

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาสิทธิและบทบาททางเศรษฐกิจของสตรีในภาคอุตสาหกรรม:
ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสงขลา
ชื่อผู้เขียน : ยุวดี จันทะศิริ
ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนารัพยากรมนุษย์)
ปีการศึกษา : 2544

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีในเรื่องอัตราค่าจ้างและค่าล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก จำนวนวันทำงาน และวันหยุด การลาคลอด การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เมื่อเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย 2) ศึกษาศักยภาพของนายจ้างในการเปิดโอกาสให้แรงงานสตรีเข้าถึงสิทธิตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ 3) ศึกษาระดับความต้องการเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานสตรี ด้านค่าตอบแทน การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาระครอบครัว และพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันว่าจะมีความต้องการเข้าถึงสิทธิด้านการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาระครอบครัวแตกต่างกันหรือไม่ และ 4) เสนอกรอบและแนวทางการพัฒนาสิทธิ โดยการเสริมสร้างศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของแรงงานสตรีจากมุมมองด้านการพัฒนารัพยากรมนุษย์ของตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน และภาครัฐ ซึ่งผู้ศึกษาเป็นสื่อกลางในการแสวงจรร่วมและประสานจุดต่างของนักพัฒนาแต่ละภาคส่วน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ 1) แรงงานสตรีในกระบวนการผลิตของ บริษัทโซติวัฒน์ จำกัด จำนวน 148 คน และบริษัททักษิณสมุทรจำกัด จำนวน 102 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนโดยเลือกมา 17% จากประชากรทั้งหมดในแต่ละบริษัท และ 2) เจ้าของสถานประกอบการ โดยกำหนดแห่งละ 1 คน มีเงื่อนไขว่าต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานสตรีในกระบวนการผลิต การบริหารจัดการและพัฒนารัพยากรมนุษย์ในโรงงานได้เป็นอย่างดี

วิธีการศึกษา ศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร และภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารจัดการและการพัฒนา และ 2) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้ทั้งสถิติเบื้องต้นและสถิติวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า

1. สิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อค้นพบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 อัตราค่าจ้างและค่าล่วงเวลา 1) นายจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประเภทคำนวณตามผลงาน คือ เมื่อทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ส่วนลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง เมื่อมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้าง 2 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานก็ต่อเมื่อมีวันหยุดมาก ถ้าวันใดมีวันหยุดน้อยจะจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ในที่นี้ลูกจ้าง 60 % ตอบว่าหากมาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และ 2) นายจ้างทั้งหมดได้ถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นอัตราค่าจ้างทั่วไปขององค์กร โดยไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นหลักเกณฑ์อย่างแน่นอน

1.2 จำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก 1) ในวันที่มีการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง แรงงานสตรี 82% ตอบว่านายจ้างไม่อนุญาตให้พักก่อนที่จะมีการทำงานล่วงเวลา 2) แรงงานสตรี 84% ต้องการการทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในกลุ่มนี้ทั้งหมดเป็นแรงงานกะกลางวันที่เลิกทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 19.00 นาฬิกาหรือ 20.00 นาฬิกา ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกะกลางคืน ทุกคนไม่ต้องการการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากรู้สึกอ่อนเพลีย เหนื่อย และเป็นไข้หวัดเรื้อรัง และ 3) ลูกจ้างที่ทำงานกะกลางคืน สถานประกอบการอนุญาตให้พักระหว่างการทำงานปกติเพียง 15 นาที

1.3 จำนวนวันทำงานและวันหยุด แรงงานสตรี 77.5% ทราบว่าวันหยุดตามประเพณีในปี พ.ศ. 2541 ได้ 13 วัน แต่ 58% ของกลุ่มตัวอย่างจำไม่ได้ว่ามีวันอะไรบ้าง

1.4 การลาคลอด กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วใช้สิทธิลาคลอด 33.7% ผู้ใช้สิทธินี้ 66.7% ระบุว่าสถานประกอบการให้สิทธิลาคลอดได้ 90 วันทำงาน และ 87.9% ใช้สิทธิลาคลอดครบตามที่กฎหมายกำหนด โดย 45% ของกลุ่มที่ลาคลอดครบตามกฎหมายกำหนดให้เหตุผลว่าต้องการเลี้ยงดูและให้นมบุตรด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทราบสิทธิที่แท้จริงน้อยมาก กล่าวคือ ยังไม่ทราบว่าสิทธิใดได้รับจากนายจ้างหรือจากประกันสังคม

1.5 การศึกษา 78% มีความเห็นว่านายจ้างควรสนับสนุนการศึกษาให้กับลูกจ้าง โดยกลุ่มนี้ 53.8% ต้องการให้นายจ้างจัดหลักสูตรสายวิชาชีพ

1.6 การฝึกอบรมและพัฒนา สถานประกอบการทั้งหมดเน้นการให้ความรู้ทักษะด้านการปฏิบัติงานเป็นหลัก และไม่ได้มีแผนการฝึกอบรมประจำปี ไว้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ศักยภาพของนายจ้างในการเปิดโอกาสให้แรงงานสตรี เข้าถึงสิทธิที่พึงจะได้รับจากการจ้างงาน ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคนพร้อมก่อนจ้างมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.62) ที่จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสตรีเข้าถึงสิทธิตามอนุสัญญาและข้อแนะฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ส่วนอนุสัญญาที่ 100 และข้อแนะที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และอนุสัญญาที่ 156 และข้อแนะ 165 ว่าด้วยลูกจ้างที่มีภาระครอบครัว นายจ้างมีความเห็นว่าพร้อมก่อนจ้างน้อย (คะแนนเฉลี่ย 3.00 และ 2.83 ตามลำดับ) ที่จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิตามอนุสัญญาและข้อแนะเหล่านี้ จากทัศนะของนายจ้างจะเห็นว่าแรงงานสตรีไม่ได้ถูกเลือกปฏิบัติในประเด็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมบุรุษ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงาน และการเลื่อนตำแหน่งงาน

3. ความต้องการเกี่ยวกับสิทธิด้านค่าตอบแทน การศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ และสิทธิภาระครอบครัว ของแรงงานสตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการก่อนจ้างมากที่จะเข้าถึงสิทธิด้านค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ และการศึกษา โดยมีความต้องการเฉลี่ยที่ 3.50, 3.11 และ 3.01 ตามลำดับ ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน ต้องการเข้าถึงสิทธิด้านการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ต่างกัน ส่วนสิทธิด้านภาระครอบครัวแรงงานสตรีต้องการก่อนจ้างน้อย โดยมีความต้องการเฉลี่ยที่ 2.93 เพราะประเด็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านสถานที่เลี้ยงเด็ก แรงงานสตรีต้องการน้อยมากจึงทำให้ภาพรวมออกมาน้อยด้วย สาเหตุที่ต้องการประเด็นนี้น้อยเนื่องจากแรงงานสตรีในจังหวัดสงขลาไม่มีความแน่ใจว่าผู้ที่มาดูแลบุตรของตนจะเลี้ยงดูได้ดีเท่ากับปู่ ย่า ตา ยาย ของบุตร และกลุ่มตัวอย่างมีบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 3 ขวบน้อยมากจึงทำให้ไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการด้านนี้ หากพิจารณาเป็นรายประเด็น ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตร และสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ซึ่งสวัสดิการ ต่าง ๆ เหล่านี้พวกเขาต้องการก่อนจ้างมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันต้องการที่จะเข้าถึงสิทธิด้านภาระครอบครัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อายุต่างกันต้องการที่จะเข้าถึงสิทธิด้านภาระครอบครัวไม่ต่างกัน

4. กรอบในการพัฒนาสิทธิแรงงานสตรี สรุปได้ว่า การพัฒนาแรงงานสตรีควรแสวงหาการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาชน นายจ้าง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ และร่วมกันตรวจสอบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ดังนั้นการพัฒนาแรงงานสตรีจึงแบ่ง เป็น 3 ช่วง คือ 1) ช่วงก่อนเข้ามาทำงานในโรงงานซึ่งเป็นช่วงที่พยายามหาคำตอบว่าจะทำอย่างไรให้ได้แรงงานสตรีที่มีคุณภาพมาทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรม

Title of Dissertation : Development of Rights and Economic Roles of Women in
Industry Sector: A Case Study of Seafood Industry in
Song-Khla Province

Author : Ms. Yuwadi Chanthasiri

Degree : Master of Science in Human Resources Development

Year : 2001

The objectives of the study entitled Development of Women's Rights and Economic Roles in Industrial Sector: A Case Study of Frozen Seafood Industry in Song-Khla Province are as followings: 1) To examine the situation of women labour's rights and responsibilities in wages and overtime pay rate, the hours of work and rest periods, days of work and rest days, maternity leaves, education, training and development in order to compare with Labour Protection Law in Thailand; 2) To study the potential of employers to give women labor the rights in accordance with the International Labour Standard; 3) To study needs level for women's rights in compensation, education, training and career development, and family responsibilities and consider the differences in personal factors on the needs for rights in education, training and career development and family responsibilities; and 4) To recommend a framework and guidelines for rights development by establishing the potential in knowledges, skills, and attitudes from human resources development viewpoints of representatives of non-government organization and government sectors, meanwhile, the similarities should be sought and the differences should be harmonized.

The sample groups in this study are 1) 148 woman workers in the production line at Chotiwat Company Limited and 102 at Thaksin Samut Company Limited from 17% of the population in each company; and 2) an entrepreneur from each company who has good knowledge about the general information of woman labour in production line, management, and human resources development in factory.

The research methods are by documentary and questionnaires in field study. The data analysis is divided into 2 parts 1) quality analysis for explaining general information about the organization; and 2) quantity analysis by using fundamental and analysis statistics. The results of the study were as follows:

1. Woman Labour's rights and responsibilities according to Labor Protection Act 2541 were found that:

1.1 Wages and overtime pay rates: 1) Most employers misconducted about paying wages to piece-work employees, i.e., overtime pay in working days, holidays and rest days were equal to the wages of regular days of work. For daily and hourly workers, working on rest days overtime pay would be two times the regular wages if there was lots of material. If there was not much material, the overtime pay would be equal to the regular wages. In this case, 60% of the employees responded that if working on rest days the wage was equal to the wage on the regular working days.; and 2) All employers took account of the minimal wage rate to be the regular wage rate of the organization by no basis of payment structure.

1.2 The number of hours of work and rest period: 1) On the day with two hours of overtime 82% of woman workers said the employers did not give a permission of rest period before the overtime started; 2) 84% of woman workers needed to work overtime in order to increase the earnings. This group was all workers at the day shift which the overtime working did not exceed 19.00 or 20.00 p.m. For those who worked at the night shift, they did not want to work overtime because of the fatigue and sustained cold; and 3) For the night-shift workers, the entrepreneurs permitted them to rest only 15 fifteen minutes before the overtime started.

1.3 For the number of working and rest days, 77.5% of the woman workers knew that there were 13 days a year of customary holiday for rest, but 58% of the respondents did not recognise those holidays.

1.4 Maternity leaves: 33.7% of the married respondents took the maternity leave rights, but 66.7% of this group knew that the entrepreneur provided 90 working days of the leaving. In addition, 87.9% took full rights of maternity leaves, and 45% of this group wanted to take care of their children. However, the employees knew very little about the real rights, i.e., they did not know which rights were from the employers or the social insurance.

1.5 Education: 78% of the respondents said employers should support education to the employees. 53.8% of this group wanted employers to provide the vocational training.

1.6 Training and development: All entrepreneur emphasized to provide knowledge and skills in work, and did not have an annual training plan in concrete terms.

2. From studying the potential of employers to give woman labor the rights in accordance with the International Labour Standard, it was found that most employers said that they were rather much ready (3.62 at the average) to give woman labour the rights in accordance with the convention and recommendations no. 111 concerning the discrimination of employment and occupation. For the convention no. 100 and recommendations no. 90 concerning equal remuneration for men and women for work of equal value and the convention no.156 and recommendations no. 165 concerning the opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, the employers said that they were rather little ready (3.00 and 2.83 at the average respectively) to give these rights to women workers. From employers' viewpoints, it showed that women workers did not discriminated in equal remuneration for men and women for work of equal value, the training and development participation, proportion of employment, and the promotion.

3. From studying needs level for woman rights in compensation, education, training and career development, and family responsibilities, it was found that the respondents rather much needed to gain rights in compensation, training and career development, and education at the average of 3.50, 3.11, and 3.01 respectively. From the hypothesis testing, it showed that respondents with different age, educational level, and marital status did not differently need the rights in education, training and development. For the family responsibilities aspect, the respondents needed rather little at the average of 2.93 because women workers needed very little for welfare in child-care center. The reason was that women workers in Songkhla was not sure that the persons who would take care of their children were not as good as their kin. In addition, the respondents with children at the age below 3 were in small group; therefore, they did not see the importance of this welfare. They much needed welfare in scholarship for their children and accommodations. From the hypothesis testing, it was found that respondents with different marital status needed different rights in family responsibilities at .05 level of statistical significance, but with different age did not need different rights in family responsibilities.

4. Framework for women labour's rights development could be summarized that in the development of women labor it should be sought the participation from government organization, non-government organization, people sector, employers, and organizations involved to take part in sharing ideas, learning, and auditing in order to establish appropriate measures and policies. Therefore, women labor's rights development could be divided into 3 phases: 1) Before entering the factory, this phase was to find the answer of how to recruit quality women labor which was the responsibilities of Department of Labor Protection and Welfare, Department Of Skill Development in order to establish curriculums of Prathom level and higher with Ministry of Education; 2) During working in the factory, it should be consider the fundamental rights of employees, i.e, health, the protection of exploitation from employment, education, training, and career development; and 3) After leaving the factory, occupation or income should be provided to women labor so that they could be self-reliance, and strenghtened family and community status.