

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมปริทัศน์

ในบทนี้เป็นการศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่นำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และตรวจสอบงานวิจัยที่นำทฤษฎีต่างๆมาประยุกต์ใช้

2.1 รูปแบบสัญญาจ้างในภาคเกษตรกรรม

โดยทั่วไปได้ มีการแบ่งสัญญาจ้างในภาคเกษตรกรรมออกเป็น 3 รูปแบบ¹ คือ

1) สัญญาค่าจ้างคงที่ (Fixed-wage Contract) เหมือนสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ที่ นายจ้าง หรือเจ้าของที่ดินตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราคงที่ โดยคำนวณตามจำนวนเวลาทำงาน เช่น รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ โดยเจ้าของที่ดินจะเป็นผู้ลงทุนค่าดำเนินงานทั้งหมด ผลผลิตที่ผลิตได้ ตกเป็นของเจ้าของที่ดิน และเจ้าของที่ดินในฐานะนายจ้างจึงมีอำนาจในการตัดสินใจและกำหนด วิธีการทำงานของแรงงานได้อย่างเต็มที่

2) สัญญาค่าเช่าคงที่ (Fixed-rent Contract) เหมือนสัญญาเช่าที่ดินเพื่อทำการ เพาะปลูก (Tenure Contract) กล่าวคือ เป็นสัญญาที่ตกลงให้แรงงาน เป็นผู้ลงทุนและมีอำนาจ ตัดสินใจในการดำเนินงาน ผลผลิตที่ได้ทั้งหมดตกเป็นของแรงงาน แต่แรงงานต้องจ่ายเงินหรือ ผลผลิตจำนวนหนึ่งให้แก่เจ้าของที่ดินเป็นค่าเช่า ตามที่ได้มีการตกลงกันตามระยะเวลาที่เช่า ใน ลักษณะเหมาะสมจ่าย เช่น รายปี หรือหนึ่งฤดูกาล เป็นต้น

ทั้งนี้ Otsuka, Chuma and Hayami (1992) มองว่า แรงงานซึ่งได้รับการว่าจ้างเป็น ประจําอย่างต่อเนื่อง เช่น ได้รับการว่าจ้างตลอดทั้งปี หรือตลอดฤดูกาลเกือบเกี่ยว มีลักษณะเหมือน ผู้เช่าที่ดิน เนื่องจากแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบหลากหลายคล้ายผู้เช่า และแรงงานประจําส่วน ใหญ่จะถูกควบคุมจากนายจ้างน้อยกว่าแรงงานรับจ้างทั่วไป แต่ความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่าง แรงงานประจําและผู้เช่า คือ ต้นทุนในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้เช่าจะเป็นผู้แบกรับภาระต้นทุน ในการดำเนินงานทั้งหมด ในขณะที่แรงงานประจําจะมีต้นทุนเฉพาะค่าแรงที่ทำงานเท่านั้น

¹ Mukesh Eswaran and Ashok Kotwal, "A theory of Contractual Structure in Agriculture," *The American Economic Review* Vol.75 No.3 (June 1985): 352-367.

หรืออาจมีต้นทุนเพิ่มเติมบ้างเล็กน้อยแล้วแต่จะตกลงกัน เช่น ค่าอุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ต้นทุนในการดำเนินงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้างของสัญญาประเภทนี้

3) สัญญาแบบแบ่งรายได้ หรือแบ่งผลผลิต (Share Contract หรือ Sharecropping) มีลักษณะคล้ายข้อตกลงระหว่างหุ้นส่วน (Partnership Arrangement) เช่น ธุรกิจแฟรนไชส์ สัญญาจ้างผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น กล่าวคือ เป็นสัญญาที่ตกลงจ่ายค่าจ้างกันตามปริมาณหรือมูลค่าของผลผลิตที่ผลิตได้ โดยสัดส่วนผลตอบแทนของแต่ละฝ่ายนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยแล้วแต่จะตกลงกัน

2.2 ทฤษฎีนายจ้างและตัวแทน

แนวคิดในการอธิบายสัญญารูปแบบต่างๆในภาคเกษตรกรรมนั้น อาศัยแนวคิดของทฤษฎีนายจ้างและตัวแทน (The theory of Principle and Agent) โดยมีอดัมสมิธ และจอห์น สจ๊วต มิว เป็นผู้ริเริ่มนำแนวคิดนี้มาใช้ในภาคเกษตรกรรม¹ และแนวคิดนี้ก็ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย

ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้คือ การอธิบายปัญหาความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือที่เรียกว่า Principal-Agent Problem² กล่าวคือ นายจ้าง (Principals) และลูกจ้าง (Agents) ต่างมีผลประโยชน์ร่วมกัน แต่มีรูปแบบของผลประโยชน์ต่างกัน ซึ่งผลประโยชน์ของลูกจ้างก็คือต้นทุนของนายจ้าง วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือต้องการกำไรสูงสุด (Maximize Profit) และลูกจ้างก็เปรียบเสมือนผู้ช่วยทำให้หน่วยผลิตได้รับผลกำไรโดยที่ตนได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างกลับมา ซึ่งลูกจ้างจะมีความเต็มใจทำงาน ณ ระดับที่ทำให้ตนได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximize Utility) หรืออธิบายได้ว่าวัตถุประสงค์ของลูกจ้างคือต้องการค่าจ้างสูงสุด แต่นายจ้างต้องการให้มีต้นทุนต่ำสุด จึงเลือกที่จะจ่ายค่าจ้างให้ต่ำที่สุดเพื่อบรรลุมูลค่าสูงสุด

¹ Keijiro Otsuka; Hiroyuki Chuma and Yujiro Hayami, "land and Labor Contracts in Agrarian Economies: Theories and Facts," *Journal of Economic Literature* Vol. 30 No.4 (December 1992): 1968.

² นิยามปัญหาความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จาก "แมคคอนเนลล์ แคมป์เบลล์ อาร์., เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย, แปลและเรียบเรียงโดย พรรณี จรั้มพร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป, 2548), 216-227"

ดังนั้นเมื่อทั้งสองฝ่ายมีวัตถุประสงค์ขัดแย้งกัน ประจวบกับภาวะตลาดที่มีความไม่สมมาตรของข้อมูลสารสนเทศ (Asymmetric information) คือนายจ้างไม่สามารถทราบได้ว่าคนงานนั้นมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร พฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่สังเกตหรือคาดเดาได้ยาก (Unobserved Ability) และเนื่องจากลูกจ้างรู้ว่าเป็นการยากที่นายจ้างจะสามารถสังเกตหรือควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ก็มีแรงจูงใจที่จะเลี่ยงงาน (Shirking) เพื่อเพิ่มอรรถประโยชน์ของตน ทดแทนค่าจ้างที่สูญหายไป ทำให้การจ้างงานนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพตามที่นายจ้างคาดหวัง ซึ่งปัญหานี้จะเกิดขึ้นในการจ่ายค่าจ้างแบบคงที่ หรือที่เรียกว่า Fixed-wage คือการจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนคงที่ตามเวลาทำงาน (Time-rate) ไม่แปรผันตามกำลังงาน ซึ่งเมื่อลูกจ้างรู้ว่าตนจะได้รับค่าจ้างในจำนวนที่แน่นอนไม่ว่าจะทำงานมากน้อยเพียงใด อีกทั้งเป็นการยากที่นายจ้างจะเข้ามาตรวจสอบการทำงาน ลูกจ้างจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานลดลง ผลงานหรือผลผลิตที่ตามมาจึงน้อยกว่าที่นายจ้างคาดไว้

ทางเลือกที่นายจ้างนำมาใช้แก้ปัญหาการเลี่ยงงานของลูกจ้าง คือการเข้าควบคุมดูแลการทำงาน (Monitor or Supervise) หรือการกำหนดค่าจ้างให้ขึ้นกับผลงาน หรือบางครั้งเรียกว่า แผนค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ (Incentive pay plans) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะรายได้ของตนขึ้นอยู่กับผลงาน

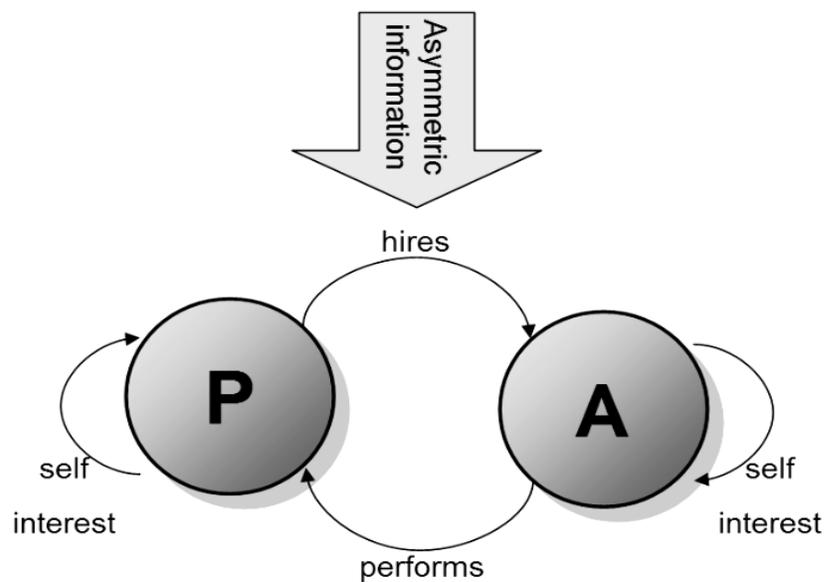
การควบคุมการทำงานของลูกจ้างจะช่วยแก้ปัญหาได้ทั้งการเลี่ยงงานและรักษาระดับคุณภาพของผลผลิตไว้ได้ คนงานส่วนใหญ่จะไม่เลี่ยงงานเมื่อกำลังเป็นที่จับสังเกต เนื่องจากเกรงว่าหากทำเช่นนั้นนายจ้างจะสามารถจำแนกพฤติกรรมออกมาได้อย่างชัดเจนและเกิดความเสียหายในการสูญเสียงาน อย่างไรก็ตามในงานบางประเภทการควบคุมการทำงานอาจมีค่าใช้จ่ายหรือมีต้นทุนที่สูงมาก อาจไม่คุ้มกับรายได้ที่ได้รับ เช่น การจ้างหัวหน้าคนงานเพื่อควบคุมคนงาน ก็อาจจำเป็นต้องจ้างคนเพื่อควบคุมหัวหน้าคนงานอีกทอดหนึ่ง เป็นต้น หรือลักษณะงานบางประเภทยากในการเข้าควบคุมดูแลการทำงาน เช่น งานที่ต้องทำงานในเวลากลางคืน เช่นการกรีดยาง หัวหน้าคนงานก็ต้องเข้ามาตรวจสอบในเวลากลางคืนเช่นกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับบริษัทอย่างไม่เหมาะสมเท่าใดนัก รวมไปถึงหากปริมาณหรือวิธีการควบคุมไม่เหมาะสม อาจส่งผลในทางลบต่อการตั้งใจทำงานของลูกจ้างได้

ส่วนการจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรือชิ้นงาน (Piece-rate Payment) จะช่วยให้แรงงานตั้งใจทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตมากขึ้น เพื่อจะได้รับค่าจ้างมากขึ้น อันสามารถช่วยลดปัญหาการเลี่ยงงาน (Quantity Shirking) แต่ทั้งนี้การจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงานอาจก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพของผลผลิตไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากแรงงานเร่งทำงาน ให้ความสนใจใน

ปริมาณผลผลิตแต่ละเลยคุณภาพ (Quality Shirking) ซึ่งวิธีนี้นายจ้างก็ยังคงเสียผลประโยชน์อยู่ดี และเพื่อรักษาระดับคุณภาพของงานควบคู่ไปกับปริมาณงาน นายจ้างก็ยังคงต้องมีการควบคุมการทำงานของลูกจ้างควบคู่ไปด้วยอยู่ดี

ภาพที่ 2.1

แนวคิดเบื้องต้นของทฤษฎีนายจ้างและตัวแทน



ที่มา: Wikipedia, the free encyclopedia

2.3 การเกิดสัญญาแบบแบ่งผลผลิต

จากสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมของแรงงานเป็นสิ่งที่สังเกตหรือคาดเดาได้ยาก อันเป็นปัญหาความไม่สมมาตรของข้อมูลสารสนเทศระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอันตรายทางศีลธรรม (Moral hazard) ตามมา หรือกล่าวได้ว่าแรงงานมีแรงจูงใจที่จะเลี่ยงงานผลที่ตามมาคือปริมาณผลผลิตหรือประสิทธิภาพการผลิตน้อยกว่าที่นายจ้างคาดหวังไว้ ดังนั้น นายจ้างจึงต้องการมาตรการดูแลและควบคุมการทำงานที่เข้มงวด หรือจ้างคนเข้ามาควบคุมการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาอันตรายทางศีลธรรม หรือการเลี่ยงงานของแรงงาน แต่ทั้งนี้ ลักษณะการทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นงานที่ยากในการเข้าควบคุมดูแลการทำงาน หรือมี

ต้นทุนสูงในการเข้าควบคุม (High Monitoring Cost) ดังนั้นการเพิ่มความเข้มงวดในการเข้าควบคุมการทำงาน และเลือกใช้สัญญาแบบค่าจ้างคงที่ ก็อาจจะไม่ใช่ทางเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแง่ของนายจ้างในบางภาคเกษตรกรรม

ประจวบกับอีกสาเหตุหนึ่ง ที่ว่าลักษณะเฉพาะของการทำเกษตรกรรมมีความไม่แน่นอนในกระบวนการผลิตและผลผลิต เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Uncertainty Variables) เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ สภาพดิน ฟ้า อากาศ และภัยธรรมชาติ บ่อยครั้งที่นายจ้างหรือเจ้าของที่ดิน ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าการที่ผลผลิตตกต่ำนั้นเนื่องมาจากสาเหตุของความไม่แน่นอน หรือพฤติกรรมเลี่ยงงานของแรงงาน และบางครั้งแม้ว่าแรงงานจะตั้งใจทำงานเต็มที่ แต่สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติไม่เป็นใจ ก็อาจส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณต่ำกว่าที่คาดไว้ได้ ดังนั้นการเลือกสัญญาจ้างแบบค่าจ้างคงที่ หรือค่าเช่าคงที่ก็อาจจะไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุดของทั้งสองฝ่าย

ดังนั้นจึงก่อให้เกิดรูปแบบสัญญาแบบแบ่งผลผลิตขึ้น ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งในแง่ของนายจ้างที่ต้องการลดการเลี่ยงงานของแรงงาน และรักษาระดับคุณภาพการผลิตให้เหมาะสม และในแง่ของลูกจ้างที่สัญญาแบบแบ่งผลผลิตสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้นเนื่องจากจะมีโอกาสได้รับรายได้เพิ่มขึ้น และสามารถชดเชยกับการเผชิญความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของรายได้ได้

2.4 ปัจจัยในการกำหนดรูปแบบสัญญาจ้างในภาคเกษตรกรรม

2.4.1 ต้นทุนทางธุรกรรม (Transaction Cost)

งานวิจัยหลายชิ้นงานวิเคราะห์ให้เห็นว่าระบบสัญญาการจ้างงานในภาคเกษตรเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขความไม่สมบูรณ์ของตลาดปัจจัยการผลิตที่ไม่ใช่ที่ดิน อาทิเช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology know-how) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial abilities) แรงงานสัตว์ (Bullock) แรงงานมนุษย์ (Labour) หรือสินเชื่อ (Credit) เป็นต้น และเนื่องจากปัจจัยการผลิตทั้งหลายเหล่านี้มีต้นทุนในการดำเนินการที่สูง ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างแบบสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าของปัจจัยในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต (Pay for performance) เป็นวิธีที่ทำให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากปัจจัยทั้งหลายดังกล่าว เนื่องจากเจ้าของปัจจัยจะมีความตั้งใจในการลงทุนอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดการควบคุมการทำงานของตนเอง (Self-monitor)

Eswaran and Kotwal (1985) มองว่าเจ้าของที่ดิน และเกษตรกรแรงงาน ต่างถือครองปัจจัยประเภทที่ดินมีความได้เปรียบ และการเข้าสังเกตหรือควบคุมคุณภาพการทำงานของปัจจัยนั้นทำได้ยาก ดังนั้นการเลือกสัญญาแบบแบ่งผลผลิต จึงเป็นเสมือนข้อตกลงระหว่างหุ้นส่วนที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์จากการควบคุมคุณภาพการผลิตของปัจจัยของตนเอง

William (1978) ผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสัญญาจ้างโดยพิจารณาจากต้นทุนทางธุรกรรมในการฝึกฝนทักษะแรงงาน พบว่าการสรรหาคัดเลือกตัวแรงงานจะพิจารณาจากความสามารถและทักษะในการทำงาน และจะเลือกรูปแบบสัญญาให้เหมาะสมกับแรงงานคนนั้นๆ โดยหากแรงงานมีทักษะน้อยหรือไม่มีทักษะเลยเจ้าของที่ดินหรือนายจ้าง จะเลือกสัญญาแบบค่าจ้างคงที่ เนื่องจากต้องมีต้นทุนเพิ่มในการฝึกฝนทักษะ ส่วนแรงงานที่มีความชำนาญงานจะได้รับสัญญาแบบค่าเช่าคงที่ เพราะไม่ต้องการฝึกฝนเพิ่มเติม อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการควบคุมดูแลการทำงานให้แก่เจ้าของที่ดินได้อีกด้วย ส่วนในกรณีของสัญญาแบบแบ่งผลผลิต เกิดขึ้นเนื่องจากการที่ไม่สามารถทราบความสามารถของเกษตรกรได้

Allen and Lueck (1992) มองว่าต้นทุนในการควบคุมการทำงาน มีความสำคัญที่สุดในการกำหนดรูปแบบสัญญา ถ้าต้นทุนในการควบคุมการทำงานมีราคาถูกลง และสามารถวัดความสามารถในการทำงานของเกษตรกรได้โดยตรง เช่น แรงงานหนึ่งคนสามารถผลิตได้ปริมาณเท่าไรต่อวัน เป็นต้น ก็คงไม่เกิดปัญหาในการกำหนดสัญญาหรือรูปแบบค่าจ้างขึ้น

Marshall (1890) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตภายใต้สัญญารูปแบบต่างๆ และได้เปรียบเทียบการทำงานภายใต้สัญญาค่าเช่าคงที่และสัญญาแบบแบ่งผลตอบแทน หรือแบ่งผลผลิต พบว่าการทำงานภายใต้สัญญาแบบแบ่งผลตอบแทน ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (Inefficient resource allocation) เนื่องจากแรงงานได้รับผลตอบแทนส่วนเพิ่มเพียงบางส่วนของผลผลิตส่วนเพิ่มที่ตนผลิตได้เท่านั้น เขาจึงเลือกที่จะทำงานน้อยกว่าที่ควรทำเมื่อเทียบกับกรณีที่ได้รับผลตอบแทนส่วนเพิ่มเติมจำนวนภายใต้สัญญาแบบค่าเช่าคงที่ แต่ทั้งนี้ หากเจ้าของที่ดินสามารถสังเกตและควบคุมการทำงานของเกษตรกรได้โดยง่าย หรือมีต้นทุนต่ำในการควบคุมดูแล การทำงานภายใต้สัญญาแบบแบ่งผลตอบแทนก็สามารถมีประสิทธิภาพได้เช่นกันเช่นเดียวกับสัญญาแบบผลตอบแทนคงที่ หรือแม้แต่ในกรณีเจ้าของที่ดินลงมือทำเอง (Owner-cultivation) แต่ทั้งนี้ Marshall เองก็สรุปด้วยสมมติฐานที่ว่า การวัดการทำงานของเกษตรกรไม่สามารถทำได้โดยง่าย และต้นทุนในการดูแลควบคุมการทำงานภาคเกษตรมักมีต้นทุนสูง หากเลือกสัญญาแบบค่าจ้างคงที่ ก็อาจทำให้ลูกจ้างมีระดับการทำงานที่น้อยเกินไป และก่อให้เกิดการเลื่องงาน หรือหากเลือกสัญญาแบบค่าเช่าคงที่ ก็อาจเกิดการใช้ประโยชน์จากที่ดินเกินความพอดี

เพราะแรงงานต้องการเร่งกอบโกยรายได้ให้ได้มากที่สุด ดังนั้นสัญญาแบบแบ่งผลตอบแทนจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว (Second best choice)

โดยรวมแล้วสามารถสรุปได้ว่า ต้นทุนทางธุรกรรมที่มีราคาสูง ไม่ว่าจะเป็ต้นทุนในการสรรหาแรงงาน ต้นทุนในการฝึกฝนทักษะแรงงาน และต้นทุนในการควบคุมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแบบแบ่งผลผลิตหรือผลตอบแทน

2.4.2 ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนของรายได้ (Risk of Income)

นอกจากความยากในการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานแล้ว ความไม่แน่นอนของกระบวนการผลิตและปริมาณผลผลิตอันเป็นลักษณะเฉพาะของการทำเกษตรกรรมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การเลือกใช้สัญญาจ้างแบบแบ่งผลผลิตระหว่างเจ้าของที่ดินและแรงงาน

ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอน ในที่นี้หมายถึง ความเสี่ยงจากปัจจัยแวดล้อมที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพอากาศ ภัยธรรมชาติ ศัตรูพืช ลักษณะเฉพาะของพืช ราคาสินค้าในตลาด เป็นต้น

การอธิบายการเกิดสัญญาแบบแบ่งผลผลิตโดยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีการกระจายความเสี่ยงนั้น ริเริ่มโดย Chung (1968) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ภายใต้สัญญาแบบค่าจ้างคงที่นั้น เจ้าของที่ดินหรือนายจ้างจะเป็นผู้แบกรับความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของผลผลิตทั้งหมด ดังนั้นเจ้าของที่ดินหรือนายจ้างที่เลือกสัญญาประเภทนี้ต้องเป็นผู้ที่ไม่กลัวความเสี่ยง หรือมีความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงสูง (Risk-lover) ในขณะที่สัญญาแบบค่าเช่าคงที่ เกษตรผู้เช่าหรือแรงงานที่เลือกสัญญาประเภทนี้ต้องเป็นผู้ที่ไม่กลัวความเสี่ยง เพราะการแบกรับความเสี่ยงทั้งหมดจะตกเป็นของเกษตรกรผู้เช่าหรือแรงงาน แต่ภายใต้สมมุติฐานที่ว่าโดยธรรมชาติของเจ้าของที่ดินหรือนายจ้าง และเกษตรกรผู้เช่าหรือแรงงาน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกลัวความเสี่ยง (risk-aversion) ดังนั้นทั้งสองฝ่ายจึงพอใจที่จะเลือกสัญญาแบบแบ่งผลผลิตหรือแบ่งผลตอบแทนมากกว่า เพื่อที่จะสามารถกระจายความเสี่ยงไปให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ เสมือนเป็นการทำประกันรายได้ให้แก่แต่ละฝ่าย

เช่นเดียวกับ Newbery and Stiglitz (1979) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการเกิดสัญญาแบบแบ่งผลผลิตอันเนื่องมาจากความต้องการกระจายความเสี่ยงไว้อย่างชัดเจน โดยสามารถสรุปได้ว่า หากกระบวนการผลิตไม่สามารถกำหนดอัตราผลตอบแทนที่แน่นอนได้ การใช้สัญญาแบบค่าจ้างคงที่ หรือค่าเช่าคงที่ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าของที่ดินหรือนายจ้าง หรือผู้เช่าที่ดินหรือแรงงาน

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายเดียวเท่านั้น ดังนั้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนดังกล่าว สัญญาแบบแบ่งผลตอบแทนหรือแบ่งผลผลิตจึงเป็นทางเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย

แต่ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ค่อนข้างน้อยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อรูปแบบสัญญาจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการนิยามพฤติกรรมความเสี่ยงของแต่ละบุคคลนั้นมีความหลากหลาย และในทางปฏิบัติแล้วการวัดระดับความเสี่ยงนั้นสามารถทำได้ยาก

2.4.3 อำนาจการต่อรอง (Empowerment)

Eugene Canjels and Ute Volz (2001) ทำการศึกษาเรื่องสัญญาจ้างแบบแบ่งผลตอบแทนภายใต้เงื่อนไขที่ว่าคุณสมบัติความสามารถของแรงงานไม่สามารถสังเกตได้ โดยในแบบจำลองสมมติให้ในตลาดมีจำนวนเจ้าของที่ดินน้อยกว่าแรงงาน ซึ่งทำให้เจ้าของที่ดินมีอำนาจในการต่อรองและกำหนดอัตราค่าจ้าง เจ้าของที่ดินก็จะเลือกเสนอรูปแบบค่าจ้างแบบคงที่ แต่ด้วยความที่ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถของเกษตรกรไม่สามารถสังเกตและวัดได้โดยง่าย ดังนั้นเกษตรกรจึงสามารถเพิ่มอำนาจการต่อรองให้ตนเองได้ และพอใจที่จะเลือกสัญญาแบบค่าเช่าคงที่มากกว่า ซึ่งบางครั้งอำนาจการต่อรองนี้อาจมีมากกว่าความสามารถของเขาได้ วิธีการเพื่อหลีกเลี่ยงการประเมินความสามารถที่เกินจริงของแรงงาน คือเลือกใช้สัญญาจ้างแบบแบ่งผลตอบแทน

2.5 งานวิจัยเชิงประจักษ์

ชมเพลิน สุวรรณภาณุ (2546) ศึกษาปัจจัยกำหนดรูปแบบสัญญาเช่าที่ดินเพื่อการเกษตรในประเทศไทย (the Determinants of Agricultural Land Contract in Thailand) ระหว่างสัญญา 2 รูปแบบ คือ แบบค่าเช่าคงที่ (Fixed-rent Contract) และแบบแบ่งผลผลิต (Sharecropping) โดยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีนายจ้างและตัวแทน บนหลักการที่ว่าทั้งสองฝ่ายจะเลือกสัญญาที่ทำให้ตนได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด โดยตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบสัญญาคือความอุดมสมบูรณ์ของที่ดิน (Land Fertility) และความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงของเกษตรกรผู้เช่า (Risk Sharing) โดยคาดว่าทั้งสองปัจจัยมีนัยสำคัญในเชิงบวกกับการเลือกรูปแบบสัญญา ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองโพรบิตแบบสองทางเลือก (Binary Probit Model) โดยกำหนดให้

$Y = 0$ ถ้าเกษตรกรผู้เช่าเลือกใช้สัญญาแบบแบ่งผลผลิต

= 1 ถ้าเกษตรกรผู้เช่าเลือกใช้สัญญาแบบค่าเช่าคงที่

ข้อมูลที่ใช้ คือ ข้อมูลจากแบบสำรวจทางเศรษฐกิจและสังคมของโครงการ Robert Townsend's Thailand Project ปี พ.ศ.2540 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เกษตรกรผู้เช่าที่เลือกใช้ระบบการเช่าที่ดินในการทำเกษตรทั้งเลี้ยงสัตว์ และปลูกพืชไร่ จำนวน 476 ครัวเรือน (770 แปลง) ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด คือ ลพบุรี ฉะเชิงเทรา ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

ตัวแปรที่นำมาใช้ทดสอบที่คาดว่าจะมีนัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบสัญญาเช่า มี 8 ตัวแปร ได้แก่ มูลค่าที่ดิน (ตัวแปรอธิบายความอุดมสมบูรณ์ของที่ดิน) รายได้ของครัวเรือน (ตัวแปรอธิบายความสามารถในการแบกรับความเสี่ยง) ขนาดของฟาร์ม ระยะทางจากบ้านถึงฟาร์ม ชนิดของฟาร์ม (ฟาร์มปศุสัตว์ หรือฟาร์มปลูกพืชไร่) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อายุของหัวหน้าครอบครัว ระดับการศึกษาของหัวหน้าครอบครัว และประสบการณ์การทำงานในฟาร์ม

ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน คือ ปัจจัยการแบกรับความเสี่ยงและปัจจัยความอุดมสมบูรณ์ของที่ดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในการเลือกรูปแบบสัญญา โดยรายได้ซึ่งเป็นตัวแปรอธิบายความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงมีอิทธิพลมากที่สุดในการกำหนดรูปแบบสัญญา รองลงมาคือมูลค่าที่ดิน โดยพบว่าผู้เช่าที่มีลักษณะกลัวความเสี่ยงน้อย หรือมีความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงได้มาก ซึ่งก็คือครัวเรือนที่มีรายได้สูง จะเลือกสัญญาแบบค่าเช่าคงที่ แต่หากผู้เช่ามีลักษณะกลัวความเสี่ยงสูง หรือความสามารถในการแบกรับความเสี่ยงอย่างจำกัด ซึ่งก็คือครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะเลือกสัญญาเช่าแบบแบ่งผลผลิตมากขึ้น ในส่วนของปัจจัยความอุดมสมบูรณ์ของที่ดิน ที่ดินที่มีมูลค่ามากกว่าจะเลือกใช้สัญญาเช่าแบบค่าเช่าคงที่มากกว่าสัญญาเช่าแบบแบ่งผลผลิต แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยเองได้ยอมรับว่าตัวแปรมูลค่าที่ดินที่นำมาใช้อธิบายความอุดมสมบูรณ์ของที่ดินนั้น ไม่เหมาะสมเท่าไรนัก โดยตามหลักทฤษฎีแล้วตัวแปรที่เหมาะสมที่สุดในการบ่งบอกถึงความอุดมสมบูรณ์ของที่ดิน คือ ปริมาณผลผลิตต่อไร่ (Yield) แต่เนื่องจากในชุดข้อมูลที่นำมาทดสอบไม่ได้มีการสำรวจและบันทึกเกี่ยวกับปริมาณผลผลิตของแต่ละฟาร์มไร่ จึงเลือกใช้มูลค่าของที่ดินเป็นตัวแปรแทน

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์พบปัจจัยอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบสัญญาเช่า คือ ชนิดของฟาร์ม และประสบการณ์การทำงานในฟาร์ม โดยปัจจัยชนิดของฟาร์มที่มีตัวแปรอธิบายคือ ตัวแปรฟาร์มปศุสัตว์ และตัวแปรฟาร์มพืชไร่ พบว่าฟาร์มปศุสัตว์จะได้รับการยอมรับในการเลือกใช้สัญญาแบบแบ่งผลผลิต ในขณะที่ฟาร์มพืชไร่ส่วนใหญ่จะนิยมใช้สัญญาเช่า

แบบค่าเช่าคงที่ ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลประกอบว่าฟาร์มที่ทำการปลูกพืชไร่จะควบคุมการทำงานได้ยาก จึงต้องเลือกสัญญาเช่าที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกษตรกรได้มากที่สุด ในส่วนของ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้เช่าที่มีประสพการณ์สูงจะเลือกใช้สัญญาแบบค่าเช่า คงที่มากกว่าสัญญาแบบแบ่งผลผลิต

Takashi Kurosaki (2005) ศึกษาเรื่องสัญญาจ้างแรงงานกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในด้านอาหารในแรงงานภาคเกษตรของประเทศพม่า (Labor Contracts, Incentives and Food Security in Rural Myanmar) เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยในการเลือกรูปแบบค่าจ้าง ซึ่งมีรูปแบบค่าจ้างให้เลือก 4 แบบคือ

ค่าจ้างเป็นเงินสดต่อวัน (Time wage in cash) หรือ $W_1 = w_1$; $w_1 = \text{Kyats/day}$

ค่าจ้างเป็นผลผลิตต่อวัน (Time wage in kind) หรือ $W_2 = w_2 p$; $w_2 = \text{kg./day}$

ค่าจ้างเป็นเงินสดต่อ กก. (Piece rate in cash) หรือ $W_3 = w_3 \theta f(e)$;

$w_3 = \text{Kyats/kg.}$

ค่าจ้างเป็นผลผลิตต่อ กก. (Piece rate in kind) หรือ $W_4 = w_4 p \theta f(e)$;

$w_4 = \text{share of output}$

ซึ่งในงานศึกษานี้ได้นิยามสัญญาจ้างแบบแบ่งผลผลิต (Sharecropping) เป็นเสมือน การจ่ายค่าจ้างเป็นผลผลิตต่อ กก.

สมมติฐานในการวิเคราะห์หาปัจจัยในการเลือกรูปแบบสัญญาจ้างหรือรูปแบบค่าจ้าง อาศัยแนวคิดของทฤษฎีนายจ้างและตัวแทนเช่นกัน โดยได้เน้นความสำคัญเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการลดต้นทุนในการควบคุมการทำงานของแรงงาน โดยมองว่าปัจจัยในการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานในประเทศพม่าคือปัจจัยด้านอาหาร (Food security) โดยมีสมมติฐานว่า (1) การเพิ่มขึ้นของความต้องการในการบริโภคอาหารของครัวเรือนของแรงงาน จะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของความน่าจะเป็นที่นายจ้างจะเลือกจ่ายค่าจ้างเป็นผลผลิต มากกว่าค่าจ้าง เป็นเงินสด (2) งานประเภทที่ความสามารถของแรงงาน (Work effort) มีความยืดหยุ่นสูงต่อ ผลผลิตที่จะได้รับ มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของความน่าจะเป็นที่นายจ้างจะเลือกจ่ายค่าจ้างแบบราย ชี้นงาน มากกว่าการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน เนื่องจากค่าจ้างแบบรายชชี้นงาน หรือค่าจ้างต่อ กิโลกรัมจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่าค่าจ้างรายวัน แรงงานจะตั้งใจทำงาน และสามารถผลิตผลผลิตได้มากขึ้น อีกทั้งเป็นการลดต้นทุนในการควบคุมการทำงานได้อีกด้วย

ข้อมูลที่ใช้ คือ ข้อมูลภาคตัวขวางของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,100 ราย จาก 521 ครัวเรือน แบ่งเป็นเจ้าของฟาร์ม 1,399 ราย และแรงงานรับจ้าง 1,701 ราย ในพื้นที่ 8 หมู่บ้าน ใน

ปี ค.ศ.2001 ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้แบบจำลองโลจิสต์และโพรบิตหลายทางเลือก (Multinomial logit and probit models) ในระดับบุคคล และทดสอบโดยวิธี OLS และ tobit model ในระดับครัวเรือน โดยมีตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการกำหนดรูปแบบค่าจ้าง คือ อายุและระดับการศึกษาของเจ้าของฟาร์ม (Age and Completed years of education of the employer) เพศและระดับการศึกษาของแรงงานรับจ้าง (Sex and Completed years of education of the employee) ขนาดของฟาร์มในครอบครองของแรงงาน (Size of farmland) สัดส่วนการบริโภคข้าวในงบประมาณหรือความต้องการบริโภคข้าวต่อปีของครัวเรือนแรงงาน (Rice share in family budget) ตัวแปรหมู่บ้าน 8 หมู่บ้าน (Village fixed effects; DELTA1 DELTA2 DRY1 DRY2 DRY3 HILL1 HILL2 และ COAST) ชนิดของพืช 10 ชนิด (Crop fixed effects; Monsoon paddy, Summer paddy, Upland paddy, Cereals, Pulses, Oilseed, Industrial crops, Rubber, Vegetables และ Other crops) และลักษณะงาน 4 แบบ (Operation fixed effects; Planting, Middle, Harvest และ Other operation)

ซึ่งผลการศึกษารูปได้ว่า ค่าจ้างที่เป็นผลผลิตจะได้รับการยอมรับมากขึ้นเมื่อครัวเรือนของแรงงานมีความต้องการในการบริโภคข้าวสูง และมีฟาร์มในครอบครองขนาดเล็ก อันแสดงถึงลักษณะของความยากจน ต้องการทำงานรับจ้างเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการบริโภคเป็นหลัก

ค่าจ้างรายชิ้นงาน หรือค่าจ้างต่อกิโลกรัม จะได้รับการยอมรับมากในกรณีที่คนงานเป็นผู้ชายและไม่มีการศึกษา เนื่องจากมีความสามารถในการทำงานได้รวดเร็วกว่าแรงงานประเภทอื่น แต่การบังคับหรือเข้าควบคุมการทำงานของพวกเขาสามารถทำได้ยาก ในขณะที่ค่าจ้างรายชิ้นงานนี้ก็เป็นที่ยอมรับของนายจ้างที่มีอายุมากและมีการศึกษา

ชนิดของพืช และลักษณะของงาน มีนัยสำคัญในการเลือกรูปแบบค่าจ้างเช่นกัน โดยฟาร์มที่ปลูกพืชที่ใช้เพื่อการบริโภคเป็นหลักจะนิยมเลือกค่าจ้างเป็นผลผลิต ส่วนลักษณะของงานที่ต้องอาศัยกำลังแรงงานมากและยากในการควบคุม จะเลือกใช้ค่าจ้างแบบรายชิ้นงาน

จันงศ์ สมประสงค์ (2529) ศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในกิจการประมงสองประเภทคือ ประมงทะเล และประมงน้ำกร่อย โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมง 17 ราย ซึ่งแม้ว่างานศึกษาดังกล่าวจะมีได้ใช้หลักทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ แต่จากข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบความแตกต่างของรูปแบบการจ้างงานอย่างชัดเจน คือ

การจ้างงานในกิจการประมงน้ำกร่อย เป็นการจ้างงานรายเดือน โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างคงที่แบบรายวันหรือรายเดือน ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้เหตุผลในการเลือกใช้ค่าจ้างแบบคงที่

รายวันหรือรายเดือนเนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ทำต่อเนื่องทั้งปี ไม่ขึ้นกับฤดูกาลหรือดินฟ้าอากาศอย่างประมงทะเล และเป็นงานที่นายจ้างสามารถควบคุมการทำงานได้อย่างใกล้ชิด

ส่วนการจ้างงานในกิจการประมงทะเล มี 3 ลักษณะ คือ (1) ค่าจ้างคงที่รายวันหรือรายเดือน (2) ค่าจ้างคงที่รายเดือนบวกส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์ (เงินค่าน้ำ) หรือ (3) ค่าจ้างจากส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์เพียงอย่างเดียว ส่วนใหญ่การจ้างงานเป็นแบบค่าจ้างรายเดือนบวกเงินค่าน้ำ ซึ่งเงินค่าน้ำนี้จะสะสมจ่ายเป็นก้อนหรือเป็นปี หากลูกจ้างออกก่อนจะไม่ได้รับเงินส่วนนี้ และเนื่องจากแรงงานมีการเคลื่อนย้ายเข้า-ออกสูงมาก และไม่มีข้อผูกพันเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ การจ้างงานจึงไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ระยะเวลาการจ้างคือระยะเวลาในการออกเรือแต่ละครั้ง

รูปแบบการจ้างงานแบบแบ่งเปอร์เซ็นต์ คือ เจ้าของเรือ (ผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง) จะจ้างลูกจ้าง คือ ไต้ก๋ง (ผู้จัดการเรือประมง) และลูกเรือประมง เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วน โดยไต้ก๋ง และลูกเรือจะได้รับค่าจ้างแบ่งตามเปอร์เซ็นต์ของมูลค่าปลาที่ขายได้ โดยจำนวนเปอร์เซ็นต์จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ตกลง ซึ่งผู้ประกอบการที่แจ้งว่าเป็นวิธีการจูงใจให้ลูกจ้างจับปลาให้ได้มากที่สุด และเป็นการสร้างหลักประกันความเสี่ยงการขาดทุนของฝ่ายผู้ประกอบการเป็นอย่างดี เพราะก่อนจะแบ่งรายได้จากการขายปลาเป็นเปอร์เซ็นต์แก่ลูกจ้าง ก็ต่อเมื่อได้หักค่าใช้จ่ายและค่าเสื่อมราคาของเรือและอุปกรณ์ประมงก่อนแล้ว ในส่วนของไต้ก๋งจะได้รับค่าจ้างรายเดือนด้วย เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของลูกเรือแทนนายจ้างในระหว่างออกทะเล

ลูกเรือประมงส่วนใหญ่เห็นว่า งานลูกเรือประมงเป็นงานหนักแต่เป็นงานที่ทำรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น เพราะอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล จะสูงกว่าลูกจ้างในกิจการประมงน้ำกร่อย และสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

งานศึกษาชิ้นนี้ยังระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของเรือ ไต้ก๋ง และลูกจ้างประมงทะเล มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจ คือเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน โดยเจ้าของเรือจะจ่ายค่าจ้างผ่านไต้ก๋ง และมอบอำนาจให้ไต้ก๋งเป็นผู้จัดหาแรงงาน และควบคุมดูแลการทำงานในเรือทั้งหมด

จากงานศึกษาทั้งหมดข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ต้นทุนทางธุรกรรม ความเสี่ยง และอำนาจการต่อรอง รวมไปถึงทักษะของแรงงานเอง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดรูปแบบสัญญาจ้างหรือรูปแบบค่าจ้างที่แตกต่างกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้อธิบายส่วนใหญ่คือตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์และเศรษฐกิจ ตัวแปรลักษณะทางกายภาพของเฟาร์ม ลักษณะเฉพาะของพืชหรือลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ แต่ยังไม่งานวิจัยใดที่ศึกษาไว้อย่างละเอียดเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อระดับอัตราค่าจ้างหรือส่วนแบ่งรายได้ของแต่ละฝ่าย แต่ทั้งนี้ งานศึกษาทั้งหมดก็ได้สรุปไปในแนวทางเดียวกันคือ การออกแบบรูปแบบสัญญาจ้างแบบต่างๆ ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันคือ ต้องการให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง