บทคัดย่อ

T132120

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาสิทธิและบทบาททางเศรษฐกิจของสตรีในภาคอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เข็ง ในจังหวัดสงขลา

ชื่อผู้เขียน : ยุวดี จันทะศิริ

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ปีการศึกษา : 2544

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีในเรื่องอัตราค่าจ้างและค่าล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก จำนวนวันทำงานและวันหยุด การลาคลอด การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เมื่อเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย 2) ศึกษาศักยภาพของนายจ้างในการเปิดโอกาสให้แรงงานสตรีเข้าถึงสิทธิตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ 3) ศึกษาระดับความต้องการเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานสตรีด้านค่าตอบแทน การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาระครอบครัว และพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันว่าจะมีความต้องการเข้าถึงสิทธิด้านการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาระครอบครัวแตกต่างกันหรือไม่ และ 4) เสนอกรอบและแนวทางการพัฒนาสิทธิ โดยการเสริมสร้างศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของแรงงานสตรีจากมุมมองด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน และภาครัฐ ซึ่งผู้ศึกษาเป็นสื่อกลางในการแสวงจุดร่วมและประสานจุดต่างของนักพัฒนาแต่ละภาคส่วน

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

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

T132120

ผลการศึกษา พบว่า

1. สิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อค้นพบต่าง ๆ ดังนี้

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

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

1.3 จำนวนวันทำงานและวันหยุด แรงงานสตรี 77.5% ทราบว่าวันหยุดตามประเพณีใน 1ปี หยุดได้ 13 วัน แต่ 58% ของกลุ่มตัวอย่างจำไม่ได้ว่ามีวันอะไรบ้าง

1.4 การลาคลอด กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วใช้สิทธิลาคลอด 33.7% ผู้ใช้สิทธินี้ 66.7% รับรู้ว่าสถานประกอบการให้สิทธิลาคลอดได้ 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 และไม่ได้มีแผนการฝึกอบรมประจำปีไว้อย่างเป็นรูปธรรม

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

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

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