แนวทางการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชน ในจังหวัดปัตตานี

GUIDELINES FOR LABOR PROTECTION AND WELFARE OF PRIVATE TRANSPORT EMPLOYEES IN PATTANI PROVINCE

[1]อทิตญา จันทร์แสง และ [2]วันพิชิต ศรีสุข

[1]Atitaya Jansang and [2]Wanpichit Srisuk

[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[1]Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Thailand

[1]Corresponding Author's Email: fern10.ptn@gmail.com

Received:2024-01-24

Revised:2024-04-19

Accepted:2024-04-27

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ สร้างข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 42 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณณา ซึ่งสามารถวิเคราะห์และจำแนกผลของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสม และสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดให้เพียงบางรายการ เช่น สวัสดิการประกันสังคม และสวัสดิการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น และมีข้อเสนอแนวทางการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี คือจัดสวัสดิการเหนือกฎหมายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท เช่น การจัดโบนัสประจำเดือน เบี้ยขยันประจำเดือน รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สวัสดิการแรงงาน; การคุ้มครองแรงงาน; พนักงานขนส่งเอกชน

Abstract

The goal of this study is to develop recommendations for the welfare and protection of private goods logisticians in the province of Pattani. In-depth interviews and focus groups were used to collect information about the welfare and protection of private goods logistic

workers in Pattani Province. 42 people made up the main data group, which was chosen by purposeful sampling. The study findings were then examined and categorized using a qualitative approach of data analysis.

According to study findings, the majority of workers in the southern border provinces who work for private transport businesses have reasonable welfare needs. The majority of businesses merely offer the legal minimum labor benefits, such as social security and overtime compensation. In order to motivate workers to meet the company's goals, a proposal for labor protection and welfare management for private transport employees in Pattani Province calls for providing welfare above and beyond the law. Examples of this include monthly bonuses and total monthly diligence allowances that help employees stay motivated at work.

Keywords: Labor Welfare; Labor Protection; Private Transport Employees

บทนำ

การขนส่ง (Transportation) ในประเทศไทยมีความสำคัญมากในปัจจุบัน เนื่องจากแหล่งผู้ผลิตสินค้าและแหล่งผู้บริโภคมักไม่ได้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้ผลิตจะต้องขนส่งสินค้าจากแหล่งผลิตไปยังแหล่งที่มีความต้องการสินค้านั้นๆ ซึ่งผู้รับสินค้าก็ต้องมีความต้องการสินค้าที่มีคุณภาพดีและรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้ประกอบการต่างพัฒนาคุณภาพสินค้า และระบบจัดส่งสินค้าให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้อย่างทันท่วงที ด้วยเหตุนี้การจัดส่งสินค้าจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะการบริการที่มาพร้อมกับตัวสินค้า การจัดการส่งสินค้าที่ดีจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ใช้บริการในฐานะผู้จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการขนส่ง การจัดการขนส่งสินค้าต้องมีคุณภาพในการบริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ การจัดส่งสินค้าจะต้องทำให้เกิดค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดกับผู้ให้บริการ (Tanachodrungsatis, 2014)

การเติบโตของธุรกิจขนส่งแพร่หลายมากยิ่งขึ้นไปพร้อมกับการเกิดขึ้นของธุรกิจการค้าออนไลน์ ที่ผ่านมาธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) ของไทยได้เติบโตขึ้น เป็นช่องทางการขายหลักในการเข้าถึงผู้บริโภค (Ministry of Digital Economy and Society, 2018) รวมถึงความน่าเชื่อถือในการขนส่งสินค้าและมีการพัฒนาขนส่งสินค้าที่รวดเร็ว ธุรกิจการขนส่งสินค้าจำเป็นต้องมีพนักงานขนส่งสินค้าที่จะทำให้การส่งมอบสินค้าหรือบริการได้ทันเวลา แต่อย่างไรก็ตามปัญหาหลักของพนักงานขนส่งสินค้า คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของครอบครัว การเร่งเวลาทำงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีการปรับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น (Songphon and Suttasart, 2019) สำหรับในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จากรายงานสถานการณ์แรงงานในไตรมาส 1 ปี 2565 (เดือนมกราคม – มีนาคม 2565) พบว่า มีอุตสาหกรรมประเภทการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า 94 แห่ง มีลูกจ้างจำนวน 976 คน ซึ่งพบว่ามีจำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 จากไตรมาส 4

ของปี 2564 และเมื่อพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดปัตตานี ในด้านสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2560 (Pattani Provincial Labor Office, 2022) ทำให้มีจำนวนแรงงานเข้าสู่ภาคธุรกิจการขนส่งเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานและการให้บริการของผู้ประกอบการ จะพบว่า บริษัทขนส่งเอกชนมีการเรียกเก็บค่าบริการพิเศษจากผู้ใช้บริการที่ส่งสินค้ามายังพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเนื่องมาจากความเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ขณะเดียวกันพนักงานที่ทำหน้าที่นำส่งสินค้าก็ต้องเดินทางเข้าไปในทุกพื้นที่ของจังหวัดปัตตานีเพื่อนำสินค้าไปส่งให้ลูกค้า ซึ่งยังจัดว่าเป็นพื้นที่เสี่ยงภัยตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ในขณะที่การจัดสวัสดิการแก่พนักงานประจำมีเพียงสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งไม่แตกต่างจากแรงงานในภูมิภาคอื่น ๆ ส่วนพนักงานชั่วคราวไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวนอกเหนือไปจากค่าจ้างที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้าง

ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนเป็นอย่างไร ภายใต้บริบทของการเจริญเติบโตทางธุรกิจ ขณะเดียวกันบนเงื่อนไขของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งเอกชน ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางในการปกป้องคุ้มครองแรงงานให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงานกลุ่มพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อสร้างข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานขนส่งพัสดุเอกชนในจังหวัดปัตตานีที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 38 คน ผู้บริหารหรือหัวหน้าของพนักงาน จำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เฉพาะพนักงานประจำที่ยินยอมให้ข้อมูล ในส่วนผู้บริหารหรือหัวหน้าพนักงานบริษัทและเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยการศึกษา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยมีประเด็นสำคัญคือ

1) ข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองและการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

2) ความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงาน ทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด

3) ข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี เพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมต่อแรงงานทั้งในส่วนของผู้ประกอบการและการกำกับ ติดตาม การสนับสนุน และการส่งเสริมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรง ข้อมูลที่ได้ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการคุ้มครองแรงงานกลุ่มพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

1.1 หลักการคุ้มครองแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้งได้กำหนดให้ “นายจ้าง” คือ ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ส่วนกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล และยังหมายรวมไปถึงผู้ประกอบกิจการที่มอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานในกิจการของผู้ประกอบการ สำหรับ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัตินี้ คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ประกอบด้วย การกำหนดเวลาการปฏิบัติงานปกติที่ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ให้มีวันหยุดตามประเพณี และมีวันหยุดพักผ่อนสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี การกำหนดสิทธิ์การลาให้แก่ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงหลักปฏิบัติสำหรับการจ้างแรงงานหญิงและแรงงานเด็กด้วย

นอกจากนี้ยังกำหนดหลักปฏิบัติในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างที่ทำงานติดต่อกันนับตั้งแต่ขั้นต่ำสุด คือ ครบ 120 วัน แต่ไม่

เกิน 1 ปี จนถึงลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป และยังมีการจัดตั้ง “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” ซึ่งกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างออกระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง และไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้าง

1.2 การคุ้มครองแรงงานกลุ่มพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี

กลุ่มลูกจ้างที่เป็นพนักงานขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มพนักงานประจำ และกลุ่มพนักงานชั่วคราว ซึ่งสถานประกอบการจะมีแนวปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ซึ่งกลุ่มพนักงานประจำจะได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ ในขณะที่กลุ่มพนักงานชั่วคราวซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบจะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่าง เช่น การไม่ได้รับค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง เป็นต้น

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานีที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ความต้องการด้านสวัสดิการแรงงาน

สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นฝ่ายจัดสวัสดิการตาม กฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายให้แก่พนักงานมากกว่ามาจากการยื่นข้อเสนอแนะหรือคำสั่งตามกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสาขากิจการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ล้วนแล้วแต่มีผลด้วยกันทั้งสิ้น แต่ประเด็นหลักที่ผู้ประกอบกิจการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ผลกำไรของธุรกิจ รองลงมาคือ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ผู้ประกอบการมีความเห็นว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบ เชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาเศรษฐกิจหลักของพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีผลต่อการจัดสวัสดิการของแรงงานในพื้นที่ ผู้ประกอบกิจการบางรายให้ข้อมูลว่าขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ซึ่งมีการเลือกงานจึงต้องหาแรงงานต่างถิ่นมาทำงานและต้องจัดสวัสดิการให้มากกว่าปกติ ทั้งนี้ความต้องการด้านสวัสดิการแรงงานจำแนกได้ดังนี้

1) สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการบริษัทขนส่งเอกชนจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงาน สำหรับพนักงานประจำสถานประกอบการส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ในขณะที่พนักงานชั่วคราวจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของสถานประกอบการ ซึ่งจะมีรายละเอียดแตกต่างกันไป ซึ่งจากการสัมภาษณ์นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างให้ข้อมูลว่าไม่ทราบสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายสวัสดิการเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรการส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างในพื้นที่ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

2) สวัสดิการแรงงานเหนือกฎหมาย

พนักงานขนส่งเอกชนส่วนใหญ่ในจังหวัดปัตตานี มีความต้องการสวัสดิการแรงงานเหนือ

กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบหรือเงินเสี่ยงภัย จัดงานเลี้ยงประจำปี เงินจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร นอกจากนี้ยังมีความต้องการสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดรางวัลพนักงานดีเด่น การจ่ายค่าอาหารให้พนักงาน การจัดสถานที่พักผ่อนให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ส่วนสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ต้องการได้รับการส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน ทุนการศึกษาให้แก่พนักงาน การศึกษาดูงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพ และ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน และเป็นแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และได้รับการคุ้มครองจากอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ด้านการคุ้มครองแรงงาน มีประเด็นต้องพิจารณา 2 ส่วนคือ การรับรู้สิทธิของแรงงาน และ การได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง ซึ่งผลการวิจัยมีข้อเสนอดังนี้

1) การรับรู้สิทธิแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบกิจการและพนักงานขนส่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่ทราบสิทธิและบทบาทของตนที่มีต่อการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเท่าที่ควร ดังนั้น ภาครัฐจึงควรเร่งรัดในการส่งเสริมให้ความรู้ แก่นายจ้างและลูกจ้างในพื้นที่ และควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี

2) การได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง ผลวิจัยพบว่า แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้ “ลูกจ้าง” คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม แต่ยังมีพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานีจำนวนมากที่เป็นแรงงานชั่วคราว และสถานประกอบการจัดให้เป็นแรงงานนอกระบบซึ่งจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนั้นจึงเป็นบทบาทสำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องกำกับ ติดตาม และใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการนำแรงงานทั้งหมดเข้าสู่ระบบ ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายต่อไป

3.2 ด้านสวัสดิการแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการแก่แรงงานประกอบด้วย การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ และสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลเท่านั้น ซึ่งให้จัดไว้ในสถานประกอบการ หากแต่พนักงานขนส่งนั้นต้องปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ โอกาสที่จะได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการดังกล่าวจึงมีน้อยมาก ในขณะที่สวัสดิการอื่น ๆ เป็นหน้าที่ของสถานประกอบการที่จะต้องจัดเพิ่มเติมเองตามศักยภาพหรือนโยบายของสถานประกอบการนั้น ๆ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพนักงานขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานี จึงมีข้อเสนอดังนี้

1) ปรับปรุงกฎกระทรวงให้ครอบคลุมลักษณะการทำงานในแต่ละประเภท โดยเฉพาะกลุ่ม

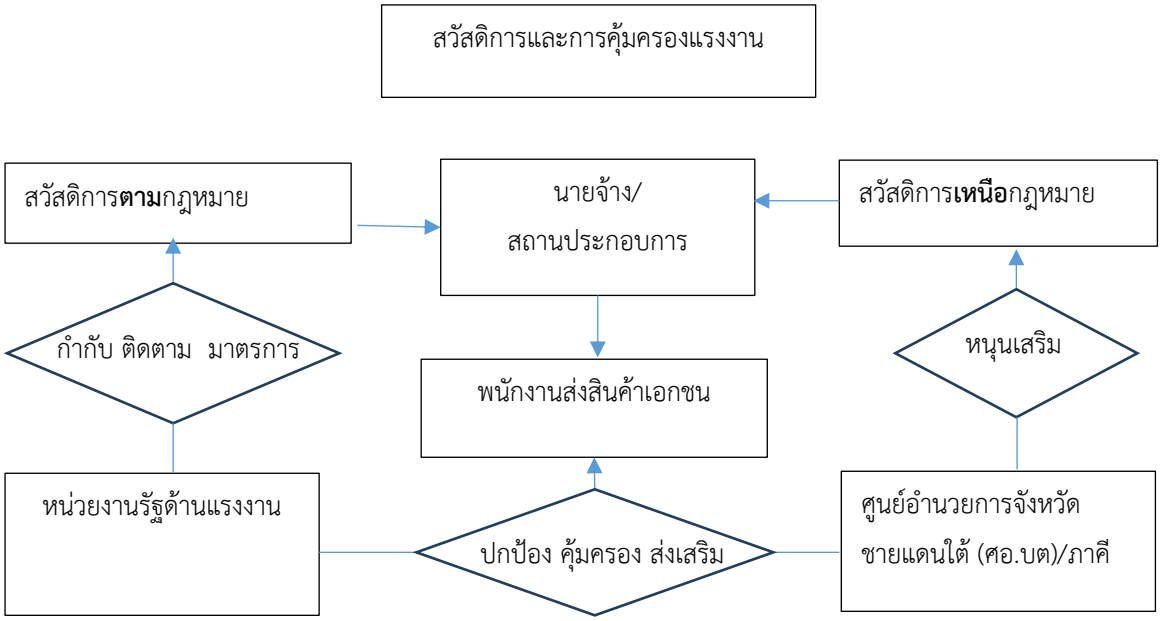
พนักงานขนส่งที่ต้องทำงานบนท้องถนนเป็นหลักจะต้องได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

2) ภาครัฐสามารถสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการเหนือกฎหมายแก่พนักงาน หรือสนับสนุนเกิดการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนในพื้นที่ในการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ แก่พนักงานขนส่ง เช่น เงินกู้ยืม การรักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ การพัฒนาศักยภาพพนักงาน การนันทนาการ เป็นต้น

3) จังหวัดปัตตานีจัดอยู่ในพื้นที่ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพนักงานขนส่งเอกชนต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัด จึงมีโอกาสที่จะเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบได้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์พิเศษนี้ด้วย เช่น เบี้ยเสี่ยงภัย เงินชดเชยผู้ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนอกเหนือไปจากการเงินชดเชยปกติที่รัฐมอบให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบเป็นการทั่วไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า พนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่ยังคงมีสถานการณ์ความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการปฏิบัติงานต้องเดินทางอยู่ตลอดเวลาเพื่อส่งสินค้าเข้าไปในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดจึงมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีพนักงานขนส่งส่วนหนึ่งที่เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากการจัดสวัสดิการตามกฎกระทรวงของกระทรวงแรงงานซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งสินค้า ในขณะที่พนักงานขนส่งเอกชนมีความต้องการการคุ้มครองและมีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์การทำงานและบริบทของพื้นที่ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองสิทธิสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านสวัสดิการแล้วมอบหมายให้หน่วยงานในระดับพื้นที่ คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด นำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยมีกลไกการขับเคลื่อนด้านสวัสดิการแรงงานสำหรับพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีศูนย์อำนวยการจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต) เป็นหน่วยงานกลไกพิเศษที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้มีการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานตามนโยบายที่สอดคล้องกับด้านแรงงานเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การขนส่ง ซึ่งการดำเนินงานระดับพื้นที่ต้องบูรณการร่วมกันทั้งสถานประกอบการ ภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์ความรู้ที่ได้รับแสดงดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากวัตถุประสงที่ 1 ซึ่งเป็นการศึกษาการคุ้มครองแรงงานกลุ่มพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มลูกจ้างที่เป็นพนักงานขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่เป็นกลุ่มพนักงานประจำจะได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ ในขณะที่กลุ่มพนักงานชั่วคราวซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบจะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจากการศึกษาของ Thosuwanchinda (2018) มีข้อเสนอแนะให้มีการออกมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ที่ต้องเน้นที่ปัญหาความไม่มั่นคงในการจ้างงาน การขาดความมั่นคงของรายได้ การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ การขาดความปลอดภัย การขาดโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้ความรู้ใหม่ และการขาดโอกาสจัดตั้งองค์การที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ ซึ่งรัฐบาลจึงต้องเข้ามาให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับปัญหาของแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการให้โอกาสแรงงานนอกระบบได้เข้าสู่การคุ้มครองของระบบประกันสังคมโดยได้สิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ผลจากวัตถุประสงที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานีที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขนส่งเอกชนส่วนใหญ่ในจังหวัดปัตตานี มีความต้องการสวัสดิการแรงงานเหนือกฎหมายกำหนด เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ของ Chaisri, Jansriboot and Rattanawong (2021) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า แรงงานในพื้นที่มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน รูปแบบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการ

ด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมตามลำดับ ซึ่งการศึกษาของ Sukwattananukit (2020) ได้อธิบายว่า สวัสดิการถือเป็นผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรสวัสดิการของหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ผลจากวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี พบว่า สถานประกอบกิจการและพนักงานขนส่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่ทราบสิทธิและบทบาทของตนที่มีต่อการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเท่าที่ควร สอดคล้องกับการศึกษาของ Peaukdet, Vichaidit and Jaiyen (2015) ที่พบว่า ผู้จัดการ หัวหน้า พนักงาน และแรงงานไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคอุสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ อยู่นะดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านประกันสังคม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ในขณะที่ Phonyiam (2015) ได้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนต่อการบริหารสิทธิประโยชน์ประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานรับขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานีจำนวนหนึ่งยังเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง จึงขาดโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ที่เหมาะสม ซึ่ง Thosuwanchinda (2018) อธิบายว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา เพราะมีกลไกทำให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก แต่แรงงานในระบบส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างต่ำ และไม่มีความมั่นคงทำให้แรงงานดังกล่าวอยู่ในสภาพที่ยากจน ซึ่งรัฐต้องเข้ามาคุ้มครองแรงงานนอกระบบด้วยการใช้มาตรการทางกฎหมายในรูปแบบต่าง ๆ

ด้านสวัสดิการแรงงาน สถานประกอบการจัดสวัสดิการแก่แรงงาน ตามกฎกระทรวงประกอบด้วย การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ และสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลเท่านั้น ทั้งนี้ให้จัดไว้ในสถานประกอบการ หากแต่พนักงานขนส่งนั้นต้องปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ โอกาสที่จะได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการดังกล่าวจึงมีน้อยมาก ส่วนที่สวัสดิการอื่น ๆ ขึ้นอยู่สถานประกอบการที่จะต้องจัดเพิ่มเติมเองตามศักยภาพหรือนโยบายของสถานประกอบการนั้น ๆ ดังนั้นจึงสมควรปรับปรุงกฎกระทรวงให้ครอบคลุมลักษณะการทำงานในแต่ละประเภท โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานขนส่งที่ต้องทำงานบนท้องถนนเป็นหลัก จะต้องได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งการศึกษาของ Dhiratanuttdiok and Siriwong (2020) พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยมี 6 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และการสื่อสารข้อมูล

จังหวัดปัตตานีจัดอยู่ในพื้นที่ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพนักงานขนส่งเอกชนต้องปฏิบัติงานในพื้นที่

ต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัด จึงมีโอกาสที่จะเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์พิเศษนี้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Chaisri, Jansriboot and Rattanawong (2021) ด้านสวัสดิการแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับนายจ้างหรือสถานประกอบการ การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มเติมให้พิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายและพิจารณาจากระดับความต้องการสวัสดิการสูงสุดเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่อย่างแท้จริง สำหรับภาครัฐควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานแก่สถานประกอบการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยควรจัดให้เป็นพื้นที่ที่ต้องดูแลเป็นพิเศษเพื่อจูงใจสถานประกอบการและแรงงานให้คงอยู่ในพื้นที่ ด้วยการลดหย่อยภาษีหรือช่วยค่าใช้จ่ายบางส่วน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ และควรกำหนดมาตรการที่เข้มแข็งเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในพื้นที่ต่อไป

สรุป

การคุ้มครองแรงงานพนักงานขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานี ในกลุ่มพนักงานประจำจะได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ ในขณะที่กลุ่มพนักงานชั่วคราวซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบจะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป ด้านความต้องการด้านสวัสดิการ มีความต้องการสวัสดิการแรงงานเหนือกฎหมายกำหนด เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอในการคุ้มครองและจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานขนส่งเอกชนในจังหวัดปัตตานี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงาน และรัฐต้องเข้ามาคุ้มครองแรงงานนอกระบบด้วยการใช้มาตรการทางกฎหมายในรูปแบบต่าง ๆ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งนั้นต้องปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ด้วยที่จังหวัดปัตตานีจัดอยู่ในพื้นที่ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพนักงานขนส่งเอกชนต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัด จึงมีโอกาสที่จะเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ได้ ภาครัฐจึงควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานแก่สถานประกอบการในพื้นที่เป็นพิเศษเพื่อจูงใจสถานประกอบการและแรงงานให้คงอยู่ในพื้นที่และการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานพนักงานขนส่งเอกชนจังหวัดปัตตานี ในกลุ่มพนักงานประจำจะได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ รัฐจึงต้องเข้ามาให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สถานประกอบการจัดสวัสดิการแก่แรงงาน ตามกฎกระทรวงไว้ในสถานประกอบการ หากแต่พนักงานขนส่งนั้นต้องปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงสมควรปรับปรุงกฎกระทรวงให้ครอบคลุมลักษณะการทำงานในแต่ละประเภท

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า จังหวัดปัตตานีเป็นพื้นที่ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งพนักงานขนส่งเอกชนต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัดจึงมีความเสี่ยงกว่าพนักงานขนส่งเอกชนในพื้นที่อื่น ๆ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์พิเศษนี้ด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรศึกษาสวัสดิการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนายจ้างและลูกจ้างต่อการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

References

Chaisri, S., Jansriboot, P. and Rattanawong, W. (2021). Factors affecting labor welfare needs in three southern border provinces. *Rhuket Rajabhat University Academic Journal, 18*(1), 119-137.

Dhiratanuttdiok, T. and Siriwong, P. (2020). The Components of Good Quality of Work Life from Thai Truck Drivers' Perspective: A Study for Grounded Theory. *Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning (e-JODIL), 10*(2), 175-188.

Ministry of Digital Economy and Society. (2018). *Problems of the Digital Technology Strategy for Public Administration.* Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society.

Pattani Provincial Labor Office. (2022). *Report on the labor situation in the first quarter of 2022 (January - March 2022)*. Pattani: Strategy and Information Division.

Peaukdet, W., Vichaidit, P. and Jaiyen, S. (2015). The Cognition About the Relations Act B.E. 2518 (1975) of Thai Labors in Seafood Processing Industry Sector: A Case Study of SuratThani Province. *SuratthaniRajabhat Journal, 2*(1), 1-15.

Phonyiam, P. (2015). Knowledge Management Model on Benefits Service for Informal Sector of Social Security Office in Northeast Cluster 1. *Journal Phranakhon Rajabhat University*, *6*(2), 223-234.

Songphon, N and Suttasart, A. (2019). The Quality-of-Life Development of Cargo Workers in Pathumthani Province. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology Academic. 5*(2), 135-154.

Sukwattananukit, K. (2020). Incentives for labor welfare factors relating to Job characteristics in the workplace that has an influence on organizational commitment: a case study of Amata city industrial estate, Rayong province. *Journal of Eastern University of Management and Technology, 17*(1), 520-528.

Tanachodrungsatis, K. (2014). Efficiency and Effectiveness of Thai Rice Transportation Logistic: A Case Study Transportation Route from Nakornsawan Province to Foreign Countries. *Suthiparithat,* 28(88), 309-342.

Thosuwanchinda, W. (2018). Legle Criteria to Safeguard Labor Outside the System. *Law and Local Society Jounal, 2*(1), 125-149.