

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา

A Study of Labor Demand on Frozen Seafood Entrepreneurs in Songkhla Province

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์¹, มนตรี อธิรัตนชัย¹, พงศ์พันธุ์ คำพรรณ¹
Somnuk Aujirapongpan¹, Montri Atirattanachai¹, Pongpan Compan¹

¹สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80161

¹School of Management, Walailak University, Nakhon si Thammarat 80161

E-mail address: asomnuk@wu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานที่เหมาะสมและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการได้ในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานและการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน จำนวน 23 แห่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้านธุรกิจคือ ปริมาณการสั่งซื้อและปริมาณวัตถุดิบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สำหรับปัจจัยด้านแรงงานคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ ปัญหาความประพฤติส่วนตัวและปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างชาติมากขึ้น แต่แรงงานต่างชาติอาจสร้างปัญหาในระยะยาวได้ ดังนั้นควรมีกฎบัตรในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: แรงงาน ผู้ประกอบการ ธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

Abstract

This research aims at investigating factors affecting the labor demand on frozen seafood entrepreneurs in order to promote employment suitability and working motivation. The study may benefit the government sector to identify and specify suitable criteria that may help strengthen the entrepreneurs in terms of their employment efficiencies for the frozen seafood business in the south of Thailand. The data collection included the in-depth interviews from the executive officers and office workers in 23 workplaces.

The findings showed that the business factors that affected the labor demand for the frozen seafood business were the purchasing volumes and the use of raw materials. The important issues of the labor factor included labor shortages, low payment, and the personal behaviors of workers and the collaboration with government officers. These problems prompted the increased need of foreign labor which may cause long-term problems. To solve these problems, the study suggested that compensatory package schemes and labor loyalty strategies be needed and developed as the labor management guidelines to strengthen the administration for the business.

Keywords: Labor, Entrepreneurs, Frozen Seafood Business

1. ความสำคัญของปัญหา (Signification of The problem)

ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกอาหารรายใหญ่ประเทศหนึ่งของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาหารทะเล และอาหารแช่เยือกแข็ง แต่จากสภาพการแข่งขันและภาวะเศรษฐกิจของโลก ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่เยือกแข็งของไทยต้องมีการปรับตัว และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจให้สามารถผลิตสินค้าให้มีมาตรฐานด้านคุณภาพและมีต้นทุนต่ำ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ทั้งในส่วนที่เกิดจากประเทศคู่แข่ง และประเทศคู่ค้าที่ต้องการสร้างกำแพงกีดกันทางการค้าด้วยวิธีการต่างๆ ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความเข้มงวดในการนำเข้าสินค้าที่ผลิตจากแรงงานเด็ก แรงงานถูกบังคับ และแรงงานต่างชาติลักลอบผิดกฎหมาย

ปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่เยือกแข็งของไทย นับว่ามีศักยภาพและความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันอยู่บ้างในเรื่องของ คุณภาพของวัตถุดิบ เทคโนโลยีการผลิต ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แต่สำหรับปัจจัยการผลิตที่เป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการก็คือ ในส่วนของแรงงาน ซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วไปถึงสภาพปัญหาการใช้แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมทั้งในเชิงปริมาณและต้นทุนค่าแรงที่มีสภาพการขาดแคลนและต้นทุนสูง ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนการผลิตและศักยภาพการแข่งขันในระดับโลกด้วยและสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่เยือกแข็งไทยโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบการในเขตภาคใต้ ก็ประสบปัญหาในเรื่องแรงงานด้วยเช่นกัน ทั้งในด้านของการขาดแคลนแรงงานไทย การใช้แรงงานต่างชาติ และต้นทุนค่าแรง

สำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา รายงานสถานการณ์เลิกจ้าง จังหวัดสงขลา ในปี 2551 ว่า มีสถานประกอบการที่เลิกจ้างรวมทั้งหมด 30 แห่ง มีแรงงานถูกเลิกจ้าง 235 คน แบ่งเป็นชาย 130 คนและหญิง 105 คน โดย อำเภอหาดใหญ่ มีสถานประกอบการเลิกจ้างมากที่สุด 15 แห่ง อำเภอเมืองสงขลา 5 แห่ง สาเหตุจากเจ้าของปิดกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราวเพราะขาดทุน ขาดสภาพคล่อง งานน้อยลง ส่งผลให้มีคนไทยไปทำงานในมาเลเซียมากขึ้น ขณะที่รายงานสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแก้ไขปัญหาแรงงานจากวิกฤตเศรษฐกิจจังหวัดสงขลา พบว่า จำนวนสถานประกอบการกิจการในจังหวัดสงขลา มี 7,674 แห่ง มีลูกจ้างรวม 142,424 คน คาดว่าจะมีการเลิกจ้างในปีนี้อีกไม่น้อยกว่า 34 แห่ง มีลูกจ้างที่ส่อเค้าจะถูกเลิกจ้างอีก 3,693 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้างทั้ง 34 แห่งนั้น ส่วนใหญ่เป็นกิจการเลื่อยไม้ ใสไม้ การผลิตแผ่นไม้อัด โรงงานส่วนใหญ่อยู่ที่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอสะเดาและอำเภอรัตนภูมิ ขณะที่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลา ยังขาดแคลนแรงงานนับหมื่นอัตรา ซึ่งแก้ปัญหาโดยนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาแทนเนื่องจากแรงงานไทยยังเมินที่จะเข้าทำงานในโรงงานโดยอ้างว่าเป็นงานสกปรก และเป็นงานที่หนัก ไม่อดทนพอ ต่างจากแรงงานต่างชาติทั้ง พม่า ลาว เขมร ที่มีความอดทนสูง

ขณะเดียวกันประเทศไทยได้รับการโจมตีอย่างหนักในเรื่องการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ เริ่มจากเมื่อปี 2551 ที่มีรายงานจัดทำโดยองค์กรแรงงานที่ใหญ่ และมีเครือข่ายทั่วโลกอย่าง Solidarity Center ภายใต้ American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) เรื่อง The True Cost of Shrimp ที่มีการกล่าวอ้างถึงสภาพการใช้แรงงาน ในประเทศบังคลาเทศและประเทศไทย โดยอ้างอิงจากรายงาน “งานทำหายน่าน้ำโขง” โดยรายงานดังกล่าวได้มีการกล่าวอ้างถึงการกดขี่ข่มเหงแรงงาน การเอารัดเอาเปรียบค่าแรง และกล่าวอ้างในทำนองว่า ระบบยุติธรรมของไทยไม่เอื้อต่อการแก้ปัญหาแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ทำให้ภาพพจน์ของประเทศไทยดูเลวร้าย ในสายตาผู้นำเข้า โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา (สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย, 2552)

นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานของสหรัฐอเมริกาที่สอดส่องการค้ำมนุษย์ และการใช้แรงงานผิดกฎหมายทั้งแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ที่เรียกว่า ICE (Immigration and Custom Enforcement) เข้ามาตรวจสอบโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง และโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นว่ามีการใช้แรงงานผิดกฎหมายต่างๆ อย่างไร อาจมีผลให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยอยู่ในรายชื่อผู้ส่งออก ที่ไม่สามารถส่งสินค้าไปสหรัฐอเมริกาหรือประเทศในสหภาพยุโรปได้

ดังนั้นการศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่เยือกแข็ง โดยเฉพาะในเขตจังหวัดสงขลา เพื่อทำให้ทราบถึงสภาพการใช้แรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน จึงถือเป็นข้อมูลสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการได้นำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน และยังสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็ง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งเอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ประกอบการให้มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะประโยชน์โดยรวมต่อการนำรายได้เข้าประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา (Objectives of The Study)

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานและสภาพการจ้างงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานจากแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา

3. วิธีการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) (สุภากร จันทวนิช, 2547) กับกลุ่มผู้ประกอบการ คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน (Helfgoot อ้างถึงในจินตนา พรพิไลพรรณ, 2548) ทฤษฎีการบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน (กึ่งพร ทองใบ, 2546 และ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2546) แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน (McGregor อ้างถึงในอุทัย หิรัญโต, 2531 และ เสนาะ ดีเยาว์, 2553)

3.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 12 แห่ง ที่มีแรงงานรวมทั้ง 100 คน ขึ้นไป และสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น (ล้าง) จำนวน 11 แห่ง ที่มีแรงงานรวมทั้ง 50 คน ขึ้นไป ในเขตจังหวัดสงขลา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Instrument Of The Study)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างแบ่งแบบการสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบริษัท
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน และปัญหาในการจ้างแรงงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

ข้อมูลปฐมภูมิ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและนำข้อมูลที่ได้อาจจัดหมวดหมู่เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพการจ้างงานปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง และปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงาน

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่น่ามาประมวลวิเคราะห์กับข้อมูลปฐมภูมิเพื่อเป็นแนวทางในการทำการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบด้วย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (สิทธิของนายจ้าง หน้าที่ของนายจ้าง สิทธิของลูกจ้าง หน้าที่ของลูกจ้าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (การกำหนดวันหยุด สิทธิในการลาของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก สวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.

2551 บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างชาติ บทความทางวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. ผลการวิจัยและวิจารณ์ (Results and Discussion)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67) ดำเนินธุรกิจมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ลักษณะการดำเนินธุรกิจในการผลิตและจำหน่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในส่วนของการผลิตวัตถุดิบที่นำมาใช้มีทั้งวัตถุดิบภายในประเทศ และวัตถุดิบที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ในส่วนของการจำหน่ายเน้นการส่งออกตลาดต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และยุโรป

สำหรับผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น (ล้าง) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82) มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินธุรกิจในการแปรรูปอาหารทะเลเบื้องต้น วัตถุดิบส่วนใหญ่จะรับมาจากโรงงานอาหารทะเลแช่เยือกแข็งและเมื่อแปรรูปเบื้องต้นแล้วทั้งหมดส่งต่อโรงงานอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

4.2 ผลการศึกษาด้านสภาพการจ้างงาน

4.2.1 จำนวนแรงงานและการจ้างแรงงาน

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33.33) มีจำนวนแรงงาน 401 - 700 คน และมีการจ้างแรงงานต่างชาติ (ร้อยละ 75) พิจารณาสัดส่วนเฉพาะแรงงานต่างชาติ พบว่า แรงงานพม่ามีมากกว่าแรงงานลาว กัมพูชา โดยแรงงานต่างชาติมีใบอนุญาตทำงานทุกคน

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.34) มีจำนวนแรงงาน 50 - 70 คน และผู้ประกอบการเพียงร้อยละ 45.45 ที่จ้างแรงงานต่างชาติ พิจารณาสัดส่วนเฉพาะแรงงานต่างชาติ แรงงานพม่ามีมากกว่าแรงงานลาว กัมพูชา โดยแรงงานต่างชาติมีใบอนุญาตทำงานไม่ครบทุกคน

4.2.2 ลักษณะการจ้างแรงงาน

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33) มีการจ้างแรงงาน อายุ 15 - 18 ปี ซึ่งมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานเด็กและได้มีการแจ้งการจ้างแรงงานเด็กต่อแรงงานจังหวัด สำหรับการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33) ไม่มีการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน วิธีการจ้างแรงงาน เน้นการจ้างแรงงานแบบรายวันและรายเหมา ไม่มีการจ้างแรงงานแบบรายเดือน และไม่มีการทำงานเป็นกะ

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.73) ไม่มีการจ้างแรงงาน อายุ 15 - 18 ปี ถือว่าเป็นการจ้างแรงงานเด็ก สำหรับการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.91) ไม่มีการจ้าง

แรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานผ่านนายหน้า วิธีการจ้างแรงงาน เน้นการจ้างแรงงานแบบรายวันและรายเหมา ไม่มีการจ้างแรงงานแบบรายเดือน และทุกแห่งไม่มีการทำงานเป็นกะ

4.2.3 การกำหนดวันหยุดและค่าแรงในวันหยุด

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน โดยทุกแห่งกำหนดวันหยุดตามประเพณีจำนวน 13 วัน แต่บางแห่งไม่จ่ายค่าแรงวันหยุดตามประเพณี การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ สถานประกอบการทุกแห่งกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยไม่จ่ายค่าแรงวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วัน และมีการจ่ายค่าแรงวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้น บางแห่งไม่มีวันหยุดตามประเพณี และถึงมีวันหยุดตามประเพณี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.4) ไม่จ่ายค่าแรงวันหยุดตามประเพณี การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ มีทั้งสถานประกอบการที่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยไม่จ่ายค่าแรงวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.73) ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่บางแห่งที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็จะมีการจ่ายค่าแรงวันหยุดพักผ่อนประจำปี

4.2.4 สิทธิในการลาของลูกจ้าง

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งทุกแห่ง มีการให้สิทธิถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน โดยให้สิทธิลาป่วยตามจริงพร้อมจ่ายค่าแรง ตามลาป่วยจริงปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน ส่วนการลาคลอดบุตร มีการจ่ายค่าแรงในการลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 45 วัน

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.82) ให้สิทธิลาป่วยตามจริงพร้อมจ่ายค่าแรง ตามลาป่วยจริงปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน และร้อยละ 18.18 ไม่มีการจ่ายค่าแรงวันลาป่วย การลาคลอดบุตร ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.73) จ่ายค่าแรงในการลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 45 วัน

4.2.5 การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทุกแห่งมีการทำงานล่วงเวลา และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33) มีการจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับการทำงานในวันหยุด ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) มีการทำงานในวันหยุด และมีการจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุด 2 เท่าของอัตราค่าจ้างวันปกติ

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้น ร้อยละ 54.55 มีการทำงานล่วงเวลา และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.67) มีการจ่ายค่าล่วงเวลาน้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตรา

ค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับการทำงานในวันหยุด ร้อยละ 54.55 มีการทำงานในวันหยุด โดยบางแห่งจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุด 1 เท่าของอัตราค่าจ้างวันปกติ และบางแห่งจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุด 2 เท่าของอัตราค่าจ้างวันปกติ

4.2.6 สวัสดิการแรงงาน

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทุกแห่งจัดให้มีสถานที่พักผ่อนและรับประทานอาหารอย่างพอเพียงสำหรับชุดพนักงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) แจกให้แรงงานฟรี ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) มีบ้านพักสำหรับแรงงาน และมีการจัดรถรับ-ส่งแรงงาน

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.91) จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและรับประทานอาหารอย่างพอเพียง สำหรับชุดพนักงานผู้ประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.73) แจกให้แรงงานฟรี สถานประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.82) ไม่มีบ้านพักสำหรับแรงงาน แต่มีการจัดรถรับ-ส่งแรงงาน

4.2.7 เปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานต่างชาติกับแรงงานไทย

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งทุกแห่งมีการจ้างแรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่ให้สวัสดิการแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยใกล้เคียงกัน ทั้งอัตราค่าจ้างแรงงานวันหยุด สิทธิในการลา สถานที่พักผ่อนและรับประทานอาหาร ชุดพนักงาน การรักษาพยาบาล กรณีบ้านพัก แรงงานต่างชาติ มีสวัสดิการที่มากกว่าแรงงานไทย แต่จัดรถรับ-ส่งสำหรับแรงงานต่างชาติน้อยกว่าแรงงานไทย

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้นทุกแห่งมีการจ้างแรงงานต่างชาติ ทุกแห่งให้สวัสดิการแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยเหมือนกัน ทั้งอัตราค่าจ้างแรงงาน วันหยุด สิทธิในการลา สถานที่พักผ่อนและรับประทานอาหาร ชุดพนักงาน บ้านพักแรงงาน รถรับ-ส่งแรงงาน การรักษาพยาบาล

4.2.8 การปรับค่าจ้าง และสวัสดิการ

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) มีการปรับค่าจ้าง และสวัสดิการ โดยปรับประจำปี ตามตลาดแรงงาน รองลงมา (ร้อยละ 16.67) คือ ปรับตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็ง เบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.45) มีการปรับค่าจ้าง และสวัสดิการโดยปรับตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ รองลงมา (ร้อยละ 36.36) คือ ระบุว่าปรับค่าแรงยาก ขึ้นกับปริมาณวัตถุดิบ และราคาจากโรงงาน

4.3 ผลการศึกษาด้านความต้องการแรงงาน

4.3.1 การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต

ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.33) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการผลิต โดยให้เหตุผลว่าช่วยให้แรงงานทำงานได้รวดเร็วขึ้นมีความถูกต้องมากขึ้น และมีคุณภาพของงานดีขึ้นแต่การผลิตหลักยังคงต้องใช้แรงงานคนที่มีความชำนาญ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิตจึงไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานแรงงานคน

ผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.82) ไม่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการผลิต โดยให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือความชำนาญ

4.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งประกอบด้วย 2 ปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านปริมาณการสั่งซื้อ 2) ปัจจัยด้านปริมาณวัตถุดิบ

ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้นประกอบด้วย 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการปริมาณวัตถุดิบ 2) ปัจจัยด้านจำนวนโรงงาน 3) ปัจจัยด้านการป้องกันจากโรงงาน

4.3.3 ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการใช้งานแรงงาน

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านกฎหมาย และปัจจัยด้านสภาพสังคม ไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานแรงงานของสถานประกอบการ ยกเว้นปัจจัยด้านการเมืองที่มีผลกระทบต่อการใช้งานของบางสถานประกอบการที่ตั้งอยู่บริเวณพื้นที่เสี่ยงจากปัญหาความไม่สงบในชายแดนใต้

4.4 ผลการศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการจ้างแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จัดเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 2) ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานต่ำ 3) ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว 4) ปัญหาด้านประสบการณ์การทำงาน 5) ปัญหาด้านการศึกษา 6) ปัญหาด้านทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการ ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้นจัดเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว 2) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 3) ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานต่ำ 4) ปัญหาด้านประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ

4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานกับ

หน่วยงานของภาครัฐ

สถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งต่างประสบกับปัญหาการประสานงานกับภาครัฐในหลายด้าน เช่น การให้ข้อมูลของการจ้างแรงงานต่างชาติไม่ชัดเจน ความล่าช้าในการขึ้นทะเบียนขอบัตรแรงงานต่างชาติ ความยุ่งยากและใช้เวลานานในการพิสูจน์สัญชาติ ความไม่ชัดเจนและล่าช้าในการทำระบบการออกใบรับรองการจับสัตว์น้ำที่ต้องระบุที่มาของวัตถุดิบอาหารทะเล

5. อภิปรายผล (Implication)

การศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ประกอบการ คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน จำนวน 23 แห่ง แยกเป็นสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 12 แห่ง และสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น (ล้าง) จำนวน 11 แห่ง

ดังที่ได้สรุปผลมาแล้วนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอประเด็นที่เป็นผลของการวิจัย เพื่อนำมาอภิปราย โดยแยกออกเป็น 4 ส่วน

1. สภาพการจ้างงาน

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามด้านบริหารแรงงานได้ตามกฎหมาย โดยอาจเนื่องจากสถานประกอบการมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานที่มีความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน และสามารถปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ ขณะที่สถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้นหลายแห่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในหลายเรื่อง เช่น การกำหนดวันหยุด การจ่ายค่าแรงในวันหยุดที่ไม่ถูกต้อง การจ่ายค่าล่วงเวลาที่ไม่ถูกต้อง การไม่ให้สิทธิในวันลาที่ถูกต้อง เป็นต้น โดยอาจเนื่องจากผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานขาดความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน สิทธิด้านต่างๆ ของแรงงาน หรืออาจเป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อเป็นการลดต้นทุน ประกอบกับแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิต่างๆ ของแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จาก เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2551) และ สมคิด บางโม (2551) ที่ว่านายจ้างที่ไม่ได้กำหนดหรือลูกจ้างมิได้หยุดในวันหยุดประจำปีตาม ที่กฎหมายกำหนดมีความผิดและโทษทางอาญา และต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

1.2 การใช้แรงงานเด็กอายุ 15-18 ปี ในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานหรือบริการเด็กต่ำกว่า 18 ปี ผู้ใดเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย หน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใดโดยข่มขู่ ใช้กำลัง หลอกลวง หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ (พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551)

1.3 การจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน ด้วยวิธีการจัดหาและจัดส่งแรงงานภายใต้บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างชาติ (MOU) มีวีซ่าทำงานในประเทศไทยระยะระยะเวลาที่แน่นอน ไม่ถือว่าเป็นลักษณะเป็นการจ้างแรงงานผ่านนายหน้า

1.4 จากการไปเก็บข้อมูลยังสถานประกอบการผู้ศึกษาได้ข้อมูลจากการสังเกต พบว่า สถานประกอบการบางแห่งมีแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) ทำงานอยู่ในบริเวณสถานประกอบการ ส่วนชนชั้นค่าขึ้น-ลง รถบรรทุก ซึ่งผู้ศึกษาไม่ทราบแน่ชัดว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานของสถานประกอบการ หรือเป็นแรงงานในส่วนขององค์กรจัดจ้างภายนอก (Outsource) แต่ถึงอย่างไรแรงงานนั้นก็ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถานประกอบการ ผู้ประกอบการต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในเรื่องการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทั้งในส่วนของผู้ประกอบการเองและแรงงานจากบริษัทที่จัดจ้างมาจากภายนอก

2. ความต้องการแรงงาน

2.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีความต้องการแรงงานสูงจากการที่มีการสั่งซื้อที่มากขึ้นและเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขณะที่แรงงานไทยเริ่มขาดแคลนจึงมีความต้องการหันมาใช้แรงงานต่างชาติมากขึ้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการปฏิบัติให้มีแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น มีความต้องการใช้แรงงานไทยเป็นหลักไม่ใช้แรงงานต่างชาติ ด้วยเรื่องความยุ่งยากและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แรงงานต่างชาติถูกต้องตามกฎหมาย

2.2 จากการใช้แรงงานต่างชาติเป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการจะรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะสั้นสำหรับธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากและแรงงานราคาถูก ในอนาคตหากมีการใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานได้จะทำให้แรงงานต่างชาติเกิดการแย่งงานอาจส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานไทยลดลงเกิดปัญหากระทบในระยะยาว

2.3 ปัจจุบันมีหน่วยงานของสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า ICE (Immigration and Custom Enforcement) เข้ามาตรวจสอบการใช้แรงงานของโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

และสถานแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น หากพบว่ามีการใช้แรงงานผิดกฎหมายทั้งแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ อาจส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งไทยไม่สามารถส่งสินค้าไปยังสหรัฐอเมริกาหรือสหภาพยุโรปได้

3. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการจ้างงาน

ปัญหาและอุปสรรคหลักๆ ที่มีผลต่อการจ้างงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง และสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่แข็งเบื้องต้น สามารถแยกออกเป็นข้อได้ดังนี้

3.1 ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

การที่แรงงานไทยขาดแคลนเนื่องด้วยการไม่ชอบทำงานในโรงงานที่สกปรก การแย่งแรงงานที่มีทักษะจากธุรกิจเดียวกัน มีทางเลือกในอาชีพอื่น สิ่งเหล่านี้สถานประกอบการควรมีการปรับปรุง เช่น สร้างสุขอนามัยในสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดไม่มีกลิ่นที่รุนแรง มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือในการฆ่าและวัตถุดิบ รวมทั้งปรับปรุงสภาพการทำงานทั้งในส่วนของค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการ เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขพอสมควร ดังทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ (1908-1970) ที่ว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ขั้นที่ 2. ความต้องการความมั่นคง ขั้นที่ 3. ความต้องการความรัก ขั้นที่ 4. ความต้องการการยกย่องนับถือ ขั้นที่ 5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต ซึ่งการให้ความปลอดภัยและความมั่นคง แก่แรงงานถือเป็นความต้องการขั้นที่ 2. ของมาสโลว์

3.2 ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

การที่แรงงานไทยมีการขาดงานบ่อย เมื่อถูกลงโทษหรือตำหนิก็จะแสดงความไม่พอใจหัวหน้างาน สถานประกอบการควรกำหนดกฎเกณฑ์และบทลงโทษให้ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันควรมีรางวัลให้กับผู้ที่มีผลงานและความประพฤติส่วนตัวดี

3.3 ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานต่ำ

เป็นปัญหาที่มีความสำคัญ เนื่องจากแรงงานไทยหรือแรงงานต่างชาติสามารถหางานอื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า ในการบริหารค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนตามค่ากล่าวของประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2546, น.39) ที่ว่า การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1. เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัสต่างๆ ส่วนที่ 2. สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ชุดพนักงาน อาหาร ที่พัก และอื่นๆ โดยต้องพิจารณาทั้ง 2 ส่วนประกอบกัน เพราะทั้งสองส่วนมีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าจ่ายค่าจ้างเงินเดือนสูง แต่สวัสดิการไม่ดีก็ไม่อาจจะรักษาคนดีมีความสามารถไว้ได้ กลับกันถ้ามีระบบสวัสดิการดี แต่ค่าจ้างเงินเดือนต่ำ อาจจะไม่มีคนดีมีความสามารถมาร่วมงานโดยเฉพาะคนที่กล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนั้น ในการแก้ปัญหาค่าจ้างแรงงาน

ต่ำ การเพิ่มค่าจ้างแรงงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด ควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนในด้านอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงินเพียงอย่างเดียว

4. ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานกับ

หน่วยงานของภาครัฐ

การที่สถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งต่างประสบกับปัญหาการประสานงานกับภาครัฐในหลายด้าน สามารถแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

4.1 หน่วยงานรัฐให้ข้อมูลของการจ้างแรงงานต่างชาติไม่ชัดเจน มีความล่าช้าในการขึ้นทะเบียนขอบัตรแรงงานต่างชาติ ส่วนนี้ทำให้เกิดเป็นช่องทางของการทุจริตของเจ้าหน้าที่ มีขบวนการหากินกับแรงงานต่างชาติทำให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความเป็นจริงของทั้งแรงงานและนายจ้าง

4.2 มีความยุ่งยากและใช้เวลานานในการพิสูจน์สัญชาติ ทำให้แรงงานต่างชาติไม่ไปพิสูจน์สัญชาติเกิดเป็นปัญหาแรงงานผิดกฎหมายตามมา

4.3 ความไม่ชัดเจนและล่าช้าในการทำระบบการออกไปรับรองการจับสัตว์น้ำที่ต้องระบุที่มาของวัตถุดิบอาหารทะเล มีผลทำให้ผู้ประกอบการเกิดความเสียหายจากสินค้าที่จะต้องส่งออกแต่กลับต้องค้างอยู่เนื่องจากยังส่งออกไม่ได้

ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องในการปฏิบัติงานของภาครัฐ อาจด้วยอ้างความไม่พร้อมของบุคลากรขาดแคลนงบประมาณ หรือเป็นความจงใจก็ตาม สิ่งเหล่านี้ภาครัฐควรปรับเปลี่ยนให้เกิดความโปร่งใสในการตรวจสอบและการบริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ

6. ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ให้เที่ยงตรงมากที่สุด เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ผู้ศึกษาขอเสนอแนะในประเด็นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. สภาพการจ้างงาน

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งและผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเบื้องต้นต้องมีความเข้าใจกฎหมายแรงงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติให้ถูกต้อง โดยจัดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สิทธิต่างๆ ของแรงงานรวมทั้งกฎหมายแรงงานสำหรับแรงงานต่างชาติ

1.2 ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งและผู้ประกอบการแปรรูปวัตถุดิบอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเบื้องต้นต้องให้ความสำคัญกับกฎหมายแรงงานโดยปฏิบัติตามกฎหมาย

แรงงานอย่างเคร่งครัด แม้ว่าในบางส่วนต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มก็เป็นสิ่งที่ควรต้องปฏิบัติ และผู้ประกอบการต้องตระหนักว่าการลงทุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นทั้งในระยะสั้นระยะยาว และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรด้วย

1.3 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานอายุ 15 - 18 ปี โดยขัดกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ผู้ประกอบการควรศึกษากฎหมายให้ละเอียด เช่น รับเฉพาะแรงงานเด็กที่สมัครใจมาทำงานเอง โดยไม่ควรถ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ปกครอง ต้องจ่ายให้กับตัวแรงงานเอง

2. ความต้องการแรงงาน

จากการที่ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีแนวโน้มที่จะนำแรงงานต่างชาติเข้ามาใช้ในสถานประกอบการมากขึ้น ซึ่งอาจเนื่องด้วยเป็นแรงงานราคาถูกสามารถลดต้นทุนการผลิตเพื่อความได้เปรียบในตลาดส่งออก แต่แรงงานต่างชาติอาจจะทำให้เกิดปัญหาในระยะยาวทั้งในเรื่องของปัญหาการแย่งงานแรงงานไทย ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านความมั่นคง ดังนั้น ผู้ประกอบการควรหาเทคโนโลยีการผลิตที่สามารถทดแทนการใช้แรงงานจำนวนมากถึงแม้จะต้องมีการลงทุนที่สูงแต่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และลดปัญหาการกีดกันการค้าโดยอ้างปัญหาเรื่องแรงงานผิดกฎหมาย

3. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการจ้างงาน

ปัญหาหลักๆ ที่พบทั้งปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว ปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานต่ำ ล้วนเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 สถานประกอบการต้องสร้างสุขอนามัยในสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดไม่มีกลิ่นที่รุนแรง มีความปลอดภัยในการทำงานโดยเฉพาะการใช้เครื่องมือในการชำแหละวัตถุดิบ รวมทั้งปรับปรุงสภาพการจ้างงานทั้งในส่วนของค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการ ให้มีความสมดุลกันทั้งสองส่วน เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขพอสมควร

3.2 ใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา จากเดิมจ่ายค่าแรงเป็นรายวันหรือรายเหมา เปลี่ยนเป็นจ่ายโดย คิดจากผลผลิตที่ได้จากการทำงานที่เกินกว่ามาตรฐานซึ่งค่าจ้างจะผันแปรไปตามปริมาณงานที่ทำได้ เรียกค่าตอบแทนลักษณะนี้ว่า ค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive Compensation) หรือค่าจ้างจูงใจ (Incentive Wage) (สุวัฒน์ ศิรินิรันดร์ และภาวนา สายชู, 2553) การจ้างงานลักษณะนี้ผู้ประกอบการอาจต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม แต่ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นก็จะตอบแทนด้วยผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้นต้นทุนของเสียก็ลดลงได้

3.3 การรักษาแรงงานที่มี ใช้กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยให้ออกาสแรงงานที่ทำงานมานาน มีผลงานดี มี

ความประพฤติดี เปลี่ยนสภาพจากลูกจ้างรายวันหรือรายเหมามาเป็นรายเดือน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแรงงานและเป็นตัวอย่างให้กับแรงงานคนอื่นได้เห็นว่ามีนายจ้างให้ออกาสกับแรงงานที่มีคุณภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเอง ทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน สร้างความเข้มแข็งกับองค์กรเนื่องจากมีพนักงานที่มีคุณภาพ

4. หน่วยงานของภาครัฐ

4.1 ภาครัฐควรจะมีการวางกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวกันในแต่ละจังหวัดมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเหมือนกัน อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันควรมีการประสานงานด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และความถูกต้องแก่ผู้มาติดต่อ

4.2 ภาครัฐควรสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ โดยอาจให้สิทธิพิเศษบางอย่างสำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งการสร้างมาตรการความปลอดภัยในสถานประกอบการ

4.3 ภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการประเมินด้านการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การจัดสวัสดิการต่างๆ ของสถานประกอบการตรงกับความต้องการของแรงงานอย่างแท้จริง

4.4 ภาครัฐควรดำเนินการปราบปรามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาในประเทศไทย กระบวนการค้าแรงงานผิดกฎหมาย การทุจริตคอร์รัปชัน โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลรายใหญ่ และข้าราชการหรือตำรวจที่เกี่ยวข้อง

7. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแรงงานของธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตภาคใต้ ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อทำการศึกษาความต้องการและคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับแรงงาน

ในอุตสาหกรรมแช่เยือกแข็งของประเทศไทยและนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้ประกอบการและนำเสนอหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณากำหนดนโยบายในด้านการบริหารแรงงานต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- กึ่งพร ทองใบ. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด. 2545.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2551.
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล. กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: วิทยไพบูลย์พรินติ้ง. 2546.
- พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.lawsiam.com>. 2552.
- จินตนา พรพิไลพรรณ. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2548.
- สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-frozen.or.th>. 2552.
- สมคิด บางโม. แรงงานสัมพันธ์ และรวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอสเคบุ๊กส์. 2551.
- สุภาวค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2547.
- สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และ ภาวนา สายชู. MBA Handbook. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ออฟเซต จำกัด. 2553.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2539.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. 2531.