างความเสียหาย

## 5. วันหยุดและวันลา

วันหยุดในที่นี้ หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานโดยไม่กำหนดแยกแยะอย่างชัดเจนว่าเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานในกิจการประมงน้ำกร่อย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ในรูปกิจการส่วนบุคคล มีการจัดระบบระเบียบในการทำงานไม่เคร่งครัด การทำงาน การพัก การหยุดงาน การลางานนั้น ลูกจ้างและนายจ้างอาจจะไม่ได้ตกลงกันไว้อย่างชัดเจนแต่ละขออนุญาตกันเป็นคราวๆ ไป ซึ่งนายจ้างก็มักจะอนุญาตให้ตามความเป็นจริง โดยไม่มีหลักเกณฑ์ใดมาใช้พิจารณาอนุญาตอย่างเคร่งครัดนัก ดังนั้น ระเบียบว่าด้วยการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันลากิจและลาป่วย จึงไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนและเป็นที่ยึดถืออย่างการว่าจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

โดยทั่วไปแรงงานในกิจการประมงน้ำกร่อยจะมีวันหยุดใน 1 สัปดาห์รายละ 1 วันเท่าที่กฎหมายกำหนด ภายใน 1 เดือนจึงมีวันหยุดประมาณ 4 วัน รวมทั้งปีแล้วแรงงานจะมีวันหยุดโดยเฉลี่ยรวม 48 วัน กรณีเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนจะได้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นอยู่แล้ว เพราะการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือนจะคำนวณค่าจ้างต่อเดือนโดยรวมทั้งค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานและที่ได้รับในวันหยุดภายในเดือนนั้นๆ ด้วย แต่กรณีเป็นลูกจ้างรายวันจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ก็ต้องแล้วแต่นายจ้าง เพราะลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันที่มีการทำงาน

27 เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

เท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างจะพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยจะให้สิทธิและประโยชน์นี้เฉพาะลูกจ้างนิสัยดีเท่านั้น การหยุดงานในแต่ละสัปดาห์ของลูกจ้างนั้นอาจจะเป็นการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะงานประมงน้ำกร่อยนั้นเกี่ยวข้องกับสัตว์มีชีวิต ถ้ามีวันหยุดมากสัตว์น้ำที่เพาะเลี้ยงไว้ขาดการดูแลอาจจะตายได้ง่าย

กรณีวันลาป่วยและลากิจของแรงงานนั้น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยในปีหนึ่งได้ตามความเป็นจริง เนื่องจากงานประมงน้ำกร่อยจะไม่เคร่งครัดเรื่องกำหนดวันหยุดวันลา ดังนั้นเมื่อลูกจ้างป่วยก็จะขอลापวยนายจ้างเป็นคราวๆ ไป ลูกจ้างจึงมักใช้สิทธิลาป่วยแต่ละปีหลายวัน เฉลี่ยแล้วจะลาป่วยปีละ 42 วัน กรณีเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนจะได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว แต่กรณีลูกจ้างรายวันนายจ้างพิจารณาจ่ายให้เป็นรายบุคคลตามสภาพที่เห็น และการลาภิกนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มีสิทธิลาภิกได้ในปีหนึ่งประมาณ 15 วัน กรณีจะได้ค่าจ้างในวันลาภิกหรือไม่ จะเป็นเช่นเดียวกับการลาป่วย<sup>28</sup> เมื่อพิจารณาวันหยุดและวันลาในกิจการประมงน้ำกร่อยแล้ว เห็นว่ากิจการมีความไม่สะดวกที่จะปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ในเรื่องให้มีวันหยุดตามประเพณี 13 วัน เพราะต้องใช้ลูกจ้างในการทำงานทุกวัน ไม่สามารถให้ลูกจ้างหยุดงานพร้อมกันทั้งหมดได้ส่วนในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกินปีละ 6 วันนั้น นายจ้างน่าจะกำหนดให้ลูกจ้างได้ เพราะลูกจ้างที่มีสิทธิและใช้สิทธิทำนั้นที่หยุดงาน ลูกจ้างคนอื่นยังคงอยู่ทำงานต่อไป

#### 6. ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

ลูกจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยเกือบทั้งหมดได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรม รวมทั้งงานเกษตรกรรมเพาะปลูกด้วย เช่นในปี พ.ศ. 2529 กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งใช้บังคับในขณะนั้น ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรมในอัตราต่ำสุดได้วันละ 59 บาท ในจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนั้นลูกจ้างประจำรายเดือนจะได้ค่าจ้างต่ำสุดเดือนละ 1,770 บาท ในขณะที่ลูกจ้างรายเดือนในกิจการประมงน้ำกร่อยจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 1,686.36 บาท และลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 28.50 บาทเท่านั้น เห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างของงานประมงน้ำกร่อยมีความคล้ายกับงานเพาะปลูกตรงที่ ลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำมาก (งานเพาะปลูก

<sup>28</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.

ได้ค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 41.50) ส่วนลูกจ้างประจำรายเดือนนั้นนำมาเปรียบเทียบกันไม่ได้ เพราะในงานเพาะปลูกจะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนเพียงไม่กี่คน และอาจมีตำแหน่งคุมลูกจ้างแรงงานชั่วคราวหรือแรงงานเหมาในการทำงาน อัตราค่าจ้างจึงสูงกว่าแรงงานอื่นๆ ในกิจการ ในขณะที่ลูกจ้างประจำรายเดือนในกิจการประมงทะเลนั้น เป็นลูกจ้างคนงานทั่วไปแต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างในงานเพาะปลูกได้รับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างในงานประมงน้ำกร่อย แต่น่าจะมีสาเหตุมาจากลักษณะการทำงานเพาะปลูกนั้น ลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักกว่าและทำงานในที่แจ้งตากแดดตากลมตลอดเวลางาน ในขณะที่ลูกจ้างประมงน้ำกร่อยนั้นแม้จะทำงานในที่แจ้งด้วย แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่จะทำงานทั้งในที่แจ้งและในที่ร่มร่วมกันมากกว่า<sup>29</sup> การจ่ายค่าจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะกำหนดค่านวดค่าจ้างกันเป็นรายเดือนตามลักษณะลูกจ้างประจำรายเดือน จึงกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือนเป็นส่วนมาก และมีบ้างบางส่วนที่แม้จะค่านวดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน แต่กำหนดจ่ายค่าจ้างกันทุก 10-14 วัน ดังนั้นในเดือนหนึ่งลูกจ้างประจำรายเดือนในกิจการประมงน้ำกร่อยส่วนมากจึงได้รับค่าจ้างตามกำหนดจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง และมีลูกจ้างจำนวนน้อยส่วนหนึ่งได้รับค่าจ้างตามกำหนดจ่ายเดือนละ 2 หรือ 3 ครั้ง แต่ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งนานกว่า 1 เดือน<sup>30</sup>



#### 7. แรงงานหญิงและเด็ก

ในกิจการประมงน้ำกร่อย มีการจ้างแรงงานหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกับแรงงานชาย ต่างกับงานประมงทะเลที่จะจ้างแรงงานชายเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะสภาพการทำงานที่ต่างกัน โดยกิจการประมงน้ำกร่อยสามารถว่าจ้างแรงงานหญิงเพื่อทำงานเพาะพันธุ์และดูแลสัตว์น้ำใหม่ได้เช่นเดียวกับแรงงานชาย คือดูแลสัตว์ที่เพาะเลี้ยงและดูแลบ่อน้ำ และตามปกติชายจ้างจะไม่ให้แรงงานหญิงทำงานหนัก เพราะในกิจการมีแรงงานชายซึ่งมีสภาพร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานหนักมากกว่าแรงงานหญิง ทำให้งานเสร็จเร็วกว่ากัน ดังนั้นแรงงานหญิงในกิจการประมงน้ำกร่อยจึงไม่มีปัญหาเรื่องการทำงานได้ดินหรือได้น้ำ ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและวัตถุมีพิษ และทำงานแบกหามของหนักเกิน 30 กิโลกรัม ถ้าจะต้องทำบ้างก็นานๆ ครั้งประกอบ

<sup>29</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

<sup>30</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

กับลักษณะการทำงานตามปกติของกิจการประมงน้ำกร่อยก็ไม่ใช่งานหนักลูกจ้างแรงงานทั่วไปทั้งหญิงและชายจึงไม่ต้องทำงานเสี่ยงอันตรายร้ายแรงอย่างใด

ในกิจการประมงน้ำกร่อยมีการจ้างแรงงานเด็กอายุระหว่าง 13-18 ปีบริบูรณ์ ในจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับงานประเภทอื่นๆ ซึ่งการทำงานของแรงงานเด็กจะคล้ายกับการทำงานของแรงงานหญิง คือ ทำงานเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและดูแลบ่อน้ำ ไม่ต้องทำงานใต้ดินหรือใต้น้ำ หรือทำงานเกี่ยวกับสารเคมีและวัตถุมีพิษ หรือทำงานแบกหามของหนักเกิน 30 กิโลกรัม

อัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงนั้นจะได้รับเท่าๆ กับแรงงานชายซึ่งทำงานอย่างเดียวกันแรงงานเด็กก็เช่นกัน กล่าวคือ ได้รับค่าจ้างเท่าๆ กับแรงงานอื่นๆ ที่ทำงานอย่างเดียวกันโดยอัตราค่าจ้างจะมากน้อยแตกต่างกันตามอายุงานที่ทำ และลักษณะความยากง่ายหรือหนักเบาของงานที่ทำ<sup>31</sup>

#### 8. สวัสดิการในการทำงาน

แรงงานรับจ้าง ในกิจการประมงน้ำกร่อยมีทั้งแรงงานในท้องถิ่นและแรงงานอพยพ แต่จากลักษณะการทำงานที่ต้องคอยดูแลสัตว์ที่เพาะเลี้ยง และการทำงานไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ลูกจ้างจำนวนมากจึงพักอยู่ภายในสถานที่ทำงาน แม้จะเป็นแรงงานในท้องถิ่นก็ตาม ในส่วนของแรงงานอพยพนั้นมักจะอพยพมาพักอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นปกติ

จากลักษณะการทำงานและแรงงานในกิจการนายจ้างงานประมงน้ำกร่อยทุกแห่ง จะจัดสวัสดิการ เรื่องสุขภาพและน้ำดื่มน้ำใช้ให้ลูกจ้าง เช่นเดียวกับกิจการอื่น กิจการส่วนมากทุกแห่ง จะจัดบ้านพักพร้อมครัวหรือสถานที่หุงหาอาหารให้ลูกจ้าง และจัดมุ้งผ้าห่ม ยาสามัญประจำบ้าน จ่ายค่ารักษาโรค จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง สวัสดิการในระดับที่รองลงไป ได้แก่ การฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะการทำงานประมงน้ำกร่อยมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญพอสมควร การจ่ายค่าทำศพกรณีตาย การจ่ายค่าทดแทนเมื่อบาดเจ็บ การจัดหาหรือจ่ายค่าพาหนะในการทำงาน ซึ่งมีลูกจ้างจำนวนน้อยที่ได้รับสวัสดิการ 3 ประเภทนี้ เพราะการทำงานไม่เสี่ยงกับความตายและมีโอกาสได้รับบาดเจ็บจากการทำงานน้อยและลูกจ้างจำนวนมากพักอยู่ในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง การช่วยเหลือหรือป้องกันทางกฎหมายการ

<sup>31</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

ให้การศึกษาหรือทุนการศึกษาแก่บุตร เลือเสื้อผ้าชุดทำงาน และค่าพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนา โดยสวัสดิการ 4 ประเภทหลังนี้ มีลูกจ้างจำนวนมากที่ได้รับ ลูกจ้างที่ได้รับทุนการศึกษาแก่บุตรคือลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมานานและมีความขยันขันแข็ง นิสัยดี ในเรื่องค่าพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนา นั้นไม่มีความจำเป็นสำหรับลูกจ้างมากนัก เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนไม่ว่าแรงงานในท้องถิ่นหรือแรงงานอพยพ ทำงานในช่วงระยะเวลาานพอสมควร มีเงินออมพอที่จะเป็นค่าใช้จ่ายกลับบ้าน<sup>32</sup>

#### 9. ความปลอดภัยในการทำงาน

งานประมงน้ำกร่อยนั้น ลูกจ้างแรงงานทำงานในที่ร่มบ้างที่แจ้งบ้าง งานปกติคือ การดูแลการเพาะพันธุ์หรือเลี้ยงสัตว์น้ำในบ่อขุดและการดูแลน้ำ งานส่วนใหญ่จึงได้แก่การดูแลสัตว์น้ำเหล่านั้นจนถึงจับขึ้นจากบ่อเพื่อขายต่อไป ซึ่งไม่ใช่งานหนักตราครุฑ หรือต้องเสี่ยงภัยในการทำงาน โดยงานหนักเช่น การขุดบ่อเลี้ยงปลา สร้างหลังคาหรือฝากำบังลมกำบังแดดนั้น นายจ้างจะจัดเตรียมไว้ตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการแล้ว การทำงานทั่วไปในบางครั้งลูกจ้างอาจจะต้องทำงานโดยใช้สารเคมี หรือวัตถุมีพิษบ้างในการทำความสะดวกบ่อเมื่อจับปลาที่ได้ขนาดขายแล้วโดยใช้ยาฆ่าเชื้อ เช่น ปูนขาว หรือสารเคมีที่มีพิษมาก เช่น สารไซยาไนด์ โรยในบ่อเพื่อฆ่าเชื้อโรค ฆ่าวัชพืชที่มีอยู่และจะทำให้น้ำในบ่อเน่าได้ หรือสัตว์อื่น หรือปลาใหญ่ที่หลงเหลืออยู่เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเพาะพันธุ์หรือเลี้ยงสัตว์น้ำชุดใหม่แต่ก็นานๆครั้งไม่บ่อยนัก ดังนั้น การทำงานประมงน้ำกร่อยจึงมีการเสี่ยงอันตราย หรือโอกาสจะเกิดโรคจากการทำงานในอัตราความเสี่ยงต่ำมาก อย่างไรก็ตามนายจ้างยังคงมีหน้าที่เช่นเดียวกับนายจ้างในการทำงานอื่นๆ ก็คือต้องดูแลให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดีที่สุด หากมีการทำงานหรือกิจกรรมอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานใดที่ลูกจ้างอาจได้รับอันตราย หรือลูกจ้างอาจเกิดโรคจากการทำงานนั้น นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง

แรงงานในงานประมงทะเลประมาณร้อยละ 7.6 แจ้งว่าต้องทำงานอันตรายเสี่ยงภัย และอีกร้อยละ 30.7 แจ้งว่าได้เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน แต่อันตรายและความเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยไม่สาหัสพักทำงานสักครู่หรือหยุดงานสักวันก็สามารถทำงานต่อได้

<sup>32</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 30-31.

ในขณะเดียวกันลูกจ้างกลุ่มเดียวกันประมาณร้อยละ 46 แจ้งว่านายจ้างจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ป้องกันภัยหรืออุบัติเหตุจากการทำงานให้ในการทำงานและร้อยละ 30 แจ้งว่านายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้เมื่อได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน<sup>33</sup> (ค่าทดแทนในที่นี้หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้เมื่อบาดเจ็บมิใช่ค่าทดแทนตามกฎหมายเท่านั้น) อย่างไรก็ตามในเรื่องการจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลของนายจ้างไม่เป็นปัญหากับลูกจ้างมากนัก เพราะการทำงานของลูกจ้างมีความเสี่ยงภัยน้อยอยู่แล้ว

#### 10. ปัญหาในการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

ด้วยลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงอันตรายมาก งานไม่หนัก และโอกาสที่จะเกิดโรคจากการทำงานมีน้อย ตลอดจนการจ้างงานแบบประจำรายเดือนพักอาศัยกินอยู่ภายในสถานประกอบการ การประกอบการดำเนินงานต่อเนื่องได้ทั้งปีโดยใช้ลูกจ้างแรงงานจำนวนหนึ่งตลอดทั้งปี ลูกจ้างนายจ้างมีความสัมพันธ์แบบกึ่งลูกจ้างนายจ้าง มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงาน เวลาพักระหว่างการทำงาน วันหยุด วันลา จะไม่กำหนดไว้เคร่งครัด ประกอบกับการทำงานไม่ต้องใช้เครื่องจักรกลในการทำงานสำคัญ จึงไม่มีความเร่งรีบกดดันในการทำงานมาก ทำให้ลูกจ้างและนายจ้างไม่มีปัญหาในการทำงานมากเท่ากับการทำงานเพาะปลูก และเปรียบเทียบกับงานอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมไม่ได้เลย แต่ถึงอย่างไรการทำงานต้องมีปัญหาบ้างเป็นธรรมดา ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อย ประสพกับปัญหาในการจ้างแรงงานบางประการ ดังต่อไปนี้

##### 10.1 ปัญหาในการจ้างแรงงานของนายจ้าง

เนื่องจากนายจ้างจะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนเป็นส่วนมาก ลูกจ้างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ภายในสถานประกอบการ หรืออาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับสถานประกอบการ นายจ้างส่วนใหญ่ดำเนินกิจการขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ใช้เนื้อที่ในการประกอบกิจการโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 8 ไร่จนถึง 50 ไร่ มีลูกจ้างเฉลี่ยตั้งแต่ 10-49 คน จึงมีลูกจ้างอยู่ในความดูแลไม่มาก และมีเนื้อที่ในการทำงานไม่มากนักจึงสามารถควบคุมการทำงานของลูกจ้างได้ทั่วถึงการประกอบ

<sup>33</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 34.

กิจการในรูปแบบกิจการส่วนบุคคล และการจ้างงานประจำทำให้นายจ้างลูกจ้างจำนวนมากมีระยะเวลาทำงานด้วยกันนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน ไม่เคร่งครัดตามแบบการจ้างแรงงานในงานอุตสาหกรรม และงานพาณิชย์กรรมตลอดจนค่าจ้างที่ให้แก่แรงงานมีอัตราต่ำมาก นายจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยจึงไม่มีปัญหาในการจ้างแรงงานมากนัก หากจะมีบ้างก็ไม่เป็นปัญหารุนแรงจนก่อความเสียหายให้แก่กิจการโดยรวม ซึ่งปัญหาก็คจะเป็นปัญหาทั่วไปของนายจ้างในกิจการต่างๆ ได้แก่ การด้อยคุณภาพของแรงงานบางส่วน แต่ในเรื่องการขาดงานบ่อย การเข้าออกงานสูง จะไม่เป็นปัญหามากเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนและพักอยู่ภายในสถานประกอบการ ในเรื่องขาดแคลนแรงงานมีฝีมือในบางครั้งก็อาจมีบ้างแต่ไม่รุนแรงเช่นกัน และเช่นเดียวกับนายจ้างในงานเพาะปลูก คือนายจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยไม่มีปัญหาในเรื่องค่าจ้างแรงงานสูงแต่อย่างไร

## 10.2 ปัญหาในการจ้างแรงงานของลูกจ้าง

แม้ว่าโดยรวมแล้วการประกอบกิจการและการทำงานในกิจการประมงน้ำกร่อยจะไม่มีปัญหามากนักในเรื่องการจ้างงาน แต่ลูกจ้างซึ่งอยู่อย่างไรก็อยู่ในฐานะที่ด้อยโอกาสกว่านายจ้างย่อมจะมีปัญหาในการทำงานบ้าง ปัญหาที่เห็นชัดเจนที่สุดคือ ปัญหาอัตราค่าจ้างต่ำเช่นเดียวกับลูกจ้างแรงงานในการทำงานเกษตรกรรมทั่วไป เนื่องจากการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ\* รongลงมาได้แก่การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพราะลูกจ้างต้องทำงานกลางแจ้งด้วย การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเรื่องปกติของบุคคลทั่วไปที่ต้องทำงานร่วมกันและพักอยู่ภายในบริเวณเดียวกันตลอดเวลา ปัญหาเรื่องงานไม่มั่นคงไม่แน่นอนนั้นมีอยู่บ้างแม้จะเป็นการจ้างประจำรายเดือน เพราะนอกจากค่าจ้างและสวัสดิการแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็จะมีหลักประกันอื่นๆ ให้กับตนเองและครอบครัวโดยปัญหานี้แม้จะย้ายไปทำงานเกษตรกรรมอื่นหรืองานอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรม ถ้าลูกจ้างยังเป็นผู้ขายแรงงานเพียงอย่างเดียวก็ต้องประสบปัญหานี้เรื่อยไป เพราะกิจการของนายจ้าง

\*ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 2 "ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่ (1) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์"



อาจประสพภาวะขาดทุนต้องปิดกิจการเมื่อใดก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการขนาดเล็กในรูปครัวเรือน หรือนายจ้างอาจจะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ ในกรณีเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างในงานพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมยังถือว่ามียกเว้นประกันที่ต่ำกว่าลูกจ้างงานเกษตรกรรม เพราะได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างโดยปราศจากความผิดตามที่กฎหมายกำหนดปัญหาที่ลูกจ้างงานประมงน้ำกร่อยประสบน้อยมาก ได้แก่ ปัญหางานหนัก ปัญหาสภาพการทำงานไม่ดี และการขัดแย้งกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งไม่ใช่ปัญหารุนแรงนักในความรู้สึกของลูกจ้าง สรุปว่านายจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อยมีปัญหาในการจ้างแรงงานน้อยมาก โดยเฉพาะเรื่องอัตราค่าจ้างนั้นไม่ได้สร้างปัญหาแต่อย่างใด เพราะนายจ้างสามารถกำหนดได้เอง ซึ่งตามปกติก็จะพิจารณากำหนดจากความต่างระหว่างรายได้และค่าใช้จ่ายที่ว่าจะมีขึ้น ประกอบกับอัตราค่าจ้างของกิจการอย่างเดียวกันขนาดใกล้เคียงกันซึ่งลูกจ้างทำงานไม่ต่างกันในส่วน of ลูกจ้างนั้นจะมีปัญหาในเรื่องอัตราค่าจ้างต่ำ แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็พอกินพอใช้ เพราะอาศัยอยู่กับนายจ้าง เพียงแต่จะไม่มีเงินออมเตรียมไว้ล่วงหน้าซึ่งส่งผลมาถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต

#### สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในงานเลี้ยงสัตว์

การเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย จัดเป็นงานเกษตรกรรมอันดับสองรองจากงานเพาะปลูกมาเป็นเวลายาวนานแล้ว โดยงานเพาะปลูกเป็นงานอาชีพหลักของคนไทยตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน และงานเลี้ยงสัตว์เป็นงานอาชีพลำดับต่อมาที่มีประชาชนประกอบการมากที่สุดในชนบท ปัจจุบันงานเลี้ยงสัตว์ยังเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ให้ผู้ประกอบการ ในจำนวนที่พอสมควรแก่การยังชีพผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีจำนวนสัตว์เลี้ยงมาก มีเนื้อที่ในการเลี้ยงมาก ก็สามารถเป็นผู้มีรายได้สูงได้เนื่องจากมีสัตว์เศรษฐกิจหลายชนิดที่มีราคาสูง หรือผลิตผลของสัตว์นั้นมีราคาสูงและสามารถส่งออกนอกประเทศได้ ต่างกับผู้ประกอบการเพาะปลูกโดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวนา กลับมีฐานะยากจนลง และมีหลายรายที่เปลี่ยนการประกอบการจากงานเพาะปลูกมาเป็นงานเลี้ยงสัตว์หรือหลายคนเปลี่ยนเป็นผู้ขายแรงงานในกิจการเกษตรกรรมของผู้อื่น ในปี พ.ศ. 2534 เนื้อที่ถือครองทำการเกษตรในประเทศไทยมีจำนวน 133,076,188 ไร่ หรือประมาณร้อยละ 41.50 ของเนื้อที่ทั้งประเทศซึ่งมีอยู่ 320,696,888 ไร่ เป็นเนื้อที่ถือครองทำการปลูกสัตว์จำนวน 706,812 ไร่ หรือร้อยละ 0.58 ของเนื้อที่ถือครองทำการเกษตร ประกอบไปด้วยฟาร์มปลูกสัตว์

ทั้งสิ้นจำนวน 4,989,508 แห่ง<sup>34</sup> เนื้อที่จำนวนดังกล่าวส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญ 5 ประเภท ซึ่งสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการและประเทศชาติเป็นจำนวนมากได้แก่ กระบือ โค สุกร เป็ด ไก่

กิจการเลี้ยงสัตว์ประเภทต่างๆ โดยทั่วไปแล้วการทำงานจะเกี่ยวกับการเลี้ยงดูสัตว์ให้เจริญเติบโตขนาดหนึ่งเพื่อขายสัตว์นั้น เช่น การเลี้ยงไก่เนื้อ หรือการเลี้ยงสุกรเพื่อขายชำแหละเป็นเนื้อไก่ เนื้อสุกร หรือเลี้ยงดูเพื่อให้ได้ผลผลิตจากสัตว์นั้นๆ เช่น การเลี้ยงไก่ไข่เพื่อให้ได้ไข่ไก่ การเลี้ยงโคนมเพื่อให้ได้น้ำนม อย่างไรก็ตามการเลี้ยงสัตว์ส่วนมากจะเลี้ยงเพื่อนำมาเป็นอาหารแก่มนุษย์ ที่เหลือจะเป็นการเลี้ยงเพื่อให้ได้ขนสัตว์ หนังสัตว์ หรือส่วนอื่นๆ เพื่อนำไปแปรรูปเป็นสินค้าอื่น เช่น เสื้อผ้าขนสัตว์ กระเป๋าหนังสัตว์ การเลี้ยงดูสัตว์แต่ละประเภทตลอดจนการเลี้ยงดูสัตว์ประเภทหนึ่งในแต่ละช่วงอายุของสัตว์จะมีความแตกต่างกัน จะต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากหรือน้อยตามแต่ธรรมชาติของสัตว์แต่ละประเภท สัตว์บางชนิดต้องการผู้เลี้ยงที่มีฝีมือมากและมีความคุ้นเคยกับสัตว์นั้นพอสมควร เช่น การเลี้ยงโคนมซึ่งจะได้น้ำนมมากถ้าผู้รีดนมหรือผู้เลี้ยงนั้นคุ้นเคยกับโค และในการทำงานต้องใช้ความชำนาญ มิฉะนั้น เต้านมโคอาจจะอักเสบให้ผลผลิตน้อย หรือสัตว์บางประเภทอาจจะตื่นเสียง เช่น เป็ด ไก่ อย่างไรก็ตามแม้การเลี้ยงสัตว์แต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดการทำงาน แต่โดยทั่วไปการทำงานของผู้เลี้ยงหรือลูกจ้างจะเป็นการให้อาหาร การให้น้ำ การทำความสะอาดสัตว์ การทำความสะอาดรางอาหาร ทำความสะอาดพื้นที่เลี้ยงและบริเวณรอบๆ การให้ยาหรือทำวัคซีนสัตว์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อป้องกันโรคสัตว์ ผสมพันธุ์สัตว์ ดูแลเมื่อสัตว์ตกถูก และเนื่องจากสัตว์เป็นสิ่งมีชีวิต สภาวะแวดล้อมต่างๆ จึงมีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตและการผลิตของสัตว์ การทำงานเลี้ยงสัตว์ในส่วนหนึ่งจึงต้องพยายามควบคุมสภาวะแวดล้อมในบริเวณพื้นที่เลี้ยง เช่น ทำหลังคากำบังลม ขุดบ่อน้ำบริเวณใกล้เลี้ยง เพื่อควบคุมไม่ให้อุณหภูมิสูงเกินไป หรือใช้พัดลมช่วยระบายอากาศระบายความร้อน ใช้แสงไฟช่วยให้อุณหภูมิอยู่ในระดับที่เหมาะสม เป็นต้น ในบางกิจการอาจเลี้ยงสัตว์และทำการประมงไปด้วย เช่น การเลี้ยงไก่บางแห่งจะสร้างอาคารเลี้ยงไก่ไว้เหนือบ่อเลี้ยงปลา ซึ่งความเย็นจากบ่อเลี้ยงปลาจะช่วยปรับอุณหภูมิในเล้าไก่ไม่ให้

<sup>34</sup>สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, สถิติการเกษตรของประเทศไทย ปีเพาะปลูก 2534/2535, (กรุงเทพมหานคร : หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2535), หน้า 212-213.

อุณหภูมิสูงเกินไป เพราะไก่จะออกไข่น้อยลงหากอากาศร้อน และปลาใหม่จะกินมูลไก่และเศษอาหารที่กระเด็นเป็นอาหาร ลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการในเรื่องอาหารปลา หรือในบางกิจการอาจจะเลี้ยงสัตว์และทำการเพาะปลูกไปด้วยซึ่งอาจจะลดค่าใช้จ่ายในเรื่องปุ๋ยบ้างบางส่วน การประกอบการเลี้ยงสัตว์ มีส่วนคล้ายกับการประกอบการเกษตรกรรมอื่นๆ คือผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนหนึ่งจะเลี้ยงสัตว์ด้วยตนเองหรือใช้แรงงานในครอบครัวเท่านั้น ไม่มีการจ้างบุคคลภายนอกทำงานหรืออาจจ้างเพียงวันครั้งวันในการทำงานบางช่วง เช่น การทำวัคซีนสัตว์จำนวนมาก การจับหรือต้อนสัตว์จำนวนมากเข้าพื้นที่เลี้ยงครั้งแรก แต่ในกิจการขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนมากพอสมควร เมื่อเทียบกับงานเกษตรกรรมอย่างอื่น จะมีการจ้างแรงงานจำนวนมากและจ้างประจำ เพราะการเลี้ยงสัตว์โดยทั่วไปสามารถประกอบการได้ตลอดทั้งปีและลูกจ้างต้องทำงานทุกวัน เนื่องจากสัตว์เป็นสิ่งมีชีวิตต้องกินต้องอยู่ และต้องการการดูแลทุกวัน ดังนั้นในการทำงานเลี้ยงสัตว์จึงเป็นงานที่มีระบบการจ้างใกล้เคียงกับงานอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมมากกว่างานเกษตรกรรมประเภทอื่น ตลอดจนมีหลายกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน เพราะมีการจ้างลูกจ้างตลอดปี ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในงานเลี้ยงสัตว์ซึ่งกิจการเลี้ยงสัตว์ที่มีการประกอบการมากและต้องใช้แรงงานจำนวนมาก คือ การเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ซึ่งสัตว์และผลผลิตของสัตว์เป็นที่ต้องการของตลาด ในส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึงการทำงานในกิจการเลี้ยงสุกร ไก่เนื้อ ไก่ และ เป็ด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ประเภทของการจ้างแรงงาน

ในกิจการเลี้ยงสัตว์โดยทั่วไปมีการจ้างลูกจ้างแรงงาน 4 ประเภทเช่นเดียวกับกิจการเพาะปลูก ได้แก่ ลูกจ้างประจำรายเดือน ลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมา โดยการตกลงจ้างจะมีความสัมพันธ์กับลักษณะและช่วงระยะเวลาในการทำงาน ในกิจการเลี้ยงสัตว์จะมีการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุด เพราะกิจการส่วนใหญ่สามารถประกอบการได้ตลอดปี การทำงานไม่ขึ้นกับฤดูกาลและดินฟ้าอากาศมากนัก ตลอดจนการทำงานบางอย่างต้องใช้แรงงานฝีมือ เช่น การรีดนมวัว นายจ้างจึงต้องการให้ลูกจ้างที่มีฝีมือมีความชำนาญงานอยู่ทำงานกับตนนานๆ การจ้างประจำด้วยค่าจ้างที่แน่นอนทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะอยู่ทำงานต่อไป

เมื่อแยกศึกษาประเภทของการจ้างแรงงานตามประเภทสัตว์เลี้ยงแล้ว (ได้แก่ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงเป็ด การเลี้ยงโค การเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำประมงด้วย) พบว่า กิจการเลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ เลี้ยงสัตว์และทำการประมงด้วย จะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุด<sup>35</sup> เนื่องจากสามารถทำงานได้ทั้งปี การทำงานต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการดูแลสัตว์พอสมควร โดยสุกรและไก่เป็นสัตว์ที่ต้องฉีดวัคซีนป้องกันโรคเป็นระยะๆ เป็นสัตว์ที่ติดโรคร่าง ผู้เลี้ยงจะต้องสังเกตอาการของสัตว์ตลอดเวลา ถ้าพบว่าสัตว์ตัวใดมีอาการเจ็บป่วยจะต้องรีบแยกสัตว์ตัวนั้นออกจากฝูงเพื่อป้องกันสัตว์ตัวอื่นๆ จะติดโรค ซึ่งโรคบางชนิดแพร่กระจายและแสดงอาการอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลา 1-2 วัน สัตว์ทั้งฝูงอาจได้รับเชื้อและตาย สร้างความเสียหายให้ผู้ประกอบการอย่างมาก ตลอดจนมีงานฉุกเฉินต้องทำทั้งวันเป็นระยะๆ นายจ้างจึงมีความต้องการแรงงานที่มีความชำนาญจำนวนหนึ่งอยู่ทำงานตลอดทั้งปีในส่วนของกิจการเลี้ยงเป็ด เลี้ยงโค เลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกจะจ้างลูกจ้างประจำรายวันมากกว่า เนื่องจากสามารถทำงานได้ตลอดทั้งปีเช่นกันแต่การทำงานมีความละเอียดอ่อนน้อยกว่า แม้ว่าจะต้องมีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคสัตว์เช่นเดียวกัน แต่เป็ดเป็นสัตว์ปีกที่เลี้ยงง่ายกว่าไก่ และโคเป็นสัตว์ใหญ่มีอุณหภูมิต้านทานโรคโดยทั่วไปมากกว่าสัตว์เล็ก อย่างไรก็ตาม การเลี้ยงโคนมมีความต้องการแรงงานฝีมือมากกว่าการเลี้ยงสัตว์อื่น เพราะโคนมจะให้ผลผลิตดีถ้าผู้เลี้ยงสัตว์มีความคุ้นเคยและชำนาญ ในกิจการเลี้ยงไก่ กิจการเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกจะมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาในการทำงานบางอย่างบางฤดูกาลที่มีงานมากและต้องรีบทำเช่น ในช่วงการจับไข่ไข่เข้ากรงตบ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคสัตว์ หรือช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวในงานเพาะปลูกสรุปได้ว่ากิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะจ้างลูกจ้างประจำ โดยการคำนวณค่าจ้างจะมีทั้งเป็นรายเดือนและรายวัน

<sup>35</sup>สันติภาพ จินดาแสง, รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ (ม.ป.ท. , ม.ป.ป.), หน้า 3/17.



## 2. ลักษณะของลูกจ้าง

กิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนมากจะมีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายเล็กน้อย ในจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เมื่อแยกพิจารณากิจการเลี้ยงสัตว์แต่ละประเภทปรากฏว่า กิจการเลี้ยงสัตว์ที่มีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ได้แก่ กิจการเลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ดและกิจการผสมระหว่างเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูก ส่วนกิจการเลี้ยงสัตว์ที่มีแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ได้แก่ กิจการเลี้ยงสุกรและกิจการเลี้ยงโค<sup>36</sup> น่าสังเกตว่ากิจการเลี้ยงสุกรและเลี้ยงโคซึ่งใช้แรงงานชายมากกว่านั้น สัตว์เลี้ยงเป็นสัตว์ใหญ่กว่ากิจการเลี้ยงไก่และเลี้ยงเป็ดซึ่งใช้แรงงานหญิง นอกจากนี้หากพิจารณาตามขนาดกิจการ ปรากฏว่ากิจการที่มีขนาดเล็ก (คนงานต่ำกว่า 20 คน) เท่านั้นที่มีแรงงานรับจ้างเป็นผู้ชายส่วนใหญ่ ส่วนขนาดกลาง (คนงาน 20-49 คน) ขนาดใหญ่ (คนงาน 50-99 คน) และขนาดใหญ่่มาก (คนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) มีแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง<sup>37</sup> แต่มีข้อสังเกตว่ากิจการเลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด ซึ่งใช้ลูกจ้างหญิงมากกว่านั้น โดยสภาพของสัตว์และการทำงานสามารถเลี้ยงสัตว์ได้เป็นจำนวนมากโดยใช้พื้นที่ไม่มากเมื่อเทียบกับสัตว์อื่นๆ จึงมีความต้องการแรงงานจำนวนมากในการเลี้ยงสัตว์ตามไปด้วย ดังนั้น ถ้าจะสรุปการจ้างลูกจ้างชายหญิงตามขนาดกิจการซึ่งจัดแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง จึงอาจจะไม่เหมาะสมนัก

อายุของแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี เช่นเดียวกับแรงงานรับจ้างในกิจการเพาะปลูก กิจการประมงน้ำจืดและประมงน้ำกร่อย ซึ่งน่าจะเป็นช่วงอายุของแรงงานรับจ้างใช้แรงงานส่วนใหญ่ในกิจการอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ด้วยเพราะเป็นช่วงอายุที่ร่างกายมีความแข็งแรงเหมาะกับการใช้แรงงานมากที่สุด นอกจากนั้น ก็จะเป็นแรงงานอายุระหว่าง 12-17ปี และ 36-45 ปี แรงงานในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ รองลงมาจะเรียนจบประถมศึกษาตอนปลาย เช่นเดียวกับแรงงานในกิจการเพาะปลูกและประมง<sup>38</sup>

36 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/1.

37 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/2.

38 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/3.

แรงงานรับจ้าง ในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพมาจากจังหวัดอื่น<sup>39</sup> ไม่ต่างกับแรงงานในงานเกษตรกรรมอื่นๆ โดยส่วนมากมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสำรวจแรงงานในกิจการเลี้ยงสัตว์ของ ผศ.สันติภาพ จินดาแสง ในจังหวัดนครปฐม สระบุรี ราชบุรี ชลบุรี นครราชสีมา และสมุทรปราการ พบว่าแรงงานในจำนวนร้อยละ 50.7 ของแรงงานตัวอย่าง 75 คนเป็นแรงงานอพยพจากจังหวัดอื่น โดยเฉพาะในกิจการเลี้ยงสุกรเลี้ยงไก่เลี้ยงสัตว์และเพาะปลูก จะมีแรงงานอพยพเป็นจำนวนมาก น่าสังเกตว่าเป็นกลุ่มเดียวกับกิจการที่จ้างแรงงานหญิงมากกว่าชาย ซึ่งอาจสันนิษฐานได้แต่เพียงว่ากิจการดังกล่าวมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก มีการใช้แรงงานจำนวนมาก จนกลายเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในกิจการเลี้ยงสัตว์

### 3. สภาพการทำงาน

การทำงานเลี้ยงสัตว์แต่ละประเภทมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันไปบ้างตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของสัตว์ประเภทนั้นๆ แต่จะมีสภาพบางประการที่คล้ายกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้คร่าวๆมีเวลาพักผ่อนระหว่างการทำงานพอสมควร การทำงานส่วนใหญ่ทำในช่วงเวลากลางวัน และการทำงานส่วนใหญ่ทำติดต่อกันได้ตลอดทั้งปี ไม่ขึ้นกับฤดูกาล และส่วนใหญ่ไม่ขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศ (ในขณะที่เดียวกันผลผลิตจากสัตว์นั้นจะได้มากน้อยอาจจะขึ้นกับดินฟ้าอากาศด้วย)และต้องทำงานทุกวันเพราะสัตว์ต้องการการดูแลทุกวัน

การเลี้ยงสุกรนั้นจะเลี้ยงในคอก หรือโรงเรือนเป็นสัดส่วน แรงงานรับจ้างจึงทำงานในที่ร่มอากาศถ่ายเทดีพอสมควร แม้อากาศจะร้อนก็ตามการทำงานจะเริ่มในราว 7.00-8.00 น. พักยาวในช่วงอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมง เลิกงานราว 16.00-17.00 น. แล้วแต่ละจะเสร็จงานการทำงานที่สำคัญคือการให้อาหารให้น้ำสัตว์ช่วงเช้าครึ่งช่วงบ่ายอีกครั้ง นอกจากนั้นงานที่ต้องทำประจำในแต่ละวัน<sup>40</sup> ได้แก่ การทำความสะอาดตัวสุกร ทำความสะอาดคอกผสมอาหาร ที่รองลงไป ได้แก่ การผสมพันธุ์สุกร ฉีดวัคซีนให้ยาสัตว์ และทำคลอด

<sup>39</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/6.

<sup>40</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 2/3.

เมื่อมีสัตว์ตกถูก ซึ่งการทำงานสามประการหลังอาจจะทำในเวลากลางคืนแล้วแต่เหตุการณ์แต่ละคราวซึ่งไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน ระหว่างการทำงานปกติในเวลากลางวันจะมีเวลาพักเป็นช่วงๆ ไปด้วย การเลี้ยงไก่จะมีลักษณะคล้ายการเลี้ยงสุกร กล่าวคือ แรงงานทำงานในร่มซึ่งมีอากาศถ่ายเทดีพอสมควรแต่มีกลิ่นแรง เพราะการเลี้ยงไก่จะเลี้ยงในที่ร่มเป็นสัดส่วนเช่นเดียวกับสุกร การทำงานประจำในแต่ละวันก็คล้ายกัน คือ ให้อาหารให้น้ำ แต่ในการเลี้ยงไก่อาจจะให้วันละ 2-3 ครั้ง ทำความสะอาดเล้าไก่แต่ไม่ต้องทำความสะอาดตัวไก่เพราะไก่เป็นหวัดง่าย ทำความสะอาดรางอาหารรางน้ำ ผสมอาหาร กรณีไก่ที่จะต้องเก็บไข่ไก่ คัดไข่ไก่ หรือกรณีไก่พันธุ์ต้องเอาไข่มีตัวเข้าตู้ฟักซึ่งการดูแลไข่มีตัวเป็นงานละเอียดต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญ มีฝีมือมากพอสมควร งานรองลงไปในการเลี้ยงไก่ ได้แก่ การทำวัคซีนไก่ป้องกันโรคซึ่งต้องทำกันเป็นระยะๆ โดยเฉพาะในช่วงเป็นลูกไก่จะทำบ่อย ซึ่งอาจทำในเวลากลางคืนการจับไก่เข้าทรงตัวในกรณีไก่ไข่ สรุปได้ว่าการทำงานเลี้ยงไก่แม้จะคล้ายกับเลี้ยงสุกรแต่มีความละเอียดอ่อนจุกจิกกว่า และอีกประการหนึ่งคือเริ่มทำงานเช้ากว่าโดยเริ่มงานตั้งแต่ 5.00-6.00 น.<sup>41</sup> กรณีการเลี้ยงเป็ด แรงงานรับจ้างจะต้องทำงานทั้งในที่ร่มและที่แจ้ง เพราะเป็ดชอบน้ำและแดด การเลี้ยงโดยทั่วไปคล้ายการเลี้ยงไก่แต่รายละเอียดย่อยกว่าไม่ต้องดูแลมากนักจะเริ่มทำงานราว 8.00 น. เลิกงานประมาณ 16.00 น. พักเป็นช่วงๆ เมื่อทำงานแต่ละอย่างเสร็จและจะพักนานที่สุดในเวลาอาหารกลางวันประมาณ 1 ชั่วโมงหรือกว่านั้น<sup>42</sup> ทั้งกิจการเลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ และเลี้ยงเป็ด สามารถประกอบการติดต่อกันได้ ทั้งปี เช่นเดียวกับกิจการประมงน้ำกรวยหรือน้ำจืด กล่าวคือ เมื่อขายสัตว์หรือปลอดสัตว์ชุดเก่าแล้วสามารถเลี้ยงสัตว์ชุดใหม่ได้ทันที ลูกจ้างแรงงานจึงมีงานทำตลอดปี แม้บางครั้งที่มีการพักคอก พักเล้าทำความสะอาดครั้งใหญ่เพื่อรอสัตว์ชุดใหม่ ลูกจ้างก็ต้องเป็นผู้ทำความสะอาด นอกจากนี้ลูกจ้างทุกกิจการยังต้องดูแลบริเวณรอบๆ ที่ทำงาน เช่น ถางหญ้ารอบๆ โรงเรือนเป็นประจำ จึงถือเป็นการทำงานย่อยๆ ในกิจการอย่างหนึ่ง กรณีกิจการเลี้ยงโค แรงงานต้องทำงานทั้งในที่ร่มและที่แจ้ง เพราะธรรมชาติของโคชอบแดดและแพะ เล็มหญ้าในทุ่ง เป็นอาหารในเวลากลางวัน ลูกจ้างแรงงานจะต้องดูแลดอนโคในฝูงและด้อนกลับเข้าคอกซึ่งเป็นที่ร่มในตอนเย็น โดยจะดูแลทำความสะอาดตัวโค ให้อาหารเสริม

41 เรื่องเดียวกัน, หน้า 2/4.

42 เรื่องเดียวกัน, หน้า 2/4.

ให้ยา กรณีโคมนจะต้องรีดนมโคในตอนเช้าและเย็น ซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญและคุ้นเคยกับโคมิฉะนั้นจะได้ผลผลิตน้อย การเลี้ยงโคนั้นแตกต่างกับการเลี้ยงสัตว์ 3 ประเภทที่กล่าวมาแล้ว คือ การเลี้ยงขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศบ้างแต่ไม่มากนัก เพราะโคไม่ชอบฝนและที่แฉะ ดังนั้น ในวันฝนตกแรงงานจึงอาจไม่ต้องทำงานในที่แจ้ง โดยให้โคกินอาหารเสริมหรืออาหารอื่นแทนในคอก<sup>43</sup> อย่างไรก็ตามสามารถประกอบการได้ตลอดทั้งปีเช่นเดียวกับการเลี้ยงสัตว์ทั้ง 3 ประเภท ในส่วนของกิจการเลี้ยงสัตว์ที่ประกอบการเพาะปลูกด้วยหรือการเลี้ยงสัตว์ที่ประกอบการประมงด้วย การทำงานของลูกจ้างจะผันแปรลักษณะการทำงานตามประเภทของสัตว์เลี้ยงและพืชที่เพาะปลูก หรือสัตว์น้ำในการประมง แต่โดยทั่วไปการทำงานผสมจะเป็นการเลี้ยงสัตว์เล็ก เช่น เป็ด ไก่ ซึ่งเลี้ยงในที่ร่มควบคู่กับการขุดบ่อเลี้ยงปลาเลี้ยงกุ้ง เพื่อใช้มูลไก่เลี้ยงสัตว์น้ำ หรือเลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู ควบคู่กับการเพาะปลูกซึ่งใช้มูลสัตว์แทนปุ๋ยบางส่วน เพราะสัตว์เลี้ยงที่เลี้ยงในโรงเรือนเป็นสัดส่วนจะไม่เหยียบย่ำ หรือกินพืชที่เพาะปลูก แรงงานที่ทำงานในกิจการที่ทำการเกษตรผสมจึงมักทำงานทั้งในที่ร่มและที่แจ้งดังนั้นลูกจ้าง ในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนมากจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 อยู่แล้ว เพราะในกิจการมีการใช้ลูกจ้างตลอดปี

การตกลงหรือสัญญาการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในกิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่มีลักษณะเช่นเดียวกับการตกลงจ้างแรงงานในกิจการเกษตรกรรมอื่นๆ กล่าวคือ จะตกลงกันเฉพาะเรื่องที่สำคัญๆ ที่ไม่อาจละเลยได้ เช่น ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง วันหยุดและจำนวนวันหยุด ชั่วโมงการทำงานต่อวัน การรักษาพยาบาล และหน้าที่หลักโดยส่วนใหญ่จะตกลงกันด้วยวาจา ที่น่าสังเกตคือมีการตกลงในเรื่องวันหยุดและอาหาร เหตุที่นายจ้างลูกจ้างเห็นเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง เพราะส่วนใหญ่จ้างกันเป็นลูกจ้างประจำเพื่อทำงานติดต่อกันไปเรื่อยๆ และตามปกติจะต้องทำงานไม่มีวันหยุดประจำเช่นงานอื่นๆ ที่ทำประจำ ลูกจ้างส่วนใหญ่จะพักอาศัยในสถานประกอบการซึ่งนายจ้างจัดให้ จึงมีการตกลงเรื่องอาหารการกินด้วย เพราะในกิจการเลี้ยงสัตว์บางประเภท เช่น ไก่ เป็ด หรือการทำประมง ลูกจ้างอาจได้เนื้อ ไข่ ของสัตว์เลี้ยงไปเป็นอาหารประจำวัน

<sup>43</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 2/4.



#### 4. ชั่วโมงการทำงาน

แรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์มีจำนวนชั่วโมงการทำงานจริงต่อวันเฉลี่ยได้ 8.5 ชั่วโมง โดยการเลี้ยงสุกรมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในหนึ่งวันมากที่สุดคือ 9.7 ชั่วโมง ที่น้อยที่สุดคือการเลี้ยงเป็ด ซึ่งเฉลี่ยแล้วแรงงานรับจ้างทำงานในหนึ่งวัน 6.9 ชั่วโมง แต่กรณีที่ประกอบกิจการเลี้ยงสัตว์ผสมกับทำเพาะปลูก หรือเลี้ยงสัตว์ผสมกับการประมงด้วย จะมีชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่งเฉลี่ยแล้วมากกว่า 10 ชั่วโมง<sup>44</sup> นับได้ว่างานเลี้ยงสัตว์เป็นงานเกษตรกรรมที่มีชั่วโมงการทำงานสูงกว่างานเกษตรกรรมอื่นๆ ซึ่งจะเกินกว่าเวลาทำงานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ไม่เกินกว่า 54 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าลูกจ้างในงานเลี้ยงสัตว์ทำงานสัปดาห์ละกี่วัน มีวันหยุดหรือไม่

ในการทำงานแต่ละวัน แรงงานรับจ้างจะมีเวลาพักผ่อนระหว่างการทำงานมากพอสมควร หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการทำงานเลี้ยงสัตว์มีลักษณะที่แรงงานสามารถทำงานและพักผ่อนในเวลาสั้นๆ ไปด้วยทั้งวัน เช่น ให้อาหารเสร็จอาจพักสัก 5 นาทีแล้วจึงทำงานอื่นต่อไปช่วงที่ได้พักนานที่สุด คือ ช่วงพักทานอาหารกลางวัน กิจการที่มีเวลาพักลางวันมากที่สุดคือ การเลี้ยงโค ประมาณ 2 ชั่วโมง 23 นาที ที่น้อยที่สุดคือ การเลี้ยงเป็ด ประมาณ 55 นาทีแต่เมื่อรวมเวลาพักลดอดทั้งวันซึ่งมีการพักเป็นระยะๆ แล้ว นับว่าลูกจ้างในงานเลี้ยงสัตว์มีเวลาพักในระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

กิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะไม่มีการทำงานล่วงเวลาบ่อยๆ โดยจะมีบ้าง แต่ไม่ใช่ทำบ่อยๆ เป็นประจำ การทำงานล่วงเวลาของแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์คิดค่าเฉลี่ยได้ประมาณ 7.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>45</sup> สาเหตุสำคัญของการทำงานล่วงเวลา ได้แก่ นายจ้างสั่งให้ทำ โดยมีแรงงานร้อยละ 38.2 ของทั้งหมดจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลาเลย (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในกิจการขนาดเล็กลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน) จะมีแรงงานเพียงร้อยละ 18.2 เท่านั้นที่ได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในกิจการเลี้ยงเป็ดซึ่งมีการทำงานล่วงเวลามากกว่ากิจการอื่น)<sup>46</sup>

44 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/29.

45 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/31.

46 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3/32.

## 5. วันหยุดและวันลา

กิจการเลี้ยงสัตว์ทุกประเภทส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดวันหยุดที่แน่นอนไว้ เพราะสัตว์ต้องการการดูแลและการให้อาหารทุกวัน บางกิจการอาจอนุญาตให้แรงงานรับจ้างหยุดงานได้อาทิตย์ละ 1 วัน หรือ 3.5 วันต่อเดือน หรือ 49 วันต่อปี บางกิจการอาจอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานได้ 2 วันในหนึ่งเดือนหรืออื่นๆ ในทางปฏิบัติการหยุดงานแต่ละครั้งลูกจ้างจะขออนุญาตหรือบอกนายจ้างล่วงหน้าเป็นคราวๆ ไป นายจ้างก็จะพิจารณาอนุญาตเป็นคราวๆ ไปโดยจะพิจารณาด้วยว่ามีแรงงานอื่นสามารถทำงานแทนลูกจ้างได้หรือไม่ การหยุดงานนั้นถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ได้แล้วแต่นายจ้างจะพิจารณา ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะให้ค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างประจำรายวันเฉพาะลูกจ้างที่มีนิสัยขยันขันแข็งและทำงานกับกิจการมาเป็นเวลานานพอสมควร<sup>47</sup> จำนวนวันหยุดของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ตามที่กล่าวมานี้ นับว่าน้อยมาก เมื่อพิจารณาว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี 13 วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันแต่ในสภาพความเป็นจริงที่สัตว์ต้องการการดูแลทุกวันและนายจ้างมักจะจ้างลูกจ้างเท่าที่จำเป็น นายจ้างส่วนมากจึงไม่สามารถกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดเท่าที่กฎหมายกำหนดได้ สำหรับวันลาในกิจการเลี้ยงสัตว์ สามารถแบ่งเป็นวันลาป่วย และวันลากิจได้เช่นเดียวกับกิจการอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ในส่วนของวันลาป่วยกิจการส่วนใหญ่จะไม่กำหนดจำนวนวันลาต่อปีที่แน่นอนไว้ แต่บางกิจการนายจ้างจะอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยติดต่อกันได้ไม่เกิน 30 วัน ในส่วนของวันลากิจก็คล้ายคลึงกัน คือ ไม่กำหนดจำนวนวันลาต่อปีไว้แต่นายจ้างส่วนใหญ่จะอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจได้ไม่เกิน 7 วันติดต่อกัน ซึ่งส่วนมากจะเป็นการลากลับบ้านของแรงงานอพยพทั้งวันลาป่วยและวันลากิจนั้นลูกจ้างประจำรายเดือนจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว แต่ลูกจ้างประจำรายวันอาจได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้แล้วแต่การพิจารณาของนายจ้าง โดยเฉพาะในกรณีลากิจแทบจะไม่มี การจ่ายค่าจ้างเลย<sup>48</sup>แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่ได้บังคับในเรื่องวันลากิจอยู่แล้ว

<sup>47</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5/1.

## 6. ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

ค่าจ้างหรือการคำนวณจ่ายค่าจ้างจะเป็นไปตามประเภทการจ้างที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันไว้ซึ่ง ในกิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุด รองลงไป คือการจ้างลูกจ้างประจำรายวันอัตราค่าจ้าง โดยทั่วไปมีจำนวนสูงกว่าอัตราค่าจ้าง ในกิจการเกษตรกรรมอื่นๆ อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับขั้นต่ำสุดก็ยังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ในปี พ.ศ.2529 กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับพื้นที่รอบๆกรุงเทพมหานคร กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ 59 บาท แต่อัตราค่าจ้างรายวันในกิจการเลี้ยงสัตว์มีอัตราเฉลี่ยสูงสุดวันละ 80 บาท และเฉลี่ยต่ำสุดวันละ 45 บาท โดยลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสุกรได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดและเลี้ยงไก่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนลูกจ้างประเภทรายเดือนได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำสุด 1,350 บาท และเฉลี่ยสูงสุด 4,770 บาท แต่ปรากฏว่าลูกจ้างแรงงานรายเดือนในกิจการเลี้ยงสุกรกลับเป็นกลุ่มแรงงานที่ได้ค่าจ้างรายเดือนในอัตราต่ำสุด<sup>49</sup> อย่างไรก็ตามยังสรุปได้ว่าแรงงานรับจ้าง ในกิจการเลี้ยงสัตว์เป็นกลุ่มแรงงานเกษตรกรรมที่ได้รับค่าจ้าง โดยเฉลี่ยสูงกว่ากิจการเกษตรกรรมอื่น

กำหนดจ่ายค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์กับการคำนวณจ่ายค่าจ้างข้างต้น กล่าวคือกรณีลูกจ้างรายเดือนส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเดือนละครั้งช่วงปลายเดือนลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่มีกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้ง โดยจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด

## 7. แรงงานหญิงและเด็ก

ในกิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก ประมาณร้อยละ 52 ของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่และใหญ่มาก (ลูกจ้าง 50-99 คนและลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) โดยลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายทำงานตำแหน่งคนงานจะต้องทำงานเช่นเดียวกันและได้รับค่าจ้างเท่ากัน ซึ่งงานในกิจการเลี้ยงสัตว์โดยทั่วไปก็ไม่หนักหรืออันตรายจนเกินไป แรงงานเด็กอายุระหว่าง 12-17 ปีหรือน้อยกว่าในกิจการเลี้ยงสัตว์ มีจำนวนไม่มาก

<sup>48</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5/1.

<sup>49</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 4/1.

ประมาณร้อยละ 10.6 ของลูกจ้างทั้งหมด<sup>50</sup> ทำงานอย่างเดียวกับลูกจ้างผู้ใหญ่ชายหญิงอื่นๆ การทำงานไม่หนักหรือเสี่ยงอันตรายนัก

#### 8. สวัสดิการในการทำงาน

กิจการเลี้ยงสัตว์ทุกประเภททุกแห่งจะจัดสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องสุขา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่ลูกจ้างแรงงานเช่นเดียวกับกิจการอื่นๆ รองลงไปคือสวัสดิการที่พักอาศัย เนื่องจากลักษณะการประกอบการที่ต้องทำงานทุกวัน และบางกิจการลูกจ้างเริ่มทำงานตั้งแต่เช้ามีดประมาณ 4.30-5.30 น. เลิกงานก่อนพระอาทิตย์ตกดินเล็กน้อย และบางครั้งมีความจำเป็นต้องทำงานในเวลากลางคืน ดังนั้นถ้าลูกจ้างพักอยู่ในบริเวณที่ทำงานก็จะเป็นการสะดวกกว่าสำหรับลูกจ้างและเป็นประโยชน์กับนายจ้างในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง จึงมีลูกจ้างถึงร้อยละ 87.8 ของลูกจ้างทั้งหมดได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจำนวนกว่าครึ่งที่จัดสวัสดิการที่พักจะจัดหาที่นอน หมอน มุ้ง ให้แก่ลูกจ้างด้วย ในเรื่องอาหารนั้น กิจการส่วนใหญ่จัดหาอาหารให้แก่คนงาน โดยนายจ้างจะหักค่าอาหารจากค่าจ้างในจำนวนต่ำกว่ามูลค่าจริงของอาหาร หรือบางกิจการอาจจะให้ข้าวหรือกับข้าวอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่หักค่าจ้าง มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 17.3 ของทั้งหมดที่ไม่ได้รับข้าวหรือกับข้าวเลย นอกจากนั้น ยารักษาโรคก็เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างส่วนมาก โดยทุกกิจการจะจัดยาสามัญประจำบ้านให้ลูกจ้าง และกิจการส่วนใหญ่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่น และยังมีสวัสดิการอื่นที่นายจ้างส่วนน้อยจัดให้ลูกจ้าง ได้แก่ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงาน การศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนช่วยเหลือคนงานเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเกิดโรคจากการทำงานซึ่งมีกิจการไม่ถึงครึ่งหนึ่งจ่ายเงินช่วยเหลือเช่นนี้ให้ลูกจ้าง<sup>51</sup> สรุปได้ว่าแรงงานรับจ้าง ในกิจการเลี้ยงสัตว์จะได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยและอาหารในระดับดี

#### 9. ความปลอดภัยในการทำงาน

กิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ มีลักษณะการทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายหรืออุบัติเหตุมากนัก เนื่องจากไม่ค่อยมีการใช้เครื่องจักร เครื่องกลในการทำงาน การทำงานทั่วไปไม่ต้องเร่งรีบ

<sup>50</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5/3.

<sup>51</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5/2.

ระบบวิธีการทำงานไม่ซับซ้อน ไม่ต้องทำงานใต้ดินใต้น้ำและทำในที่สูงซึ่งอาจเป็นอันตราย แต่การทำงานบางอย่างต้องใช้สารเคมีอันตราย เช่น การพ่นยาฆ่าเชื้อโรคในการทำความสะอาดคอกหรือเล้าสัตว์ก่อนเลี้ยงสัตว์ชุดใหม่การฉีดยาฆ่าเห็บซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างจะไม่มีหน้ากากกรองอากาศใส่ขณะทำงาน แต่จะป้องกันละอองเคมีโดยการยืนเหนือลมเท่านั้น และอาจต้องทำงานหนักในเวลายก แยก หรือเงินอาหารไปเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ในโรงเรือนเลี้ยงสัตว์ทุกประเภทมักจะมีกลิ่นแรง ถ้าเป็นโรงเรือนเลี้ยงเป็ดไก่จะมีฝุ่นละอองมาก ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากอาหารสัตว์ที่เป็นกากพืชบด แรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์จึงมีความเสี่ยงกับอันตรายจากสารเคมี ฝุ่นละอองและกลิ่นที่สร้างความเคืองระคายเคืองตาและผิวหนัง ซึ่งอันตรายเหล่านี้ไม่แสดงผลในทันทีแต่อาจสะสมในร่างกายและแสดงผลออกมาภายหลัง เป็นอันตรายที่สามารถทำลายระบบการหายใจ ดังนั้นนายจ้างควรจัดหาหน้ากากกรองอากาศให้ลูกจ้าง เป็นอย่างแรกแต่ปรากฏว่ากิจการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง มีเพียงร้อยละ 37.3 ของลูกจ้างทั้งหมดที่สำรวจ 75 คนเท่านั้นที่จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคลไว้ในกิจการ<sup>52</sup> และลูกจ้างเองก็ไม่นิยมใส่เพราะรู้สึกไม่สะดวกไม่คุ้นเคย

## 10. ปัญหาการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

แม้ว่ากิจการเลี้ยงสัตว์จะทำงานติดต่อกันได้ตลอดทั้งปีนิยมจ้างแรงงานเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ตลอดจนมีสวัสดิการที่พำอาศัยและอาหารค่อนข้างพร้อม ซึ่งน่าจะสร้างความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง และเป็นประโยชน์กับนายจ้างในการควบคุมการทำงานมากกว่างานเกษตรกรรมอื่น แต่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็รู้สึกมีปัญหาในการจ้างแรงงานไม่น้อยไปกว่าการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมอื่นๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 10.1 ปัญหาการจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ มีปัญหาในการจ้างแรงงานคล้ายกับนายจ้างในกิจการเกษตรกรรมอื่น ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาการควบคุมคุณภาพของแรงงาน รองลงมาได้แก่ ปัญหาอัตราการออกจากงานของลูกจ้างค่อนข้างสูง และปัญหาการขาดแคลนแรงงานบาง

<sup>52</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5/2.

ฤดูกาลทั้งแรงงานมีฝีมือและไม่มีฝีมือซึ่งสร้างปัญหาให้มากพอสมควร โดยปัญหาทั้งสามประการนี้ ได้สร้างความกดดันให้กับนายจ้างทุกประเภทกิจการ ปัญหาการควบคุมคุณภาพจะมีมากที่สุด ในกิจการขนาดใหญ่มากมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปเพราะกิจการมีงานมากและใช้เนื้อที่มาก นายจ้างจึงดูแลไม่ทั่วถึง ส่วนปัญหาอัตราการออกจากงานสูงและปัญหาขาดแคลนแรงงานนั้นเมื่ออยู่ทั่วไป ในกิจการทุกขนาด สาเหตุประการหนึ่งมาจากแรงงานบางส่วนรังเกียจการทำงานเลี้ยงสัตว์ ซึ่งค่อนข้างสกปรก มีกลิ่นแรง เบื่อที่ต้องทำงานทุกวันขาดโอกาสที่จะรับรู้ชีวิตภายนอกสถานประกอบการ ค่าจ้างต่ำกว่างานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และแรงงานบางส่วนต้องกลับถิ่นฐานในฤดูกาลเพาะปลูกบางช่วง นอกจากนี้ปัญหาสำคัญ 3 ประการที่กล่าวมาแล้ว นายจ้างยังมีปัญหาในเรื่องค่าจ้างแรงงานสูง ซึ่งแตกต่างกับนายจ้างในงานเกษตรกรรมอื่น ซึ่งปัญหาค่าแรงนี้มีในกิจการเลี้ยงไก่และเลี้ยงโคขนาดใหญ่มาก ตลอดจนมีปัญหาแรงงานขาดงานหยุดงานบ่อย และปัญหาแรงงานมีความรู้ความสามารถต่ำ แต่ปัญหา 3 ประการหลังนี้สร้างความกดดันให้นายจ้างไม่มากเท่า 3 ประการแรก<sup>53</sup>

## 10.2 ปัญหาการจ้างแรงงานของลูกจ้าง

ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ทุกประเภทมีปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างต่ำ เป็นปัญหาสำคัญที่สุดเช่นเดียวกับลูกจ้างงานเกษตรกรรมอื่นๆ แต่จำนวนผู้ประสบปัญหาค่าจ้างนี้มีน้อยกว่าลูกจ้างงานอื่น คือมีเพียงร้อยละ 48.9 ของลูกจ้างงานเลี้ยงสัตว์ทั้งหมด หรือประมาณครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด โดยมีมากที่สุดในการเลี้ยงโค เลี้ยงเป็ด และน้อยที่สุดในกิจการเลี้ยงสุกร ซึ่งตรงกับข้อ 6 ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการเลี้ยงสัตว์มีจำนวนสูงกว่ากิจการเกษตรอื่นๆ ปัญหารองลงไปคือปัญหางานหนักมาก ไม่ปรากฏในกิจการเกษตรกรรมอื่น แรงงานที่ต้องทำงานหนักมาก คือ แรงงานในกิจการเลี้ยงสุกรซึ่งมีแรงงานถึงร้อยละ 42.9 ของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงสุกรต้องทำงานหนักและมีบ้างในกิจการเลี้ยงไก่ ซึ่งมีลักษณะและวิธีการทำงานคล้ายกันต้องดูแลสัตว์และโรงเรือนเลี้ยงสัตว์แทบทั้งวัน โดยจะทำงานหนักมากเวลาให้อาหารและจับสัตว์ทั้งหมดเมื่อเปลี่ยนชุดสัตว์เลี้ยงหรือจับทำวัคซีน ปัญหาอื่นๆ ที่มีจำนวนลูกจ้างไม่มาก ได้แก่ ปัญหาอันตรายเสี่ยงภัยในกิจการเลี้ยงไก่เลี้ยงโค ปัญหางาน

<sup>53</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6/4, 6/5.

ไม่มั่นคงไม่แน่นอน ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงต่อเวลา ปัญหาขาดแคลนที่พักอาศัยสภาพการทำงานไม่ดี ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน ขัดแย้งกับนายจ้าง เจ็บไข้ได้ป่วยเพราะงานแยกกับครอบครัว<sup>54</sup>

สรุปได้ว่านายจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์มีปัญหาต่างๆ ไป เช่นเดียวกับนายจ้างในกิจการเกษตรกรรมอื่นๆ แต่แตกต่างจากนายจ้างอื่นตรงที่มีปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงด้วย ในส่วนของลูกจ้างยังคงประสบปัญหาเรื่องค่าจ้างแรงงานต่ำมากที่สุดยกเว้นในกิจการเลี้ยงสุกรซึ่งกลับประสบปัญหาเรื่องงานหนักมากกว่า

### สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่

การดำเนินงานวิจัยภาคสนามในเรื่องสภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการเลี้ยงไก่ไข่ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอบางคล้า เหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะกิจการเลี้ยงไก่ไข่ในพื้นที่ดังกล่าวนี้ เพราะกิจการเลี้ยงไก่นั้นเป็นงานเกษตรกรรมประเภทงานเลี้ยงสัตว์ที่มีผู้ประกอบการมากที่สุด ทั้งยังเป็นงานเลี้ยงสัตว์ที่มีรายละเอียดในการทำงานค่อนข้างมากกว่าสัตว์อื่น และสามารถทำงานได้ตลอดทั้งปี (ซึ่งจัดเป็นงานที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน) จึงสะดวกในการทำงานวิจัยโดยไม่จำกัดช่วงเวลาในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และภายในอำเภอที่เลือกทำการสำรวจนั้น เป็น 4 อำเภอแรกที่มีการเลี้ยงไก่ไข่มากที่สุดในประเทศ กล่าวคือ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรภาคตะวันออกได้สำรวจไว้ในปี พ.ศ.2537 ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในจังหวัดฉะเชิงเทรามีสถานประกอบการเลี้ยงไก่ไข่ทั้งสิ้น 575 แห่ง เฉพาะในอำเภอตัวอย่างทั้ง 4 อำเภอ มีสถานประกอบการเลี้ยงไก่รวม 521 แห่ง แต่มิได้มีการสำรวจว่าสถานประกอบการใดบ้างที่มีการจ้างแรงงาน (บางแห่งใช้แรงงานในครอบครัวเท่านั้น) และมีแรงงานรับจ้างทั้งหมดเท่าไร

<sup>54</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 6/3.

แม้ว่าข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดในเรื่องแรงงานรับจ้าง แต่ด้วยเหตุที่เขตพื้นที่ตัวอย่างมีสถานประกอบการเลี้ยงไก่ไข่เป็นจำนวนมากตั้งอยู่อย่างหนาแน่นที่สุดในประเทศ จึงเป็นศูนย์กลางในการทำงานและการจ้างแรงงานของการประกอบการเลี้ยงไก่ไข่ นายจ้างและลูกจ้างสามารถเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และปัญหาในการจ้างแรงงานได้ดีกว่าพื้นที่อื่น ซึ่งมีกลุ่มผู้ประกอบการเลี้ยงไก่ไข่น้อยกว่า และตั้งสถานประกอบการกันกระจัดกระจาย และส่วนมากจะเป็นกิจการในครัวเรือนหรือจ้างแรงงานเพียง 1-2 คน ด้วยจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่มากกว่าจะเป็นตัวแปรให้ได้รับข้อมูลหรือปัญหาต่างๆ ที่หลากหลายออกไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการเลือกพื้นที่ในการวิจัยที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ในอำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยวและอำเภอบางคล้า มีความเหมาะสมเพราะมีจำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้างที่หนาแน่นมีการทำงานต่อเนื่องทั้งปี สามารถให้ข้อมูลในเรื่องสภาพการทำงานและปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้ดี



#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางคล้า และนายจ้างกิจการเลี้ยงไก่ไข่บางแห่ง เพื่อสอบถามข้อมูลเบื้องต้นในการสำรวจตัวอย่างและขอความร่วมมือในการนำสำรวจ ซึ่งได้แบ่งเกณฑ์ขนาดของสถานประกอบการออกเป็น 5 ขนาดตามจำนวนไก่ที่เลี้ยงในสถานประกอบการ เหตุที่ต้องแบ่งเกณฑ์ขนาดกิจการตามจำนวนไก่ เพราะจำนวนไก่นั้นหมายถึงกำลังผลิตของกิจการ กิจการหลายๆ แห่งนั้นผู้ประกอบการและบุคคลในครอบครัวจะทำงานเลี้ยงไก่ด้วย และจ้างลูกจ้างมาเสริมเท่านั้น ในขณะที่กิจการบางแห่งจะจ้างลูกจ้างทำงานทั้งหมดจึงไม่อาจใช้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์แบ่งขนาดกิจการได้ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขนาดกิจการดังนี้ กิจการขนาดเล็กมาก (กำลังผลิตน้อยกว่า 5,000 ตัว) กิจการขนาดเล็ก (กำลังผลิตตั้งแต่ 5,000 ตัว แต่ไม่ถึง 10,000 ตัว) กิจการขนาดกลาง (กำลังผลิตตั้งแต่ 10,000 ตัว แต่ไม่ถึง 50,000 ตัว) กิจการขนาดใหญ่ (กำลังผลิตตั้งแต่ 50,000 ตัว แต่ไม่ถึง 100,000 ตัว) กิจการขนาดใหญ่มาก (กำลังผลิตตั้งแต่ 100,000 ตัวขึ้นไป)



### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดเก็บข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการในอำเภอที่เลือกอำเภอละ 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 40 แห่ง หรือร้อยละ 7.6 ของสถานประกอบการทั้งหมดในเขตพื้นที่ที่เลือกสำรวจ (สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการจ้างแรงงาน) ซึ่งเป็นกิจการขนาดเล็กมากจำนวนร้อยละ 7.5 ของสถานประกอบการตัวอย่างทั้งหมด เป็นกิจการขนาดเล็กจำนวนร้อยละ 20 เป็นกิจการขนาดกลางร้อยละ 45 เป็นกิจการขนาดใหญ่ร้อยละ 22.5 เป็นกิจการขนาดใหญ่มากร้อยละ 5

ประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือฝ่ายนายจ้าง สถานประกอบการละ 1 ราย โดยสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้างหรือมีอำนาจจัดการแทน ซึ่งมีทั้งผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการ บุคคลในครอบครัว (เช่น สามีหรือภรรยา) ซึ่งจำนวนนายจ้างตัวอย่างจะผันแปรเท่ากับจำนวนสถานประกอบการที่เลือกเป็นตัวอย่าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งกำหนดไว้สถานประกอบการละ 2 ราย จึงควรมีลูกจ้างตัวอย่าง 80 คน แต่เนื่องจากมีสถานประกอบการ 4 แห่ง มีลูกจ้างเพียง 1 คน จึงได้ลูกจ้างตัวอย่างทั้งสิ้น 76 คน กิจการเลี้ยงไก่เป็นงานเกษตรกรรมประเภทงานเลี้ยงสัตว์ซึ่งต้องใช้ความละเอียดในการทำงานพอสมควร การทำงานจะเริ่มตั้งแต่เช้ามืดประมาณ 5.00 น. และเลิกงานประมาณ 17.00 น. ระหว่างการทำงานลูกจ้างจะมีเวลาพักมากแต่จะต้องมีการทำงานทุกวัน การทำงานปกติในแต่ละวัน ได้แก่ การให้น้ำให้อาหารไก่ (นายจ้างและลูกจ้างจะเรียกว่า การเลี้ยงไก่) การปิดกวาดทำความสะอาดภายในบริเวณอาคารเลี้ยง การทำความสะอาดรางน้ำรางอาหาร การเคาะราง (คือการเคาะให้อาหารที่เหลือในรางกระจายให้ทั่วหลังจากไก่กินอาหารครั้งแรกเป็นหย่อมๆ แล้ว) การเก็บไข่ การคัดไข่ (การคัดขนาดไข่ ซึ่งจะมีราคาเมื่อขายต่างกัน โดยแรงงานในกิจการขนาดเล็กมากขนาดเล็ก และกลางเท่านั้นที่อาจต้องคัดไข่ด้วย กรณีกิจการขนาดกลางขึ้นไปมักจะมีคนงานคัดไข่แยกต่างหากจากคนงานเลี้ยงไก่) นอกจากนั้นแรงงานยังต้องคอยดูแลตัดหญ้าบริเวณอาคารเลี้ยงด้วย และจะมีงานพิเศษซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะถือเสมือนว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา คือ การจับไก่เข้ากรงและการฉีดวัคซีนไก่ ในกิจการส่วนใหญ่จะไม่มีการกำหนดวันหยุดวันลา แต่ในทางปฏิบัติจะขออนุญาตกันเป็นคราวๆ นายจ้างส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่พัก น้ำดื่มน้ำใช้ ไฟฟ้า ห้องน้ำห้องส้วม ให้ไก่ตายและไข่ไก่แก่ลูกจ้างเป็นอาหาร การทำงานมีความเสี่ยงอันตรายหรือความเจ็บป่วยน้อย จากการสำรวจตัวอย่างในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในกิจการเลี้ยงไก่ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 1. ประเภทการจ้างแรงงาน

เนื่องจากกิจการเลี้ยงไก่สามารถประกอบการได้ตลอดปีดังนั้นในสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานนอกครอบครัวหรือมีการจ้างแรงงานจึงจ้างแรงงานประจำไว้ทุกแห่งในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 60 ของนายจ้างทั้งหมดจะจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน รองลงมาในจำนวนร้อยละ 35 ของนายจ้างทั้งหมดจะจ้างลูกจ้างประจำตามผลงาน และสุดท้ายคือนายจ้างร้อยละ 5 ของทั้งหมดจะจ้างลูกจ้างประจำรายวัน ซึ่งในสถานประกอบการแต่ละแห่งจะจ้างลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่งทั้งกิจการ ถ้าจำแนกตามขนาดของกิจการปรากฏว่ามีการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนมากที่สุดในกิจการทุกขนาด หรือไม่น้อยกว่าการจ้างอย่างอื่น ดังตารางที่ 1 แต่ถ้าพิจารณาดังตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าความนิยมในการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนและลูกจ้างประจำตามผลงานนั้นผันแปรไปตามสถานที่ตั้งสถานประกอบการมากกว่าความแตกต่างของขนาดกิจการ โดยในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวและอำเภอมืองจะนิยมจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน แต่ในอำเภอบางคล้าและบ้านโพธิ์จะนิยมจ้างลูกจ้างประจำตามผลงาน ทั้งนี้เป็นไปตามสภาพการแข่งขันของนายจ้างแต่ละอำเภอที่ต้องพยายามกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างใกล้เคียงกับนายจ้างในบริเวณใกล้เคียง เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ทำงานกับตน เพราะลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่มีการเคลื่อนไหวเข้าออกงานบ่อย ทำให้กิจการหลายแห่งมีปัญหาในเรื่องขาดแคลนแรงงาน

จากลักษณะการประกอบการที่มีการใช้ลูกจ้างทั้งปี ทำให้กิจการเลี้ยงไก่ส่วนมากตกอยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายต่างๆ ทั้งงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่กฎหมายกำหนดจึงมีปัญหว่ากฎหมายนั้นเหมาะสมจะใช้บังคับกับลักษณะและสภาพการทำงานที่แท้จริงในกิจการเลี้ยงไก่หรือไม่ กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนภายในกรอบมาตรฐานของกฎหมายหรือไม่

ในการทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง บางครั้งนายจ้างจะตกลงว่าจ้างลูกจ้างทั้งครอบครัวไปด้วยกัน (สามี-ภรรยา) จากกิจการตัวอย่างมีนายจ้างทำการจ้างแรงงานแบบครอบครัวถึงร้อยละ 77.5 ของนายจ้างทั้งหมด (ตารางที่ 3) ซึ่งในการคำนวณค่าจ้างอาจตกลงคำนวณรวมทั้งครอบครัวหรือแยกคำนวณให้แรงงานแต่ละราย

ตารางที่ 1 ประเภทของแรงงาน จำแนกตามขนาดของกิจการและประเภทการจ้าง

ขนาดของกิจการ	ประเภทของแรงงานประจำ		
	ประจำรายวัน	ประจำรายเดือน	ประจำตามผลงาน
เล็กมาก	1	2	-
เล็ก	-	4	4
กลาง	-	13	5
ใหญ่	1	4	4
ใหญ่มาก	-	1	1
รวม	2	24	14
ร้อยละ	5	60	35

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ประเภทของแรงงานประจำ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานประกอบการ  
และประเภทการจ้าง

สถานที่ตั้ง (อำเภอ)	ประเภทของแรงงานประจำ		
	ประจำรายวัน	ประจำรายเดือน	ประจำตามผลงาน
บางคล้า	1	3	6
บางน้ำเปรี้ยว	-	9	1
เมือง	-	9	1
บ้านโพธิ์	1	3	6
รวม	2	24	14
ร้อยละ	5	60	35

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 การจ้างแรงงานครอบครัว จำแนกตามขนาดของกิจการและวิธีการคำนวณค่าจ้าง

ขนาดของ กิจการ	ไม่มีการจ้าง	มี	การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานครอบครัว	
			แยกจ่ายรายบุคคล	จ่ายรวมทั้งครอบครัว
เล็กมาก	1	2	-	2
เล็ก	4	4	1	3
กลาง	4	14	8	6
ใหญ่	-	9	6	3
ใหญ่มาก	-	2	1	1
รวม	9	31	16	15
ร้อยละ	22.5	77.5	40	37.5

## 2. ลักษณะของลูกจ้าง

2.1 เพศ ในกิจการเลี้ยงไก่ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงเรือนเลี้ยงไก่จะทำงานเหมือนๆ กันทุกคน ซึ่งการทำงานโดยทั่วไปไม่เสี่ยงกับอันตราย ไม่ต้องทำงานหนักตลอดเวลา การทำงานอาศัยความชำนาญมากกว่าการใช้ฝีมือ แรงงานไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงจะทำงานได้เหมือนกัน ดังนั้น ในกิจการเลี้ยงไก่จึงมีสัดส่วนลูกจ้างชายและหญิงใกล้เคียงกันจากการสอบถามนายจ้างตามตารางที่ 11 พบว่า ในกิจการตัวอย่างมีลูกจ้างชายร้อยละ 54.6 ของลูกจ้างทั้งหมดที่เหลืออีกร้อยละ 45.4 เป็นลูกจ้างหญิง เมื่อจำแนกตามขนาดกิจการจะเห็นว่า มีเพียงกิจการขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายพอสมควร นอกจากนั้นจะจ้างแรงงานชายมากกว่า

ในส่วนของแรงงานที่เป็นตัวอย่าง 76 คนนั้น เป็นแรงงานชายร้อยละ 56.5 ของแรงงานทั้งหมด และเป็นแรงงานหญิงร้อยละ 43.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับจำนวนลูกจ้าง

ทั้งหมดในกิจการทั้ง 40 แห่ง

ตารางที่ 4 ลักษณะของแรงงาน จำแนกตามขนาดของกิจการและเพศ

ขนาดของกิจการ	แรงงานทั้งหมด			แรงงานที่เป็นตัวอย่าง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เล็กมาก	2	3	5	2	3	5
เล็ก	15	7	22	9	4	13
กลาง	82	46	128	24	12	36
ใหญ่	73	71	144	6	12	18
ใหญ่มาก	35	45	80	2	2	4
รวม	207	172	379	43	33	76
ร้อยละ	54.6	45.4	100	56.5	43.4	100

2.2 อายุ ในเรื่องอายุของแรงงานตัวอย่างนั้น ตามตารางที่ 5 แรงงานชายจะมีอายุระหว่าง 20-29 ปี มากที่สุดคือมีร้อยละ 34.9 ของแรงงานชายทั้งหมด ในขณะที่เดียวกันมีแรงงานเด็กชายอายุน้อยกว่า 18 ปี ถึงร้อยละ 11.6 ของแรงงานชายทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับกับแรงงานชายที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มที่มีอายุมากที่สุดในการสำรวจตัวอย่าง ในขณะที่สัดส่วนของแรงงานหญิงจะมีอายุระหว่าง 20-29 ปีมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือร้อยละ 33.4 ของแรงงานหญิงทั้งหมดโดยมีแรงงานเด็กหญิงอายุน้อยกว่า 18 ปี ในจำนวนร้อยละ 12.1 ของแรงงานหญิงทั้งหมดเห็นได้ว่าในกิจการเลี้ยงไก่จะมีแรงงานในช่วงอายุระหว่าง 20-29 ปีมากที่สุดซึ่งเป็นวัยทำงานที่ยังมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ที่สุด โดยกลุ่มแรงงานที่มีการจ้างในระดับรองลงไปทั้งชายและหญิง คือ แรงงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี

ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 34.9 ของลูกจ้างชาย และร้อยละ 33.4 ของลูกจ้างหญิง น่าสังเกตว่าแรงงาน 2 กลุ่มที่มีการจ้างมากที่สุดและรองลงไปนั้นจะมีสัดส่วนระหว่างลูกจ้างชายและหญิงใกล้เคียงกัน เหตุผลประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะในกิจการเลี้ยงไก่มีการจ้างแรงงานแบบครอบครัวในจำนวนมากพอสมควร



ตารางที่ 5 อายุของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการและเพศ

ขนาดของ กิจการ	อายุ (ปี)											
	น้อยกว่า18		18-19		20-29		30-39		40-49		50-59	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
เล็กมาก	1	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-
เล็ก	-	-	-	-	3	1	1	1	3	2	2	-
กลาง	2	1	-	-	9	6	4	1	7	4	2	-
ใหญ่	2	3	-	-	2	2	-	4	1	2	1	1
ใหญ่มาก	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
รวม	5	4	-	1	5	11	6	7	12	9	5	1
ร้อยละ	11.6	12.1	-	3	34.9	33.4	14	21.2	27.9	27.3	11.6	3

2.3 การศึกษา แรงงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 63.1 ของแรงงานทั้งหมดมีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับของประเทศ รองลงไปคือระดับประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีแรงงานร้อยละ 13.2 ของแรงงานทั้งหมดมีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย และมีแรงงานจำนวนร้อยละ 5.3 ของแรงงานตัวอย่างทั้งหมดจบการศึกษา

ระดับมัธยมต้น ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่สูงสุดของแรงงานตัวอย่าง และเป็นกลุ่มแรงงานตัวอย่างที่น้อยที่สุด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีแรงงานถึงร้อยละ 10.5 ของแรงงานตัวอย่างแจ้งว่าไม่มีการศึกษาทั้งนี้จะเป็นแรงงานในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ซึ่งการศึกษาภาคบังคับอาจจะไม่บังคับใช้เช่นในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษาที่ประมัตต้นของแรงงานตัวอย่างส่วนมากเป็นระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานทั่วไป เพราะเป็นระดับการศึกษาขั้นต่ำสุดที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

ตารางที่ 6 ลักษณะของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการและการศึกษา

ขนาดของกิจการ	ระดับการศึกษา				
	ไม่มีการศึกษา	ต่ำกว่าประมัตต้น	ประมัตต้น	ประมัตปลาย	มัธยมต้น
เล็กมาก	2	-	2	1	-
เล็ก	-	2	10	1	-
กลาง	3	2	24	5	2
ใหญ่	3	2	10	3	-
ใหญ่มาก	-	-	2	-	2
รวม	8	6	48	10	4
ร้อยละ	10.5	7.9	63.1	13.2	5.3

2.4 ภูมิภาคใน เรื่องภูมิภาคเดิมของแรงงานตัวอย่างตามตารางที่ 7 นี้ แสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 47.4 ของแรงงานตัวอย่างทั้งหมด มีภูมิภาคเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาร้อยละ 40.8 ของแรงงานตัวอย่างเป็นคนใน



จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงสถานะความยากจนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำให้แรงงานส่วนหนึ่งต้องอพยพหางานทำในต่างถิ่นซึ่งแรงงานส่วนมากจะอพยพมาทำงานตามคำแนะนำชักชวนของเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่อพยพมาทำงานก่อนแล้ว

ตารางที่ 7 ภูมิฐานะเดิมของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ภูมิฐานะ			
	ฉะเชิงเทรา	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เล็กมาก	5	-	-	-
เล็ก	4	2	2	5
กลาง	11	2	2	21
ใหญ่	9	-	1	8
ใหญ่มาก	2	-	-	2
รวม	31	4	5	36
ร้อยละ	40.8	5.2	6.6	47.4

## 2.5 ระยะเวลาในการทำงาน

ในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานตัวอย่างตามตารางที่ 8 ชี้ให้เห็นว่ามีแรงงานรวมแล้วเป็นจำนวนร้อยละ 59.2 ของแรงงานตัวอย่างทำงานในกิจการที่สำรวจมาแล้ว 1 ปี ซึ่งเป็นเวลาที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน(ภายหลังจากทำงานมาแล้ว 1 ปี ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 6 วันในปีถัดไป) ในขณะที่มีลูกจ้างจำนวนร้อยละ 40.8 ของแรงงานตัวอย่าง

ทำงานยังไม่ถึง 1 ปี จึงไม่มีสิทธิที่จะหยุดพักผ่อน ซึ่งในจำนวนที่ทำงานยังไม่ถึงปีมีแรงงานจำนวนร้อยละ 25 ของแรงงานตัวอย่างทั้งหมดทำงานมาแล้ว 6 เดือน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุดเมื่อเทียบระยะเวลาเป็นช่วงๆ ตามตารางที่ 17 ข้างต้น ดังนั้น จึงนำพิจารณาอย่างยิ่งว่า ลูกจ้างน่าจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในจำนวนที่ลดหลั่นลงมาเมื่อทำงานมาแล้วระยะหนึ่งซึ่งยังไม่ถึง 1 ปี

ตารางที่ 8 ระยะเวลาในการทำงานของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ระยะเวลา ที่มาทำงาน	ขนาดกิจการ					รวม	ร้อยละ
	เล็กมาก	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก		
ภายใน 3 เดือน	-	1	2	1	-	4	5.3
3 เดือนขึ้นไป	-	-	6	1	1	8	10.5
6 เดือนขึ้นไป	1	3	6	8	1	19	25
1 ปีขึ้นไป	1	4	9	2	1	17	22.4
2 ปีขึ้นไป	-	2	3	2	-	7	9.2
3 ปีขึ้นไป	1	-	3	-	1	5	6.6
4 ปีขึ้นไป	-	-	1	1	-	2	2.6
5 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-
6 ปีขึ้นไป	2	3	2	-	-	7	9.2
7 ปีขึ้นไป	-	-	-	1	-	1	1.3
8 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-
9 ปีขึ้นไป	-	-	-	2	-	2	2.6
10ปีขึ้นไป	-	-	2	-	-	2	2.6

### 8. สภาพการทำงาน

การประกอบกิจการเลี้ยงไก่เนื้อ สามารถจัดขนาดของกิจการได้ตามกำลังการผลิต (ไก่ที่เลี้ยง) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานรับจ้างในสถานประกอบการ ในกิจการขนาดเล็กมาก และขนาดเล็ก นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างทำงานบางส่วนและลงมือเลี้ยงไก่เองในบางส่วน ส่วนในกิจการขนาดใหญ่ขึ้นไปมักจะจ้างลูกจ้างทำงานทั้งหมด นอกจากกรณีขนาดแรงงานนายจ้างอาจแก้ไขปัญหา โดยการลงมือเลี้ยงไก่เองจนกว่าจะหาลูกจ้างเพิ่มเติมได้

ลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่จะทำงานในโรงเรือนเลี้ยงไก่หรือเล้าไก่ ซึ่งมีสภาพโปร่ง มุมหลังคา ถ้าเป็นไก่เนื้อจะเลี้ยงบนพื้น แต่หากเป็นไก่ไข่จะต้องสร้างกรงค้ำ เป็นลักษณะกรงที่แบ่งแยกสัดส่วนย่อยให้ไก่อยู่ส่วนละหนึ่งตัว กรงจะอยู่สูงจากพื้นดินประมาณครึ่งตัวของผู้ใหญ่ จะมีรางน้ำและรางอาหารติดอยู่ข้างหน้ากรง ซึ่งภายในโรงเรือนหรือเล้าไก่หนึ่งๆ จะสร้างกรงค้ำเรียงเป็นแถวคู่โดยให้ไก่หันหลังชนกัน จะมีแถวคู่เช่นนี้มากน้อยต่างกันตามพื้นที่ของโรงเรือน ซึ่งโดยทั่วไปโรงเรือนแต่ละหลังจะสร้างขึ้นเพื่อเลี้ยงไก่ประมาณ 2,000-3,000 ตัว ซึ่งตามปกติ นายจ้างจะจ้างลูกจ้าง 1 คนในการเลี้ยงไก่ 1 โรงเรือน โดยวิถีของการทำงานแล้วลูกจ้างแต่ละคนจะรับผิดชอบทำงาน แต่เฉพาะในโรงเรือนที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำงานเท่านั้น ซึ่งนายจ้างจะพิจารณาผลงานของลูกจ้างแต่ละคนจากจำนวนผลผลิตที่ได้แต่ละโรงเรือน ถ้าได้ผลผลิตมากแสดงว่าลูกจ้างที่รับผิดชอบโรงเรือนนั้นเอาใจใส่ดูแลไก่ในโรงเรือนอย่างดี

การทำงานในแต่ละวันจะเริ่มตั้งแต่เช้ามีประมาณ 5.00 น. เลิกงานประมาณ 17.00 น. ระหว่างการทำงานมีเวลาพักมาก การทำงานจะมีลักษณะทำเป็นช่วงๆ กล่าวคือ ลูกจ้างจะเริ่มต้นด้วยการเลี้ยงไก่ (การให้น้ำให้อาหาร) เป็นเวลาประมาณ 1 ชั่วโมงในช่วงเช้า หลังจากนั้นจะกลับเข้าบ้านพักเพื่อรับประทานอาหารเช้าไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง และจะกลับลงมาทำงานที่โรงเรือนในช่วงครึ่งเช้าอีกครั้งในเวลาประมาณ 8.30-9.00 น. เพื่อทำการเคาะรางอาหารให้อาหารที่ยังตกค้างอยู่ในรางกระจายและเติมน้ำ ทำความสะอาดรางน้ำรางอาหาร ทำความสะอาดบริเวณกรงและภายในโรงเรือน ตัดหญ้ารอบๆ โรงเรือน เก็บไข่ที่กรงและนำไปไว้ที่เก็บไข่ของกิจการ การทำงานในช่วงเช้าจะเลิกงานในเวลาประมาณ 10.30-11.30 น. จะพักทานอาหารกลางวันประมาณ 2 ชั่วโมง และกลับมาเริ่มทำงานในช่วงบ่ายประมาณ 13.00-14.00 น. โดยทำงานเช่นเดียวกับช่วงเช้า ซึ่งบางกิจการอาจจะให้ลูกจ้างเลี้ยงไก่วันละ 3 ครั้งหรือ 2 ครั้ง ก่อนจะเลิกงานลูกจ้างมักจะเตรียมอาหารไก่ในวันรุ่งขึ้น การทำงานที่แท้จริงจะไม่มีกำหนดเวลาการทำงาน แต่ละช่วงไว้ชัดเจนแต่เป็นการกะเวลคร่าวๆ

ลูกจ้างรับจ้างจะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดการทำงาน แต่ทุกวันด้วยตนเองว่าจะเริ่มทำอะไร เมื่อไรและด้วยการทำงานไม่ต้องแข่งขันกับเวลา ลูกจ้างจึงทำงานช้าเร็วตามความพอใจ คือในแต่ละวันให้ทำงานหลักๆ เช่นการเลี้ยงไก่ เก็บไข่ เคาะราง ทำความสะอาดรางอาหารเสร็จเท่านั้น ในความเป็นจริงถ้าเริ่มทำงานเร็วและทำเสร็จเร็วก็จะมีเวลาพักมากและเลิกงานเร็วในส่วนองงานอื่นๆ ถือเป็นงานรองจะทำงานไปเรื่อยๆ ไม่เคร่งครัดว่าจะต้องทำทุกวันนอกจากงานประจำแล้วมีการทำงานอีก 2 ประการที่นายจ้างและลูกจ้างถือเสมือนว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ได้แก่ การจับไก่เข้ากรง และการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไก่ โดยการจับไก่เข้ากรงจะทำในตอนนำไก่เข้ามาเลี้ยงครั้งแรก ซึ่งจะต้องทำงานในเวลากลางคืนหรือช่วงเย็นมากๆ เพราะไก่จะตาพร่าไม่ตื่นวุ่นวายมากจึงจะทำงานสะดวก ซึ่งเป็นการทำงานนอกเวลาแน่นอนการฉีดวัคซีนนั้นอาจจะทำงานในเวลากลางวันประมาณครึ่งวัน ซึ่งจะทำงานคาบเกี่ยวระหว่างเวลาที่มีการทำงานและพักในแต่ละวัน แต่ก็เพิ่มประเพณีในการทำงานว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มเสมือนว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาให้แก่แรงงานรับจ้างซึ่งในการทำงานล่วงเวลาทั้ง 2 ประเภทนี้ นายจ้างส่วนมากจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยทำงานด้วย เมื่อเลี้ยงไก่จนถึงอายุที่ให้ผลผลิตไม่คุ้มกับทุนต่อไปจะมีการปลดไก่ ซึ่งลูกจ้างจะต้องทำความสะอาดโรงเรือนครั้งใหญ่ โดยอาจจะมีการฉีดยาฆ่าเชื้อโรคซึ่งแทบจะไม่มีโอกาสที่ไก่จะติดโรคในการทำงาน สรุปได้ว่าสภาพการทำงานทั่วไปในกิจการเลี้ยงไก่นั้น แรงงานรับจ้างจะทำงานในที่ร่มเป็นส่วนมาก อากาศปลอดโปร่งถ่ายเทสะดวก แต่ก่อนข้างมีกลิ่นแรง มีฝุ่นละอองจากตัวไก่และอาหารไก่มาก การทำงานทั่วไปไม่ใช่งานหนัก เสี่ยงกับอันตรายน้อย มีการใช้สารเคมีในการทำงานน้อยมาก จะมีการทำงานล่วงเวลาไม่บ่อยนัก

#### 4. ชั่วโมงการทำงาน

ตามวิธีการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่จะไม่กำหนดเวลาในการทำงานไว้ชัดเจน นายจ้างเพียงแต่จะกะเวลาเริ่มต้นให้ลูกจ้าง เช่น กำหนดให้ลูกจ้างเริ่มงานเวลา 5.00 น. แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างอาจจะเริ่มงานก่อนหรือหลังเวลาที่กำหนดไว้เล็กน้อยก็ได้ การทำงานแต่ละช่วงเช่นการเลี้ยง การปิดกวาด ก็ไม่ต้องแข่งขันกับเวลาเพียงแต่ทำงานให้เสร็จและทั่วถึงเท่านั้น ระหว่างการทำงานแต่ละวันลูกจ้างจะมีเวลาพักค่อนข้างมากกล่าวคือ ทำงานแต่ละช่วงเสร็จก็จะพัก ซึ่งบางช่วงอาจจะนานถึงชั่วโมงหรือมากกว่า เห็นได้จากการที่ลูกจ้างจะกลับเข้าไปทำกิจกรรมที่บ้านพัก ซึ่งอาจจะนอนพักจนกระทั่งถึงเวลาที่จะต้องทำงานจึง

กลับเข้าไปในโรงเรียนเลี้ยงไก่

#### 4.1 ชั่วโมงการทำงานปกติ

จากการสำรวจตัวอย่างนายจ้างในเรื่อง กำหนดเวลาเริ่ม และเลิกงาน และตัวอย่างลูกจ้างในเรื่อง เวลาทำงานและเวลาพักในการทำงานแต่ละวันนั้น ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนแต่ข้อมูลเหล่านั้นเป็นข้อมูลที่นายจ้างและลูกจ้างได้ใช้ความพยายามในการนับเวลาหรือกะเวลาพอสมควร เนื่องจากชั่วโมงการทำงานและเวลาพักระหว่างการทำงานที่แท้จริงนั้น จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน ซึ่งระหว่างการทำงานนั้นลูกจ้างจะมุ่งทำงานให้เสร็จเท่านั้น และเมื่อเสร็จก็พักจนกว่าจะต้องทำงานอีกครั้ง ไม่ได้สนใจในเรื่องเวลาพักและนายจ้างก็ได้ให้ข้อมูลจากทางปฏิบัติมากกว่าที่จะมีการกำหนดเวลาที่เคร่งครัดบังคับลูกจ้าง ซึ่งจากการสำรวจได้ข้อมูลดังนี้

4.1.1 เวลาเริ่มงาน จากตารางที่ 9 เห็นได้ว่าแรงงานจะเริ่มงานในเวลาระหว่าง 4.00-06.00 น. โดยในกิจการตัวอย่างจะเริ่มทำงานเลี้ยงไก่ในเวลา 5.00 น. รองลงไปคือเวลา 4.30 น. ซึ่งมีกิจการเริ่มงานเวลานี้ในจำนวนร้อยละ 20 ของกิจการตัวอย่างซึ่งเป็นเวลาเริ่มงานที่มากที่สุดและรองลงไปของการทำงานในกิจการทุกขนาด นับว่าแรงงานรับจ้างในกิจการเลี้ยงไก่เริ่มงานในเวลาเช้ามาก หรือกล่าวได้ว่าการทำงานเลี้ยงไก่เป็นกิจการเกษตรกรรมที่มีการเริ่มงานเช้าที่สุด ในขณะที่มีเวลาเลิกงานใกล้เคียงกับงานอื่นๆ รวมทั้งงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรมด้วย

4.1.2 เวลาเลิกงาน ตามตารางที่ 10 กล่าวคือเวลาเลิกงานจะอยู่ในระหว่างเวลา 15.30-19.30 น. โดยกิจการตัวอย่างจะมีเวลาเลิกงานในเวลา 17.00 น. มากที่สุด คือร้อยละ 45 ของกิจการตัวอย่างจะเลิกงานเวลา 17.00น. แต่น่าสังเกตว่าเวลาเลิกงานของกิจการตัวอย่างค่อนข้างจะหลากหลาย เป็นช่วงเวลาที่ห่างกันถึง 4 ชั่วโมง และมีกิจการที่เลิกงานถึง 19.00 น. และ 19.30 น. อย่างละ 2.5% ของกิจการทั้งหมดปรากฏในกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งถือเป็นกิจการจำนวนน้อยเท่าๆ กับกิจการที่เลิกงานเร็วตั้งแต่ 15.30 น. อย่างไรก็ตามพอสรุปได้ว่ากิจการส่วนมากจะเลิกงานระหว่าง 16.30-21.30 น. กิจการขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนน้อยที่ให้แรงงานเลิกงานในเวลา 19.00 น. และ 19.30 น. นั้นอาจจะเป็นกิจการที่จ้างแรงงานไว้น้อย จึงไม่เคร่งครัดกับเวลาที่ลูกจ้างจะทำงานแต่ละช่วง ส่วนกิจการขนาดใหญ่และใหญ่มากซึ่งมีการจ้างแรงงานค่อนข้างมากก็มีกิจการ

ขนาดใหญ่่มากเพียงที่เดียวเท่านั้นที่ให้ลูกจ้างเลิกงานเกินเวลา 17.30 น. คือเลิกงานในเวลา 18.00 น. อย่างไรก็ตามเวลาเริ่มงานและเลิกงานข้างต้นนั้น ไม่สามารถบ่งบอกถึงเวลาทำงานที่แท้จริงได้ เพราะยังมีเวลาพักระหว่างการทำงานมาเป็นตัวกำหนดให้เวลาในการทำงานแตกต่างกันอีกด้วย จากการสอบถามลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่าง 76 คน ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่แท้จริงดังนี้

4.1.8 เวลาทำงานจริง เวลาทำงานจริงของลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่จะทำงานประมาณ 6 ชั่วโมง 30 นาที ถึง 9 ชั่วโมง 30 นาที โดยลูกจ้างส่วนมากคือ ร้อยละ 34.2 ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างจะทำงาน 8 ชั่วโมงในแต่ละวัน รองลงไปร้อยละ 23.6 ของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างจะทำงาน 7.30 ชั่วโมงในหนึ่งวัน สังเกตได้ว่าเวลาทำงานของลูกจ้างจำนวนมากจะกระจายอยู่ในช่วงระหว่าง 7 ชั่วโมง ถึง 8.30 ชั่วโมง (รวมทั้งสิ้นร้อยละ 86.6 ของแรงงานตัวอย่าง) มีลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่าวันละ 7 ชั่วโมงเพียงร้อยละ 5.2 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง และมีลูกจ้างตัวอย่างอีกร้อยละ 2.6 เท่านั้นที่ต้องทำงานถึงวันละ 9.30 ชั่วโมง ถ้าแยกสัดส่วนตามขนาดของกิจการแล้ว พบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กมากและขนาดเล็กจะทำงาน 7-8 ชั่วโมง ในขณะที่ลูกจ้างในกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีเวลาในการทำงานกระจายมากกว่า โดยเริ่มตั้งแต่อย่างน้อยกว่า 7 ชั่วโมง โดยเฉพาะกิจการขนาดกลางนั้นเป็นกิจการที่มีลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไปด้วย (ไม่ปรากฏในกิจการขนาดอื่น) เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างในกิจการขนาดกลางที่สำรวจเป็นตัวอย่าง ซึ่งมีลูกจ้างในกิจการตั้งแต่ 2 คนจนถึง 15 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างห่างกันมากทั้งที่เลี้ยงไก่จำนวนใกล้เคียงกัน แสดงว่าจำนวนลูกจ้างในกิจการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานในกิจการต้องทำงานด้วยเวลาต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบกันกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างถึง 30-50 คน พบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ทำงานในวันหนึ่งๆ เป็นเวลา 8 ชั่วโมง ซึ่งจัดเป็นมาตรฐานเวลาทำงานของกิจการเลี้ยงไก่ แสดงว่าลูกจ้างแต่ละคนรับผิดชอบงานตามกำลังที่พอเหมาะ



ตารางที่ 9 กำหนดเวลาเริ่มงานของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	กำหนดเวลาเริ่มงานของลูกจ้าง(น.)				
	4.00	4.30	5.00	5.30	6.00
เล็กมาก	1	-	2	-	-
เล็ก	1	2	4	-	1
กลาง	4	4	9	-	1
ใหญ่	1	1	4	-	3
ใหญ่มาก	-	1	1	-	-
รวม	7	8	20	-	5
ร้อยละ	17.5	20	50	-	12.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 กำหนดเวลาเลิกงานของแรงงานตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	กำหนดเวลาเลิกงานของลูกจ้าง(น.)								
	15.30	16.00	16.30	17.00	17.30	18.00	18.30	19.00	19.30
เล็กมาก	-	-	1	1	1	-	-	-	-
เล็ก	-	1	-	5	1	-	-	1	-
กลาง	-	3	2	7	3	2	-	-	1
ใหญ่	1	-	2	4	2	-	-	-	-
ใหญ่มาก	-	-	-	1	-	1	-	-	-
รวม	1	4	5	18	7	3	-	1	1
ร้อยละ	2.5	10	12.5	45	17.5	7.5	-	2.5	2.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 11 เวลาทำงานจริงของแรงงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	เวลาทำงานจริง (ชั่วโมง)						
	น้อยกว่า7	7	7.30	8	8.30	9	9.30
เล็กมาก	-	2	2	1	-	-	-
เล็ก	-	2	4	7	-	-	-
กลาง	2	4	4	8	12	4	2
ใหญ่	2	2	8	6	-	-	-
ใหญ่มาก	-	-	-	4	-	-	-
รวม	4	10	18	26	12	4	2
ร้อยละ	5.2	13.1	23.6	34.2	15.7	5.2	2.6

#### 4.2 เวลาพักระหว่างการทำงาน

ในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน ลูกจ้างจะมีเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง ในทุกสถานประกอบการ และมีมากกระทั่งในบางกิจการลูกจ้างมีเวลาพักถึง 5 ชั่วโมง แต่ลูกจ้างส่วนมากในอัตราร้อยละ 30.2 ของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่าง จะมีเวลาพักระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมง รองลงไปร้อยละ 27.6 ของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างจะมีเวลาพักถึง 5 ชั่วโมง เมื่อพิจารณาอัตราส่วนของลูกจ้างในตารางที่ 21 จะพบว่า มีลูกจ้างจำนวนมากที่มีเวลาพักระหว่างการทำงานตั้งแต่ 3.30 ชั่วโมงขึ้นไป ถ้าแยกพิจารณาตามขนาดของกิจการจะพบว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กมาก ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มาก จะมีเวลาพักตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไปทั้งหมด ในขณะที่ลูกจ้างในกิจการขนาดกลางจะมีเวลาพักหลากหลายตั้งแต่ไม่ถึง 2 ชั่วโมงจนถึง 5 ชั่วโมงขึ้นไป และในกิจการขนาดใหญ่จะมีเวลาพักตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป

ตารางที่ 12 เวลาพักระหว่างการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	เวลาพักรจริง (ชั่วโมง)							
	น้อยกว่า 2	2	2.30	3	3.30	4	4.30	5ขึ้นไป
เล็กมาก	-	-	-	-	-	4	-	1
เล็ก	-	-	-	-	-	7	-	6
กลาง	2	2	-	2	2	10	8	10
ใหญ่	-	-	-	2	8	-	6	2
ใหญ่มาก	-	-	-	-	-	2	-	2
รวม	2	2	-	4	10	23	14	21
ร้อยละ	2.6	2.6	-	5.2	13.1	30.2	18.4	27.6

เมื่อพิจารณา เวลาทำงานต่อวันของลูกจ้าง ในกิจการส่วนใหญ่แล้วพบว่า ส่วนใหญ่มี ชั่วโมงการทำงานประมาณ 8 ชั่วโมง (กฎหมายกำหนดให้งานอุตสาหกรรมทำงานได้ไม่เกิน สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมและงานอื่นๆ ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน ดังนั้นงานอุตสาหกรรมจะมีชั่วโมงการทำงานต่อวันประมาณ 8 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมจะมีชั่วโมงการทำงานต่อวันไม่เกิน 9 ชั่วโมง) และโดยสภาพของ กิจการเลี้ยงไก่เองซึ่งมีการใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปี ก็ทำให้การทำงานตกอยู่บังคับของประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยจะมีชั่วโมงการทำงานสูงสุดได้ไม่เกิน สัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง ดังนั้นการจะพิจารณาว่ากิจการเลี้ยงไก่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่อง ชั่วโมงการทำงานได้หรือไม่จะต้องพิจารณาไปถึงวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ด้วย ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป และในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานนั้น กฎหมายฉบับเดียวกันกำหนด ให้ต้องมีเวลาพักไม่ต่ำกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้ว 5 ชั่วโมง หรือลูกจ้าง นายจ้างตกลงยอมให้มีเวลาพักเป็นช่วง ช่วงละไม่ต่ำกว่า 20 นาที โดยรวมทั้งวันแล้วไม่น้อย

กว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งจากการสำรวจกิจการตัวอย่างพบว่าลูกจ้างส่วนมากมีเวลาพักมากถึง 4 ชั่วโมงและในช่วงอาหารกลางวันก็จะได้พักไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง และในการทำงานก็มีการพักกันเป็นช่วงๆ ตลอดเวลา ดังนั้น กิจการเลี้ยงไก่ยังสามารถปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานได้แน่นอน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในกิจการเลี้ยงไก่ในเรื่องการคำนวณเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวันไม่ได้อยู่ที่จะไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่ แต่ประเด็นปัญหาอยู่ที่กฎหมายแรงงานซึ่งบังคับใช้ในปัจจุบันนี้ กำหนดเวลาในการทำงาน และเวลาพักไว้ค่อนข้างชัดเจนเหมาะกับการทำงานที่มีการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักไว้แน่นอนเช่นกัน แต่ในกิจการเลี้ยงไก่นั้นแม้ว่าจะสรุปเวลาทำงาน และเวลาพักได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติที่แท้จริงนายจ้างและลูกจ้างทำงานโดยมุ่งหวังให้งานแต่ละวันแล้วเสร็จเท่านั้น ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนตายตัว บางกิจการอาจจะเริ่มงานตั้งแต่ 4.00น. บางกิจการอาจจะเลิกงานเวลา 19.30 น. ซึ่งระหว่างการทำงานแต่ละกิจการจะมีเวลาพักมากน้อยต่างกัน ไม่มีการกำหนดหรือคำนวณเวลากันอย่างจริงจังว่าทำงานในแต่ละช่วงนานเท่าไร พักแต่ละช่วงนานเท่าไร การทำงานจึงมีความอิสระในเรื่องเวลาเป็นอย่างมาก หรือกล่าวได้ว่าการทำงานไม่มีความกดดันในเรื่องเวลาในการทำงานหรือเวลาพักมากนัก ประกอบกับลูกจ้างส่วนมากจะพักอยู่ในบริเวณสถานประกอบการ ดังนั้นจึงไม่มีความกดดันในเรื่องเวลาทำงาน ไม่ว่าจะเริ่มงานหรือเลิกงานเมื่อใด เมื่อทำงานแต่ละช่วงเสร็จก็สามารถพักผ่อนที่ที่พักได้ทันที ประกอบกับการทำงานเลี้ยงไก่เป็นการทำงานกับสัตว์มีชีวิต สัตว์แต่ละกิจการจะขึ้นอยู่กับเวลาที่ลูกจ้างให้อาหารหรือปฏิบัติอย่างอื่น สถานประกอบการใดให้อาหารสัตว์เร็วสัตว์ก็จะหิวเร็ว สถานประกอบการใดให้อาหารวันละหลายครั้งสัตว์ก็จะมีนิสัยต้องการอาหารตามนั้นด้วย ดังนั้นถ้ามีการนำกฎหมายแรงงานในปัจจุบันไปบังคับใช้อย่างเคร่งครัดก็จะทำให้เกิดความกดดันกับนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก กล่าวคือ นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาในการทำงานและเวลาพักในแต่ละช่วงไว้ เพื่อให้สามารถคำนวณเวลาทำงานและเวลาพักได้พอดีตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติคงเป็นไปได้ยาก แรงงานรับจ้างคงไม่สามารถปฏิบัติตามเวลาที่กำหนดได้จริง ดังนั้นในการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงควรที่จะยอมรับสภาพที่ว่าการทำงานเกษตรกรรมนั้นไม่ขึ้นอยู่กับเวลามากนัก เพราะว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ยอมรับแนวปฏิบัติวิธีการทำงานที่สืบทอดกันมา คือมีอิสระในเรื่องเวลาการทำงานมาก นอกเหนือจากนั้นก็คือ เวลาในการทำงาน และเวลาพักนั้นก็ไม่ได้ขัดกับกฎหมายแต่ประการใดกฎหมายจึงควรให้อิสระในเรื่องการคำนวณรายละเอียดปลีกย่อยของเวลาการทำงานและเวลาพักของ

ลูกจ้างไว้มากกว่างานอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

#### 4.3 การทำงานล่วงเวลา

นอกจากการทำงานปกติตามเวลาที่กล่าวมาแล้ว กิจการเลี้ยงไก่จะมีการทำงานล่วงเวลาในบางครั้ง ซึ่งตามวิถีการทำงานของกิจการเลี้ยงไก่นั้น การทำงานล่วงเวลาหมายถึงการจับไก่ตัวใหม่เข้ากรง และการฉีดวัคซีนป้องกันโรคของไก่ การจับไก่เข้ากรงนั้นจะต้องทำงานในเวลากลางคืนหรือเวลาเย็นที่มีแสงน้อย เพราะไก่จะไม่ตื่นมาก ในขณะที่การฉีดวัคซีนนั้นอาจจะทำในเวลากลางคืน หรือในเวลากลางวันระหว่างเวลาที่เป็นช่วงการทำงานปกติและช่วงเวลาที่พักซึ่งการทำงานล่วงเวลาทั้ง 2 อย่างนั้น จะใช้เวลาประมาณ 2-4 ชั่วโมงขึ้นอยู่กับจำนวนไก่และจำนวนลูกจ้างว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ตามปกติลูกจ้าง ในกิจการที่เลี้ยงไก่ทุกคนจะต้องทำงานล่วงเวลาแน่นอน และในกิจการบางแห่งจะมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยเสริมให้งานเร็วขึ้น ซึ่งทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะได้ค่าล่วงเวลาในอัตราที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกันเป็นส่วนมาก

จากตารางที่ 13 มีกิจการจำนวนร้อยละ 10 ของกิจการทั้งหมดที่นายจ้างแจ้งว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลาแสดงว่านายจ้างไม่ถือว่าการทำงานจับไก่เข้ากรงและการฉีดวัคซีนเป็นการทำงานงานนอกเวลา เพราะโดยสภาพของการประกอบกิจการเลี้ยงไก่แล้วจะต้องมีการทำงาน 2 อย่างนี้แน่นอน กิจการที่แจ้งเป็นกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ในขณะที่กิจการอีกร้อยละ 90 ของกิจการตัวอย่างแจ้งว่ามีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างนิยมจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยคำนวณเหมาให้งานเสร็จมากที่สุด (มีอัตราตั้งแต่ 50-100 บาท ตามจำนวนไก่ในการทำงาน) รองลงไป คือจ่ายค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมักจะมีอัตรา 20 บาทต่อการทำงาน 1 ชั่วโมง นอกจากนี้มีกิจการจำนวนร้อยละ 2.5 ของลูกจ้างทั้งหมดให้อาหารเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และมีกิจการอีกร้อยละ 7.5 ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างเลย

ตารางที่ 13 การทำงานล่วงเวลา จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ไม่มี	มี	การคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา				
			ไม่จ่าย	: ชั่วโมง	: วัน	เหมา	อาหารมีมือ
เล็กมาก	-	3	-	1	1	1	-
เล็ก	2	6	2	-	1	2	1
กลาง	2	16	6	4	2	9	-
ใหญ่	-	9	-	1	-	8	-
ใหญ่มาก	-	2	-	-	-	2	-
รวม	4	36	3	6	4	22	1
ร้อยละ	10	90	7.5	15	10	55	2.5

จากตารางที่ 14 มีกิจการจำนวนร้อยละ 47.5 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมด จ้างลูกจ้างชั่วคราวในการทำงานล่วงเวลาด้วยซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในกิจการร้อยละ 25 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมดได้รับค่าจ้างเหมา ร้อยละ 5 ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง และร้อยละ 7.5 ได้รับค่าจ้างรายวัน ในจำนวนต่างๆ กับลูกจ้างประจำในกิจการอื่นๆ สังเกตได้ว่ากิจการที่ไม่ต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวทำงานจะเป็นกิจการขนาดใหญ่มากและขนาดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ เพราะกิจการทั้ง 2 ขนาดมีลูกจ้างในกิจการมากอยู่แล้ว และน่าสังเกตว่ามีกิจการร้อยละ 10 แจ้งว่าการจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้นแท้จริงแล้วไม่ใช่การจ้างเพราะไม่ได้จ่ายค่าตอบแทน แต่เป็นการถือแรงแรงระหว่างกิจการ คือเป็นการแลกเปลี่ยนลูกจ้างกันระหว่างนายจ้าง

ตารางที่ 14 การจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามขนาดของกิจการและวิธีการคำนวณค่าจ้าง

ขนาดของกิจการ	ไม่มี	มี	วิธีการคำนวณค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว			
			เหมืองาน	วัน	ชั่วโมง	ถือแรง
เล็กมาก	1	2	-	1	-	1
เล็ก	3	5	3	1	-	1
กลาง	8	10	5	1	2	2
ใหญ่	7	2	2	-	-	-
ใหญ่มาก	2	-	-	-	-	-
รวม	2.1	19	10	3	2	4
ร้อยละ	52.5	47.5	25	7.5	5	10

ในเรื่องการทำงานล่วงเวลานี้ ก่อนข้างจะแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานพอสมควร เพราะนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจว่าการทำงานบางอย่างคือการทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาในการทำงานว่าอยู่ในช่วงเวลาทำงานปกติหรือไม่ แต่เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานที่เป็นพิเศษกว่าการทำงานปกติในทุกๆ วันแล้ว ก็เป็นการเหมาะสมที่เดียวที่จะถือการจ้างงานดังกล่าวเป็นการจ้างที่แตกต่างหากจากการจ้างตามปกติ ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว สมควรจะได้ค่าจ้างพิเศษในการทำงาน แต่มีปัญหาที่อัตราค่าล่วงเวลาที่จ่ายให้กันนั้น ไม่ได้คำนวณโดยใช้ค่าจ้างในการทำงานปกติเป็นพื้นฐาน แต่จะกำหนดกันตามจำนวนงานและอัตราค่าล่วงเวลาที่ปฏิบัติกันมา ในกิจการและกิจการใกล้เคียง



## 5. วันหยุดและวันลา

โดยสภาพทั่วไปของกิจการเลี้ยงไก่ นั้น ต้องการการทำงานทุกวันเพราะสัตว์มีชีวิตต้องการน้ำ และอาหารทุกวัน ประกอบกับนายจ้างย่อมต้องการเสีค่าใช้จ่ายในการลงทุน น้อยที่สุดจึงมักจะจ้างลูกจ้างในจำนวนที่พอดีกับงานเลี้ยงไก่ ซึ่งมีอัตราส่วนเท่ากับลูกจ้าง 1 คนต่อไก่ 1 เล้า (โรงเรือน) และเมื่อพิจารณารวมกับปัญหาของนายจ้างที่ว่าขาดแคลนแรงงาน (รายละเอียดปรากฏใน 10.1.1) จะสรุปได้ว่าลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่จะต้องทำงานทุกวัน กล่าวคือ นายจ้างส่วนมากจะไม่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะลาหยุดตามความจำเป็น ซึ่งอาจจะอ้างว่าลาป่วยหรือลากลับไปเยี่ยมบ้านในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งนายจ้างก็มักจะอะลุ่มอล่วยยินยอมตามนั้น (ลูกจ้างนั้นไม่อาจจะขอลาบ่อยๆได้ เพราะส่วนมากจะพักอยู่ในบริเวณสถานประกอบการ ทำให้นายจ้างพิจารณาสภาพของลูกจ้างตามความเป็นจริงได้ง่าย)

จากการสอบถามนายจ้างและลูกจ้างในกิจการตัวอย่าง (ลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งจะได้รับสิทธิในเรื่องวันหยุดและวันลาเท่าๆ กันทุกคน ซึ่งข้อมูลจากการสอบถามนายจ้างและลูกจ้างจำนวน 2 คนในแต่ละสถานประกอบการจะได้ข้อมูลเหมือนกัน) ได้รับข้อมูลในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปีซึ่งอาจจะถือเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบัน และวันลาป่วย ดังต่อไปนี้

### 5.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ จากตารางที่ 15 ปรากฏว่ากิจการเลี้ยงไก่ส่วนมากถึงร้อยละ 85 ของกิจการทั้งหมด แจ้งว่าไม่มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างมีกิจการเพียงร้อยละ 15 ของกิจการทั้งหมดเท่านั้นที่จัดวันหยุดในแต่ละเดือนให้ลูกจ้าง ซึ่งมีกิจการร้อยละ 5 ของกิจการทั้งหมดเท่านั้นที่กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างทุกสัปดาห์ เท่ากับที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ (ในการทำงานต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน) กิจการอีกร้อยละ 10 กำหนดวันหยุดไว้ น้อยกว่ากฎหมาย กล่าวคือ มีกิจการร้อยละ 2.5 ของกิจการตัวอย่าง กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างเดือนละ 3 วัน กิจการอีกร้อยละ 2.5 ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนเดือนละ 2 วัน และกิจการร้อยละ 5 ของกิจการตัวอย่าง กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างเดือนละ 1 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างได้หยุดหมุนเวียนกันไป นอกจากนั้นกิจการขนาดใหญ่ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ทุกสัปดาห์นั้น ได้กล่าวเพิ่มเติมด้วยว่าวันหยุด 4 วัน ใน 1 เดือนนั้นจะรวมกับวันลาป่วยอยู่ด้วย และมีลูกจ้างในกิจการ

ขนาดกลางซึ่งไม่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 2.5 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า ถ้าหยุดงานจะต้องจ้างเพื่อนร่วมงานในกิจการทำงานแทนตนด้วย ข้อมูลในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ ยืนยันให้เห็นว่าในกิจการเลี้ยงไก่หรือเลี้ยงสัตว์อื่น ๆ จะต้องมีการทำงานทุกวัน ถ้าจะให้ลูกจ้างมีวันหยุดก็จะต้อง เป็นการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุด ซึ่งจะสร้างปัญหาให้กับกิจการที่จ้างแรงงานไว้ในจำนวนที่พอดีกับงาน

ตารางที่ 15 วันหยุดประจำสัปดาห์ จำแนกตามขนาดของกิจการ กิจการที่กำหนด และจำนวนวันหยุด

ขนาดของกิจการ	ไม่กำหนด	กำหนด	จำนวนที่กำหนด (วัน)			
			1: สัปดาห์	1: เดือน	2: เดือน	3: เดือน
เล็กมาก	3	-	-	-	-	-
เล็ก	7	1	-	1	-	-
กลาง	17	1	-	1	-	-
ใหญ่	6	3	1	-	1	1
ใหญ่มาก	1	1	1	-	-	-
รวม	34	6	2	2	1	1
ร้อยละ	85	15	5	5	2.5	2.5

## 5.2 วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี จากการสอบถามนายจ้าง 40 คน และลูกจ้าง 76 คน ในกิจการตัวอย่าง ได้รับข้อมูลตรงกันว่าไม่มีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างแต่อย่างใด สาเหตุมาจากกิจการจะต้องมีการทำงานทุกวัน จะมีที่น่ำสัง เกศก็ในช่วง เทศกาลสงกรานต์หรือในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวที่นายจ้างอาจจะอนุญาตให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนาเดิม แต่จากลักษณะและ



เหตุผลการลาหยุด น่าจะถือเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือถือเป็นการลากิจของลูกจ้างมากกว่า เพราะนายจ้างนั้นไม่ได้พิจารณาว่าลูกจ้างนั้นทำงานถึง 1 ปีแล้วหรือไม่ (กฎหมายกำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1 ปีจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 6 วัน) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 5.3 วันลาพักผ่อนประจำปี

จากตารางที่ 16 ปรากฏว่ามีนายจ้างส่วนน้อยเพียงร้อยละ 20 ของกิจการ ตัวอย่างทั้งหมดเท่านั้นที่กำหนดวันลาพักผ่อนหรือวันลาิจให้ลูกจ้าง ซึ่งตามประเพณีการทำงานจะ หมายถึง การลากลับบ้านในช่วงเทศกาลสงกรานต์และช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยวเท่านั้น ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาและกลับมาทำงานตามกำหนด จะได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่มีหักค่าจ้างในกรณีลูกจ้างรายเดือน ซึ่งในกิจการร้อยละ 20 ที่กำหนดวันหยุดประจำปีนี้มีกิจการร้อยละ 12.5 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมดกำหนดวันหยุดไว้ 7 วัน อีกร้อยละ 5 กำหนดไว้ 5 วัน และร้อยละ 2.5 กำหนดไว้ถึง 10 วัน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดของกิจการแล้วจะพบว่าในกิจการขนาดเล็กขึ้นไปจะปรากฏกิจการบางส่วนที่กำหนดวันหยุดเช่นนี้ให้ลูกจ้าง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่ามาตรฐานในการอนุญาตของนายจ้างขึ้นอยู่กับว่าในขณะที่ลูกจ้างขอลาในกิจการยังมีลูกจ้างอื่นๆ พอสมควรที่จะทำงานหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างถึงร้อยละ 80 ของกิจการทั้งหมดไม่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดติดต่อกันเช่นนี้เลย หากลูกจ้างต้องการจะกลับบ้านก็ต้องออกจากงานเลย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กิจการหลายแห่งต้องประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานเพราะเมื่อนายจ้างจะเต็มใจรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานใหม่ แต่ลูกจ้างจำนวนมากจะไม่กลับมาทำงานอีก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีหรือลากิจ จำแนกตามขนาดกิจการ กิจการที่กำหนด และจำนวนวันลา

ขนาดของกิจการ	ไม่กำหนด	กำหนด	จำนวนที่กำหนด		
			5 วัน	7 วัน	10 วัน
เล็กมาก	3	-	-	-	-
เล็ก	6	2	-	2	-
กลาง	14	4	1	2	1
ใหญ่	8	1	1	-	-
ใหญ่มาก	1	1	-	1	-
รวม	32	8	2	5	1
ร้อยละ	80	20	5	12.5	2.5

#### 5.4 วันลาป่วย

นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดในกิจการที่สำรวจแจ้งตรงกันว่า ไม่มีการกำหนดว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในการลาป่วยกี่วัน (กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน) แต่มีกิจการขนาดใหญ่ที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดได้เดือนหนึ่ง 4 วัน (กิจการแห่งเดียวกับกิจการที่ให้ลูกจ้างมีวันหยุดได้เดือนละ 4 วันในตารางที่ 24) ให้รวมนับทั้งวันหยุดและวันลาต่างๆ ซึ่งรวมทั้งลาป่วยภายในกำหนด 4 วันนั้นด้วย กิจการอื่นๆ จะไม่หักค่าจ้างในวันลาป่วยของลูกจ้าง จากข้อมูลในเรื่องวันลาป่วยนี้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะการอยู่ร่วมกันอย่างอะลุ่มอล่วยของนายจ้างและลูกจ้าง โดยในความเป็นจริงลูกจ้างอาจจะลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างมากกว่าปีละ 30 วันก็ได้



## 6. ค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

### 6.1 ค่าจ้าง

กิจการเลี้ยงไก่ทุกแห่งที่เป็นตัวอย่างล้วนจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในรูปของเงินสควีการคำนวณค่าจ้างเป็นไปตามการตกลงว่าจ้างแรงงานในตารางที่ 1 กล่าวคือมีลูกจ้างจำนวนร้อยละ 60 ของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่าง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ลูกจ้างร้อยละ 35 ของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่าง ได้รับค่าจ้างคำนวณตามผลงาน และลูกจ้างร้อยละ 5 ที่เหลือได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

อัตราค่าจ้างแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่ นั้น โดยเฉลี่ยแล้วมีอัตราต่ำกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ตามตารางที่ 26 จะเห็นว่า ในกิจการขนาดเล็กมากลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างต่อคนเดือนละ 2,000-3,000 บาท เฉลี่ยเดือนละ 2,500 บาท กิจการขนาดเล็กเดือนละ 1,200-3,200 บาท เฉลี่ยเดือนละ 2,200 บาท กิจการขนาดกลางเดือนละ 1,400-3,250 บาท เฉลี่ยเดือนละ 2,325 บาท กิจการขนาดใหญ่เดือนละ 1,500-3,200 บาท เฉลี่ยเดือนละ 2,350 บาท และกิจการขนาดใหญ่มากลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนเดือนละ 2,400 บาท รวมทุกขนาดกิจการแล้วลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างจะได้รับค่าจ้างต่ำสุดโดยเฉลี่ย 1,700 บาท สูงสุด 3,010 บาท จากการสำรวจพบว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับขนาดของกิจการ แต่จะขึ้นอยู่กับจำนวนไก่ที่เลี้ยง วิธีการคำนวณค่าจ้าง เช่น คำนวณเป็นรายวัน คำนวณเป็นรายเดือน คำนวณตามผลงาน และในกรณีที่เป็นการจ้างแรงงานทั้งครอบครัว (สามี-ภรรยา) นั้น ได้กำหนดจ่ายค่าจ้างจ่ายรวมทั้งครอบครัวหรือจ่ายแยกเป็นรายบุคคลเมื่อพิจารณาตารางที่ 3 ที่แสดงว่ามีกิจการร้อยละ 77.5 ของกิจการตัวอย่าง มีการจ้างแรงงานแบบครอบครัว และพิจารณาตารางที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีกิจการร้อยละ 40 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมด ได้จ่ายค่าจ้างให้แรงงานสามี ภรรยาแยกต่างหากจากกันและมีกิจการร้อยละ 37.5 ของลูกจ้างทั้งหมด คำนวณจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งครอบครัวรวมกันสาเหตุดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องอัตราค่าจ้าง เช่น ในกิจการ 2 กิจการ แรงงานสามี-ภรรยาเลี้ยงไก่จำนวน 5,000 ตัว แต่กิจการแห่งหนึ่งให้ค่าจ้างแยกเป็นรายบุคคลในอัตราตัวละ .40 สตางค์ สำหรับการเลี้ยงไก่ 1 ตัวใน 1 เดือน รวมแล้วทั้งครอบครัวจะมีรายรับต่อเดือนจำนวน  $2,000.00 \times 2 = 4,000$  บาท ในขณะที่กิจการอีกแห่งหนึ่งให้ค่าจ้างรวม (สามีภรรยา) ในอัตราตัวละ .50 สตางค์ สำหรับการเลี้ยงไก่ 1 ตัวใน 1 เดือน ครอบครัวหลังนี้จะได้ค่าจ้างเดือนละ 2,500 บาทเท่านั้น จากการสำรวจพบว่ากิจการตัวอย่าง

ซึ่งคำนวณค่าจ้างตามผลงานร้อยละ 35 ของกิจการทั้งหมด ได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ 2 อัตรา คือเลี้ยงไก่ 1 ตัวใน 1 เดือนจะได้ค่าจ้าง .40 สตางค์ และ .50 สตางค์ ในจำนวน ครั้งต่อครั้ง กรณีจ่ายค่าจ้างทั้งครอบครัวมีทั้งจ่ายรวมครอบครัวละ 40 สตางค์ และ 50 สตางค์ต่อไก่ 1 ตัว ซึ่งจัดว่าอัตราค่าจ้างต่ำมาก และครอบครัวละ .80 สตางค์ต่อเลี้ยงไก่ 1 ตัว อย่างไรก็ตามในเรื่องอัตราค่าจ้างในกิจการเลี้ยงไก่นี้ แม้ว่าโดยเฉลี่ยจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ซึ่งกฎหมายยกเว้นไม่ใช้บังคับ ในงานเกษตรกรรมอยู่แล้ว) แต่น่าสังเกตว่าโดยสภาพที่แท้จริงนั้น นายจ้างจะจัดสวัสดิการที่ค้ำ น้ำ ไฟฟ้า ซึ่งคำนวณเป็นเงินต่อเดือนแล้วเป็นจำนวนที่พอสมควรและเมื่อพิจารณาว่าถ้านายจ้าง ยกเลิกสวัสดิการเหล่านี้ ลูกจ้างก็มีภาระต้องหาที่อยู่เอง ซึ่งบางส่วนอาจจะต้องเช่าและจะต้อง เสียค่าใช้จ่ายสูง จึงน่าพิจารณาว่าจะให้ถือว่าสวัสดิการเหล่านั้น คือค่าตอบแทนหรือค่าจ้างอย่าง หนึ่งได้หรือไม่

ตารางที่ 17 อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย จำแนกตามขนาดของกิจการและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด-สูงสุด

ขนาดของ กิจการ	อัตราค่าจ้าง ต่ำสุด(บาท)	อัตราค่าจ้าง สูงสุด(บาท)	อัตราค่าจ้างเฉลี่ย (บาท)
เล็กมาก	2,000	3,000	2,500
เล็ก	1,200	3,200	2,200
กลาง	1,400	3,250	2,325
ใหญ่	1,500	3,200	2,350
ใหญ่มาก	2,400	2,400	2,400
อัตราค่าจ้าง โดยเฉลี่ย	1,700	3,010	2,355

## 6.2 การจ่ายค่าจ้าง

ในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างนั้น ตามตารางที่ 18 กิจการตัวอย่างร้อยละ 75 ของกิจการตัวอย่างทั้งหมด กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ที่เหลืออีกร้อยละ 25 กำหนดจ่ายทุก 15 วัน นับว่าเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายอยู่แล้ว

ตารางที่ 18 กำหนดจ่ายค่าจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	กำหนดจ่ายค่าจ้าง		
	ทุก 15 วัน	ทุกปลายเดือน	อื่นๆ
เล็กมาก	-	3	-
เล็ก	2	6	-
กลาง	4	14	-
ใหญ่	3	6	-
ใหญ่มาก	1	1	-
รวม	10	30	-
ร้อยละ	25	75	-

## 7. แรงงานหญิงและเด็ก

แรงงานในกิจการเลี้ยงไก่แต่ละสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาย แรงงานหญิงแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ (ในกิจการตัวอย่างที่สำรวจมีแรงงานเด็กอายุน้อยที่สุด 15 ปี) ทุกคนจะทำงานเหมือนกัน และในแต่ละสถานประกอบการโดยทั่วไปแล้วจะไม่มี การแบ่งแยกหน้าที่ กล่าวคือแรงงานรับจ้างทุกคนจะทำงานเลี้ยงไก่เหมือนกัน จะมีกิจการบางแห่งในจำนวนน้อยเท่านั้น ที่อาจจะมีการแต่งตั้งหัวหน้าคนงานซึ่งยังต้องทำงานเลี้ยง

ไก่เหมือนลูกจ้างอื่นๆ แต่อาจจะได้ค่าจ้างมากกว่าไม่มากนัก หรือบางกิจการนายจ้างจะให้เป็นโบนัสประจำปี โดยให้เหตุผลว่าถ้ากำหนดค่าจ้างให้มากกว่า ลูกจ้างอื่นจะท้วงติงได้ว่าทำงานจริงไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะตามปกติของงานเลี้ยงไก่ลูกจ้างแต่ละคนจะมีหน้าที่เลี้ยงไก่ในโรงเรือนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น นอกจากนั้นในกิจการขนาดใหญ่ขึ้นไปอาจมีการจ้างคนงานคัดไข่เป็นพิเศษแยกจากคนงานเลี้ยงไก่ โดยเฉพาะกิจการที่รับซื้อไข่จากกิจการขนาดเล็กลงไปด้วย แต่ลูกจ้างคัดไข่เหล่านี้ไม่จัดเป็นลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรมและนายจ้างจะกำหนดเวลาทำ ตลอดจนกำหนดค่าจ้างแตกต่างจากลูกจ้างเลี้ยงไก่ ในที่นี้จึงจะไม่กล่าวถึงรายละเอียดของลูกจ้างคัดไข่

### 7.1 แรงงานหญิง

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่ามีแรงงานหญิงในกิจการตัวอย่างร้อยละ 45.4 ซึ่งจะทำงานเช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ กล่าวคือ ทำงานเลี้ยงไก่ตามปกติในเวลากลางวัน และทำงานล่วงเวลา (การจับไก่เข้ากรงและการฉีดวัคซีนไก่) ซึ่งโดยลักษณะงานจับไก่เข้ากรงจะต้องทำในช่วงเย็นหรือกลางคืน และงานที่จัดว่าเป็นงานหนักที่สุด คือการยกอาหารและเข็นรถใส่อาหารในเวลาให้อาหารสัตว์ ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดห้ามไม่ให้หญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. เว้นแต่เป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปหรืองานกะหรืองานที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และห้ามหญิงทำงานยก แบก หาบ หาม ขูด ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 30 กิโลกรัมสำหรับการทำงานในที่ราบ และของหนักเกิน 300 กิโลกรัมในการลากหรือเข็นของที่บรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง ซึ่งในการทำงานจับไก่เข้ากรงนั้น นายจ้างและลูกจ้างแจ้งว่าทำงานเพียง 2-3 ชั่วโมงก็เสร็จ จึงสามารถทำงานภายในเวลาก่อน 24.00 น. ได้ และการทำงานในช่วงให้อาหารนั้น แรงงานหญิงก็ไม่ต้องยกอาหารหรือเข็นรถอาหารที่มีน้ำหนักถึง 30 และ 300 กิโลกรัมตามลำดับ และในการทำงานเลี้ยงไก่ก็ไม่มีการทำงานอันตรายอื่นใดอีกดังนั้นสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในกิจการเลี้ยงไก่ก็เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบันกำหนด

ในเรื่องลาคลอด ซึ่งกฎหมายกำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันนั้น ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเมื่อแรงงานหญิงหยุดงานเพื่อคลอดและเลี้ยงดูทารกซึ่งจะมีช่วงระยะเวลาพอสมควร แรงงานหญิงจะไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่หยุดงานเพื่อคลอด ในทางปฏิบัติจะเสมือนว่าแรงงานหญิงต้องออกจากงานไปช่วงหนึ่งแล้วจึงกลับเข้ามาทำงานใหม่นับว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ขัดกับกฎหมายแรงงานอย่างชัดเจนซึ่งไม่สามารถนำ

เรื่องสภาพการทำงานที่ต้องทำงานทุกวันมาอย่าง เหมือนที่พอจะอ้างได้ในเรื่องวันหยุดต่างๆ แต่ในกรณีกิจการขนาดเล็กมาก และกิจการขนาดเล็ก ซึ่งนายจ้างเป็นเกษตรกรรายย่อย จ้างลูกจ้าง ในกิจการไม่ถึง 10 คนนั้น หากบังคับให้นายจ้างต้องแบกรับภาระในเรื่องลาคลอดตามกฎหมายแล้วก็นับว่าเป็นภาระต่อนายจ้างมากทีเดียว

## 7.2 แรงงานเด็ก

ในเรื่องแรงงานเด็กซึ่งตามตารางที่ 5 ปรากฏว่าในกิจการตัวอย่างมี แรงงานเด็กชายและเด็กหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ รวมร้อยละ 11.8 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งต้องทำงานเหมือนลูกจ้างอื่นๆ ที่อายุมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายปัจจุบันอาจจะมี ปัญหาในเรื่องเวลาทำงานเกิน 8 ชั่วโมง และถ้ามีเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์แต่ไม่ถึง 15 ปี บริบูรณ์ ก็อาจจะมีปัญหาว่าจะต้องมีการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด (กรณีกิจการไม่ กำหนดวันหยุด แรงงานเด็กก็ต้องทำงานทุกวัน) และทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ในเรื่องไม่ให้ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงนี่น่าจะกระทำได้ เพราะแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่ส่วน มากทำงาน 8 โมงเช้าอยู่แล้ว ดังนั้นทุกๆ กิจการน่าจะปรับปรุงเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ได้ เรื่องไม่ให้แรงงานเด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. นั้น ก็น่าจะปฏิบัติตาม กฎหมายได้ เช่นในงานจับไก่เข้ากรงนายจ้างก็อาจจะกะเวลาให้ทำงานเสร็จก่อน 22.00 น. ได้ แต่เรื่องที่น่าจะเป็นปัญหาคือเรื่องห้ามไม่ให้แรงงานเด็กทำงานล่วง เวลาและไม่ให้ทำงานใน วันหยุด เพราะในเรื่องทำงานล่วงเวลานั้น เป็นวิธีการทำงานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างรับผิดชอบ จับไก่เข้ากรงและฉีควัคซีนไก่ในโรงเรือนที่ลูกจ้างรับผิดชอบ ถ้าห้ามแรงงานเด็กทำงานแล้ว นายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างอื่นเพิ่มขึ้นสำหรับเรื่องที่เป็นปัญหามากที่สุดคือการห้ามเด็กทำงานในวัน หยุด เพราะกิจการเลี้ยงไก่ส่วนมากไม่กำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง ดังนั้น ในปัญหานี้จะต้องเริ่ม พิจารณาตั้งแต่การจัดวันหยุดที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามโดยสภาพของเด็กที่ต้องการการพักผ่อน เต็มที่เพื่อความเจริญเติบโตของร่างกายและจิตใจ กฎหมายที่จะใช้บังคับก็ควรจะกำหนดเงื่อนไข เพื่อประโยชน์ของเด็กมากที่สุด ดังนั้นในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานเด็กซึ่งเป็นแรงงานส่วนน้อย กฎหมายควรกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสม คู่ครอง เด็กไม่น้อยกว่าเด็กที่ทำงานในงานประเภทอื่นๆ และในการบังคับใช้ก็ควรจะมีคามยืดหยุ่นน้อยกว่าแรงงานผู้ใหญ่ เพื่อประโยชน์ของตัวเอง

## 8. สวัสดิการในการทำงาน

เนื่องจากกิจการเลี้ยงไก่ต้องเริ่มทำงานตั้งแต่เช้ามืด ประมาณ 5.00 น. และเลิกงานประมาณ 17.00 น. ประกอบกับแรงงานถึงร้อยละ 59.2 ของแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานที่อพยพมาจากจังหวัดอื่น ส่วนแรงงานอีกร้อยละ 40.8 ที่เหลือซึ่งเป็นแรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ก็มีแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานมาจากอำเภออื่นๆ ดังนั้นกิจการตัวอย่างทั้งร้อยละ 97.5 จึงได้จัดสวัสดิการที่พักและไฟฟ้าให้แรงงานรับจ้าง และกิจการทุกแห่ง (ร้อยละ 100) ได้จัดสวัสดิการน้ำดื่ม น้ำใช้ และห้องน้ำห้องส้วมให้กับแรงงานรับจ้าง ซึ่งแรงงานที่อพยพมาจากจังหวัดอื่นร้อยละ 59.2 นั้น จะพักอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการและได้รับสวัสดิการทั้ง 4 ประเภททุกคน ในขณะที่แรงงานจากอำเภออื่นก็จะพักอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการและได้รับสวัสดิการทั้ง 4 ประเภทเช่นเดียวกัน หรือแม้แต่แรงงานในอำเภอที่ตั้งสถานประกอบการบางส่วนก็มักอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการเช่นกัน โดยกิจการอีกร้อยละ 2.5 ที่เหลือแม้จะไม่จัดที่พักให้แรงงาน แต่ก็ได้เช่าที่พักให้แรงงานรับจ้างในกิจการเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากสวัสดิการที่พัก ไฟฟ้า น้ำดื่ม น้ำใช้ และห้องน้ำห้องส้วมแล้ว กิจการเลี้ยงไก่ได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ให้แรงงานรับจ้างมากขึ้นตามลำดับ ดังนี้ ให้เนื้อไก่ ไข่ไก่ แก่แรงงานในการประกอบอาหาร (95%) ปัจจัยปฐมพยาบาล (62.5%) ค่ารักษาพยาบาล (22.5%) เงินโบนัสซึ่งให้กันในวันปีใหม่ (20%) เงินตะเอยในเทศกาลตรุษจีน (12.5%) ซึ่งแรงงานจะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนเป็นส่วนมาก เบี้ยขยันต่อเดือน (7.5%) ข้าวสาร (5%) ค่าอาหาร (2.5%) และเช่าบ้านให้พัก (2.5%) ตามตารางที่ 28 จากข้อมูลดังกล่าวมานี้แสดงว่าแรงงานในกิจการเลี้ยงไก่ได้รับสวัสดิการค่อนข้างดี และนายจ้างก็มีความสามารถในการจัดสวัสดิการเหล่านี้อยู่แล้ว แรงงานในกิจการเลี้ยงไก่จึงได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด (น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม ปัจจัยการปฐมพยาบาล)



ตารางที่ 19 สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการและประเภทของกิจการ

สวัสดิการ	ขนาดของกิจการ					รวม	ร้อยละ
	เล็ก	เล็กมาก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก		
1. น้ำดื่ม-น้ำใช้	3	8	18	9	2	40	100
2. ห้องน้ำ-ห้องส้วม	3	8	18	9	2	40	100
3. ปัจจัยปฐมพยาบาล	1	6	11	5	2	25	62.5
4. แพทย์-จ่ายค่ารักษา- พยาบาล	-	2	6	-	1	9	22.5
5. เบี้ยขยัน	-	-	1	2	-	3	7.5
6. โบนัส	-	-	4	4	-	8	20
7. แตะ เอื้อยะ	-	1	2	2	-	5	12.5
8. ที่พัก	2	8	18	9	2	39	97.5
9. ไฟฟ้า	2	8	18	9	2	39	97.5
10. ข้าวสาร	-	-	1	1	-	2	5
11. เนื้อไก่-ไข่ไก่	2	8	18	9	1	38	95
12. ค่าอาหาร	-	-	1	-	-	1	2.5
13. เช่าบ้านให้พัก	-	-	1	-	-	1	2.5

#### 9. ความปลอดภัยในการทำงาน

นายจ้างจำนวนร้อยละ 77.5 ของนายจ้างตัวอย่าง แย้งว่าในกิจการของตนไม่เคยมีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน และนายจ้างที่เหลืออีก 22.5 แย้งว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายน้อยมากในกิจการ ขณะเดียวกันลูกจ้างจำนวนร้อยละ 68.4 ของแรงงานตัวอย่าง แย้งว่าไม่เคยได้รับบาดเจ็บในการทำงาน และลูกจ้างอีกร้อยละ 31.6 แย้งว่าได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่เป็นการบาดเจ็บเพียงเล็กน้อยสามารถทำงานต่อได้สาเหตุของ

การบาดเจ็บส่วนมากเกิดจากกรงไถ่บาด ตะปูตำ หรือลูกจ้างอาจพลัดตกน้ำในบ่อเลี้ยงปลาได้  
โรงเรือนเลี้ยงไก่ (ตามตารางที่ 20)

จากการสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าภายในโรงเรือนเลี้ยงไก่มีกลิ่นแรง  
จัดมีฝุ่นละอองมากและในการทำความสะดวกโรงเรือนครั้งใหญ่ก่อนจะจับไก่ชุดใหม่เข้ากรงซึ่งมี  
การพ่นสารเคมีฆ่าเชื้อโรค ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่จะไม่สวมใส่หน้ากากป้องกันฝุ่นละอองหรือ  
ไอระเหยของสารเคมีเลย เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ มีความเสี่ยงภัย  
ต่อโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจและปอดพอสมควร โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลานาน  
เพราะอันตรายเหล่านี้อาจจะไม่ปรากฏผลในทันที แต่อาจจะสะสมอยู่ในร่างกายและแสดงอาการ  
ภายหลัง ตลอดจนการทำงานเกี่ยวกับการให้อาหารซึ่งมีส่วนผสมที่มีลักษณะเป็นผง สามารถติด  
อยู่ตามเล็บของลูกจ้างได้ แต่ก็ไม่มีลูกจ้างผู้ใดสวมใส่ถุงมือหรือสิ่งป้องกันอื่นๆ ดังนั้น กฎหมาย  
คุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ควรจะให้ความสนใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน  
ของลูกจ้างในรายละเอียดปลีกย่อยเช่นนี้ด้วย เพราะเป็นอันตรายที่ลูกจ้างจะต้องได้รับตลอด  
เวลาในการทำงาน แต่เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นชัดเจน นายจ้างและลูกจ้างเองจึงมักจะมองข้าม  
อันตรายเล็กน้อยเหล่านี้



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 การเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการและ  
คำตอบของนายจ้าง-ลูกจ้าง

ขนาดของกิจการ	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย
เล็กมาก	2	1	5	-
เล็ก	6	2	8	5
กลาง	17	1	27	9
ใหญ่	6	3	8	8
ใหญ่มาก	-	2	2	2
รวม	31	9	52	24
ร้อยละ	77.5	22.5	68.5	31.6

10. ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีปัญหาในกิจการและการทำงานของตน ซึ่งปรากฏรายละเอียดดังนี้

10.1 ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างในกิจการเลี้ยงไก่ส่วนมากจะจ้างแรงงานรับจ้างเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนเพราะทำงานได้ทั้งปี รองลงไปจะจ้างแรงงานตามผลงาน ซึ่งจะจ่ายค่าจ้างกันเดือนละครั้งมากที่สุด อัตราค่าจ้างในกิจการเลี้ยงไก่มีจำนวนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม และนายจ้างจะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างค่อนข้างดี โดยลูกจ้างส่วนมากจะต้องทำงานทุกวัน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งการทำงานโดยทั่วไปจะไม่ไ้ทำงานหนักและไม่เสี่ยงอันตราย แต่ลูกจ้างส่วนหนึ่งจะอยู่ทำงานจนถึงฤดู

กาลเก็บเกี่ยวข้าวแล้วจะกลับไปภูมิลำเนาเดิมเพื่อทำงานในครอบครัวของตน ทำให้นายจ้างส่วนมากจะมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน เมื่อประกอบกับอัตราค่าจ้างที่ต่ำแล้ว ยิ่งทำให้ลูกจ้างสามารถตัดสินใจออกจากงานได้ง่ายตลอดจนทำให้ลูกจ้างไม่ขยันไม่ตั้งใจทำงานจากการสำรวจกิจการเลี้ยงไก่ตัวอย่างพบว่านายจ้างมีปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานตามลำดับต่อไปนี้

#### 10.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของนายจ้างตามลำดับความสำคัญของปัญหา

1. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นายจ้างจำนวนมากถึงร้อยละ 82.5 ของนายจ้างตัวอย่างทั้งหมด แย้งว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
2. ปัญหาแรงงานไม่มีคุณภาพ นายจ้างจำนวนร้อยละ 50 ของนายจ้างตัวอย่างทั้งหมด แย้งว่าแรงงานภายในกิจการ ไม่ขยัน ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดวินัย
3. ปัญหาแรงงานอยู่ทำงานไม่นาน นายจ้างจำนวนร้อยละ 47.5 ของนายจ้างตัวอย่างทั้งหมด แย้งว่าเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวจะมีแรงงานบางส่วนลากลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิม นอกจากนี้ที่นายจ้างยังแย้งด้วยว่า แรงงานจำนวนมากมีทัศนคติที่ไม่พอใจในการทำงานเกษตรกรรม เพราะรู้สึกว่างานสกปรกไม่มีเกียรติจึงเลือกที่จะทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมก่อน แม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตมากกว่าในขณะที่งานเกษตรกรรมเช่นเลี้ยงไก่จะมีอัตราค่าจ้างน้อย แต่ก็มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่ำกว่า แรงงานจะมีเงินออมมากกว่า ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในกิจการตัวอย่างมีแรงงานที่อายุมากตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปทำงานอยู่ถึงร้อยละ 35.5 ของแรงงานทั้งหมด ตามตารางที่ 21 ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะอยู่ทำงานก่อนข้างเป็นระยะเวลาไม่นานเพราะไม่สามารถไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมได้แล้ว

ตารางที่ 21 ปัญหาของนายจ้างเกี่ยวกับแรงงานรับจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	ปัญหาของนายจ้างเกี่ยวกับแรงงานรับจ้าง				
	ไม่มี	ขาดแคลน	ไม่มีคุณภาพ	อยู่ไม่นาน	อื่นๆ
เล็กมาก	1	2	1	2	-
เล็ก	-	8	2	3	-
กลาง	3	12	8	9	1
ใหญ่	-	9	7	4	-
ใหญ่มาก	-	2	2	1	-
รวม	4	33	20	19	1
ร้อยละ	10	82.5	50	47.5	2.5

#### 10.1.2 การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานรับจ้างของนายจ้าง

จากปัญหาการขาดแคลนซึ่งเป็นปัญหาอันดับแรกของนายจ้าง ทำให้ต้องพิจารณาวิธีการหาแรงงานของนายจ้างว่าจะต้องทำอะไร จากตารางที่ 22 เห็นว่า นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 52.5 ของนายจ้างทั้งหมด แย้งว่าให้คนงานชักชวนเพื่อนหรือญาติมาทำงาน ซึ่งเป็นวิธีหาแรงงานแบบดั้งเดิมในสังคมเกษตรกรรมที่น่าสังเกตคือมีนายจ้างจำนวนร้อยละ 27.5 ของนายจ้างทั้งหมด แย้งว่าใช้บริการของสำนักงานเอกชนซึ่งนายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 700-800 บาทในการหาลูกจ้างหนึ่งคน และสำนักงานเอกชนเหล่านี้ก็ไม่ได้รับประกันระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจึงมีปัญหาในเรื่องจ่ายเงินหาลูกจ้างมาทำงาน แต่ลูกจ้างอยู่ทำงานเป็นเวลาสั้นๆ ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไป ในขณะที่ไม่มีนายจ้างติดต่อใช้บริการของรัฐบาลเลย ในส่วนนี้ภาครัฐบาลน่าจะเข้ามามีบทบาทให้มากขึ้น เพื่อช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุดสำหรับนายจ้างในกิจการเลี้ยงไก่

ตารางที่ 22 วิธีการหาแรงงานของนายจ้าง จำแนกตามขนาดของกิจการ

วิธีหาลูกจ้าง	ขนาดของกิจการ					รวม	ร้อยละ
	เล็กมาก	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก		
1. สำนักงานจัดหางานของเอกชน	-	1	8	1	1	11	27.5
2. สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล	-	-	-	-	-	-	-
3. ติดต่อกับตัวแทนหางานในพื้นที่	-	-	2	1	-	3	7.5
4. คนงานมาสมัครเอง	-	6	5	3	1	15	37.5
5. คนงานชักชวนเพื่อนหรือญาติ	1	1	10	6	3	21	52.5
6. ส่งคนงานไปหา	1	-	1	-	-	2	5
7. ประกาศทางสื่อมวลชน	-	-	-	-	-	-	-
8. หากคนงานตามสถานีขนส่ง	-	-	1	-	-	1	2.5
9. นายจ้างไปรับด้วยตัวเอง	-	1	1	-	1	3	7.5
10. อื่นๆ	1	-	5	-	-	6	15

10.1.3 ความเห็นของนายจ้างในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในภาคเกษตรกรรม

ในขณะที่ลูกจ้างหรือแรงงานรับจ้างเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม นายจ้างซึ่งจะมีหน้าที่ตามกฎหมายก็จะต้องปรับปรุงการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างแต่ละคนจะมีศักยภาพในการปรับปรุงการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

(จากการสอบถามพบว่านายจ้างส่วนมากไม่รู้สึกว่าตนมีความผูกพันต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน และมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่รู้ว่าแท้จริงแล้วกิจการของตนนั้นตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายปัจจุบัน เพราะมีการใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปี)

นายจ้างได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมไว้หลากหลาย แต่สรุปได้ว่านายจ้างจะยินยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ถ้าพิจารณารายรับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ปรากฏยังจะมีกำไรไม่น้อยกว่าที่กิจการได้รับในปัจจุบัน ถ้ามีการบังคับให้ต้องจัดวันหยุดซึ่งโดยสภาพของงาน นายจ้างจะต้องจ้างแรงงานในกิจการเพิ่มขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้ผลัดเปลี่ยนกันหยุด หรือมีการบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างก็จะลดสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง หรืออาจจะต้องเรียกค่าใช้จ่ายสวัสดิการจากลูกจ้าง หรือมีจะนั้นก็จะต้องผลกระทบให้ผู้บริโภค นอกจากนี้นายจ้างยังมีความเห็นว่าการจะมีการพัฒนาการเกษตร มีการควบคุมราคาอาหารไก่หรือมีการประกันราคาไก่มีบริการหาแรงงานให้ ซึ่งจะทำให้นายจ้างสามารถคาดการณ์รายรับรายจ่ายได้ และสามารถจัดสรรค่าใช้จ่ายมาใช้ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

จากตารางที่ 23 นายจ้างจำนวนร้อยละ 62.5 ของนายจ้างตัวอย่างทั้งหมดแจ้งว่า ถ้าจะมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น คาดว่าจะสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงบางส่วนเท่านั้น เรื่องที่จะมีปัญหาในทางปฏิบัติ ได้แก่ เรื่องวันหยุด (รวมวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี) เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเรื่องกำหนดเวลาในการทำงาน เพราะโดยสภาพของงานต้องทำงานทุกวัน กิจการมีกำไรไม่สูงนัก อัตราค่าจ้างจึงผันแปรตามราคาตลาด และการทำงานนั้นไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนเพื่อบังคับให้ลูกจ้างทำงานตามนั้นได้ นายจ้างร้อยละ 20 ของนายจ้างตัวอย่างทั้งหมด แจ้งว่ายังไม่สามารถให้คำตอบได้ จะต้องพิจารณากฎหมายที่จะบังคับใช้ก่อน (สำหรับกฎหมายปัจจุบันนั้น นายจ้างเห็นว่าบางเรื่องไม่เหมาะสมที่จะบังคับใช้อยู่แล้ว) โดยมีนายจ้างจำนวนร้อยละ 10 แจ้งว่าไม่สมควรมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม และนายจ้างอีกร้อยละ 7.5 ไม่แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 23 ความเห็นของนายจ้างในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม  
จำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของ กิจการ	เหมาะสม ในบางเรื่อง	ไม่เหมาะสม	ยังให้ คำตอบไม่ได้	ไม่แสดง ความเห็น
เล็กมาก	1	1	1	-
เล็ก	3	1	2	2
กลาง	11	2	4	1
ใหญ่	8	-	1	-
ใหญ่มาก	2	-	-	-
รวม	25	4	8	3
ร้อยละ	62.5	10	20	7.5

### 10.2 ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของลูกจ้าง

จากตารางที่ 24 ลูกจ้างร้อยละ 23.6 ของลูกจ้างทั้งหมด แย้งว่าไม่มีปัญหาในการทำงาน จัดว่าเป็นลูกจ้างจำนวนไม่น้อยทีเดียว ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่ามีลูกจ้างจำนวนหนึ่งยอมรับสภาพในการทำงาน แม้ว่าจะมีค่าจ้างค่อนข้างต่ำแต่ไม่มีค่าใช้จ่ายมาก จึงมีความพอใจสภาพในการทำงานของตน ในขณะที่ลูกจ้างที่เหลือนี้ก็มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้

#### 10.2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของลูกจ้างตามลำดับความสำคัญ


1. ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานน้อย โดยมีลูกจ้างในอัตราร้อยละ 35.5 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมดแย้งปัญหานี้ และเป็นจำนวนที่มากที่สุด
2. ปัญหาไม่มีวันหยุดงาน ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 27.6 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมดแย้งว่ามีปัญหานี้ แสดงว่าลูกจ้างส่วนมากยอมรับสภาพการทำงานที่ไม่มีวันหยุด โดยให้เหตุผลว่ากิจการมีความจำเป็นจะต้องมีการทำงานทุกวัน



3. ปัญหาการทำงานหนักบางช่วง ซึ่งมีลูกจ้างแจ้งในอัตราร้อยละ 25 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งหมายถึง การทำงานในช่วงยกอาหารและเข็นรถอาหาร ซึ่งในวันหนึ่งๆ จะต้องทำงานดังกล่าวประมาณ 2-3 ครั้ง

4. ปัญหาพักผ่อนน้อย ซึ่งแจ้งโดยลูกจ้างจำนวนร้อยละ 15.7 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมด

นอกจากนี้จะมีลูกจ้างแจ้งปัญหาอื่นๆ อีก แต่ลูกจ้างที่แจ้งในแต่ละปัญหานี้ไม่มีไม่ถึงร้อยละ 10 ของลูกจ้างตัวอย่าง จึงเป็นปัญหาที่ไม่สำคัญนัก ซึ่งได้แก่ปัญหาแพ้ฝุ่นละออง ขาดอิสระเพราะต้องทำงานทุกวัน แพ้ละอองจากตัวสัตว์คล้ายกับแพ้ฝุ่นละออง เมื่อย ลูกน้องทะเลาะกัน (หัวหน้าคนงานเป็นผู้แจ้ง) และแพ้เคมีภัณฑ์ซึ่งลูกจ้างแจ้งรายละเอียดว่าร่างกายเริ่มแสดงอาการแพ้สารเคมีที่ใช้พ่นฆ่าเชื้อโรคเมื่อทำงานไปแล้ว 2 ปี



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 24 ปัญหาของแรงงานในการทำงาน จำแนกตามขนาดของกิจการและปัญหา

ปัญหาของแรงงาน ในการทำงาน	ขนาดของกิจการ					รวม	ร้อยละ
	เล็กมาก	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก		
1. ไม่มีปัญหา	1	-	9	6	2	18	23.6
2. งานหนักบางช่วง	-	5	10	2	2	19	25
3. พักผ่อนน้อย	-	2	6	2	2	12	15.7
4. ไม่มีวันหยุด	3	1	12	5	-	21	27.6
5. เพื่เคมีภคคท์	1	-	-	-	-	1	1.3
6. เพ็ละอองสัคคว์	1	-	1	-	-	2	2.6
7. เพ็ฝุ่น	1	2	-	-	-	3	3.9
8. ค่ำคอบแชนน้อย	-	8	12	5	2	27	35.5
9. ขาดอศระ	-	1	2	-	-	3	3.9
10. ลูกน้องทะ เลาะกััน	-	1	-	-	-	1	1.3
11. เมือย	-	-	-	2	-	2	2.6
12. อื่นๆ	-	1	5	-	-	6	7.8

จากปัญหาต่างๆที่ลูกจ้างแจ้งทำ ให้ต้องพิจารณากำหนดกฎหมายคุ้มครอง  
 แรงงานในเรื่องค่าตอบแทนแรงงาน วันหยุด สภาพการทำงานหนักในบางช่วง สภาพแวดล้อมใน  
 การทำงานซึ่งควรจะมีการจัดเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงานให้ลูกจ้างในการทำงานบาง  
 อย่างในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะให้การคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม นอกจากจะต้อง  
 พิจารณาสภาพการทำงานที่แท้จริงและปัญหาที่กิจการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรง  
 งานในปัจจุบันได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะต้องพิจารณาถึงความพร้อมในการที่จะปฏิบัติหรือความ  
 สามารถในการยอมรับ และปรับปรุงการทำงานให้เข้ากับหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ ซึ่งหลักเกณฑ์  
 จะนำมาบังคับใช้นั้นจะต้องมีความเหมาะสม ไม่เกินกำลังที่นายจ้างและลูกจ้างจะปฏิบัติตามหรือ  
 พยายามปฏิบัติ

### 10.2.2 ความรู้ของแรงงานในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างตัวอย่างตามตารางที่ 25 พบว่า ลูกจ้างตัวอย่างร้อยละ

42.1 ของลูกจ้างทั้งหมดแจ้งว่า ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน และลูกจ้างอีกร้อยละ 13.2 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมดแจ้งว่า ไม่มีความสนใจในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างไร มีลูกจ้างร้อยละ 44.7 ของลูกจ้างตัวอย่างที่แจ้งว่ามีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานอยู่บ้าง ซึ่งลูกจ้างร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมดแจ้งว่า ถึงจะมีความรู้ว่ามีกฎหมายแต่ไม่รู้ถึงรายละเอียดเลย ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 5.2 รู้ว่ามีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างร้อยละ 2.6 รู้ในเรื่องการลาคลอด ค่าล่วงเวลา และอีกร้อยละ 1.3 ของลูกจ้างทั้งหมดรู้ถึงการคุ้มครองแรงงานในเรื่องวันหยุดตามประเพณีค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างจะรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานจากการสนทนากับเพื่อนหรือญาติ (ร้อยละ 23.6 ของลูกจ้างตัวอย่างทั้งหมด) รองลงไปคือรู้จากการฟังวิทยุ (14.4%) และจากโทรทัศน์ หรือเคยทำงานภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม

จากข้อมูลของลูกจ้างในเรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เห็นได้ว่าลูกจ้างที่รู้กฎหมายบ้างนั้นมีไม่ถึงครึ่งของทั้งหมดประกอบกับลูกจ้างที่รู้กฎหมายบ้างนั้นจะรับรู้มาจากเพื่อนฝูงคนใกล้ชิด หรือสื่อที่ครอบคลุมทั่วถึง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ดังนั้นถ้าจะให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายในวงกว้าง คงจะต้องเริ่มตั้งแต่การกระจายความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้าง โดยอาศัยสื่อประเภท วิทยุ โทรทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงสิทธิของตน และในที่สุดลูกจ้างก็จะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสอดส่องการปฏิบัติตามกฎหมายภายในกิจการที่ตนทำงานอยู่

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ความรู้ของแรงงานในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดกิจการ

ขนาดของกิจการ	ไม่รู้	ไม่สนใจ	รู้อ่าง	รวม
เล็กมาก	3	1	1	5
เล็ก	3	-	10	13
กลาง	12	7	17	36
ใหญ่	10	2	6	18
ใหญ่มาก	4	-	-	4
รวม	32	10	34	76
ร้อยละ	42.1	13.2	44.7	100

สภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรมดังที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม ดังที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพ และปัญหาในงานเพาะปลูกงานประมงน้ำกร่อยงานเลี้ยงสัตว์ และงานเลี้ยงไก่ตาม กิจการตัวอย่าง จะมีลักษณะสภาพและปัญหาที่อาจสรุปได้ ดังนี้

1. การใช้แรงงานทั่วไป นายจ้างและลูกจ้างมิได้ให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานและเวลาพักมากนัก กิจการส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด แต่ในทางปฏิบัติจะขออนุญาตลาหยุดกันเป็นคราวๆ ไป มีการทำงานล่วงเวลาบ้างแต่ไม่บ่อยและไม่ใช้เวลามากนัก
2. ค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้างจะมีอัตราน้อยกว่าค่าจ้างในงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดค่าจ้างกันเป็นเงิน จ่ายด้วยเงินสด ภายในเวลาไม่เกินกว่า 1 เดือน
3. การทำงานของแรงงานหญิงและเด็ก ในการทำงานเกษตรกรรมจะมีความเสี่ยงกับการทำงานอันตรายน้อย งานไม่หนัก และมักจะทำงานในช่วงเวลากลางวัน ลูกจ้างหญิง และเด็กจะทำงานเหมือนกับลูกจ้างชาย กล่าวคือ ทุกคนทำงานในตำแหน่งคนงานและ

ทำงานเหมือนๆ กัน

4. สภาพการทำงานทั่วไป จะทำในที่ที่มีอากาศปลอดโปร่ง ไม่ว่าจะทำกลางแจ้งหรือทำภายในโรงเรือนในกิจการเลี้ยงสัตว์ งานทั่วไปไม่ใช่งานหนัก ไม่ใช่งานอันตราย แต่ในกิจการเลี้ยงสัตว์มักจะมีกลิ่นแรง การทำงานอาจจะต้องใช้สารเคมีในการทำงานบ้าง กิจการบางประเภทอาจจะต้องใช้แรงงานทั้งปี แต่บางประเภทต้องการแรงงานเป็นบางช่วงเท่านั้น

5. นายจ้างส่วนมากจะไม่ได้จัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง โดยอ้างว่าการทำงานมีความเสี่ยงอันตรายน้อย

6. แรงงานส่วนมากจะได้รับสวัสดิการค่อนข้างสูง โดยได้รับสวัสดิการที่พัก น้ำดื่มน้ำใช้ ห้องน้ำห้องส้วม และไฟฟ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในกิจการที่จ้างแรงงานประจำทำงานทั้งปี เช่น กิจการเลี้ยงไก่

จากสภาพและปัญหาการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมอย่างชัดเจน ตั้งแต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนวิธีการทำงานทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับเหมาะสมกับการทำงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในหลายๆ เรื่องจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะใช้กับงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะซึ่งการคุ้มครองในบางเรื่องนั้นสามารถใช้บังคับตามกฎหมายเดิมได้แต่ในบางเรื่องคงต้องหาแนวทางใหม่ ซึ่งอย่างไรก็ตามแรงงานภาคเกษตรกรรม ก็ควรจะได้รับ การคุ้มครองแรงงานในมาตรฐานระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกับแรงงานอื่นๆ ซึ่งควรจะมีการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมของต่างประเทศเป็นตัวอย่างด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย