

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง:
ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก

ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

Legal Measures in Transportation Labor Protection:

A Case Study on Truck Transportation

SIWAWONG DAMRONGSAJSIRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2012

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เกิดขึ้นด้วยความเมตตาและเอาใจใส่จากบุคคลทั้งหลาย ซึ่งขอกล่าวานามเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณดังนี้ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ท่านได้ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม และรองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ท่านให้ความกรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องแห่งเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณท่าน ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ท่านให้ความกรุณารับหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผลักดันให้ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นต่อการค้นคว้าศึกษาข้อมูลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจากการเอาใจใส่ดูแลของท่านทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ โดยท่านได้กรุณาสละเวลาช่วยชี้แนะ ชักถาม ให้แนวคิดและคำแนะนำในทางวิชาการรวมทั้งด้านตำราแหล่งข้อมูลการศึกษา ค้นคว้าอย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ต้องแสดงความขอบพระคุณท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ พลตำรวจตรีสุพิศาล ภักดีนฤนาถ ผู้บังคับการกองบังคับการปราบปราม ที่ให้การสนับสนุนแก่ผู้เขียน ได้รับการศึกษาจนผู้เขียนมีวันนี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถก่อให้เกิดความรู้และข้อคิดที่มีประโยชน์อันควรแก่การศึกษาหรือปฏิบัติ ขอมอบความดีครั้งนี้ด้วยความระลึกถึงพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศิววงศ์ ดำรงสังข์ศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	
 ขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก.....	7
2.1 ความหมาย และความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน.....	7
2.1.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน.....	8
2.1.2 ความหมายของแรงงาน.....	11
2.1.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	19
2.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน.....	19
2.2.2 แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน.....	20
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า.....	21
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	22
2.3.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory).....	22
2.3.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory).....	23
2.3.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory).....	24
2.3.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory).....	25
2.3.5 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage).....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.6 ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory of Wage).....	26
2.3.7 ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory).....	26
2.3.8 ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wage).....	27
2.4 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน.....	27
2.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	27
2.4.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.....	28
2.4.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม.....	28
2.5 ความหมาย ความเป็นมาและวิวัฒนาการในเรื่องงานขนส่ง.....	29
2.5.1 ความหมายของการขนส่ง.....	29
2.5.2 ความเป็นมาและวิวัฒนาการของการขนส่ง.....	30
2.6 แนวคิดในเรื่องงานขนส่ง.....	32
2.6.1 ความสำคัญของการขนส่ง.....	32
2.6.2 แนวคิดด้านการขนส่งทางบก.....	34
2.6.3 หลักการขนส่ง.....	37
2.7 ลักษณะของการขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก.....	39
2.7.1 ลักษณะเฉพาะการขนส่ง.....	40
2.7.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการขนส่ง.....	41
2.7.3 ความสำคัญของการขนส่งด้วยรถบรรทุกในประเทศไทย.....	41
2.7.4 การบริหารงานขนส่งด้วยรถบรรทุกในประเทศไทย.....	42
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสิ่งของ	
โดยรถบรรทุกตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
กฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	44
3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงาน	
ระหว่างประเทศ (ILO).....	44
3.1.1 มาตรการแรงงานระหว่างประเทศ.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาระหว่างประเทศตาม ข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการขนส่ง.....	49
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบก ของต่างประเทศ.....	53
3.2.1 ประเทศญี่ปุ่น.....	53
3.2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	58
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกในประเทศไทย.....	61
3.3.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6.....	62
3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	62
3.3.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.....	78
3.3.4 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	82
3.3.5 พระราชบัญญัติกิจการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522.....	83
3.3.6 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522.....	85
3.3.7 กฎกระทรวงต่างๆ.....	86
4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก.....	89
4.1 การกำหนดเวลาทำงาน.....	90
4.2 การกำหนดเวลาพัก.....	93
4.3 การกำหนดวันหยุดและวันลา.....	95
4.4 การกำหนดการจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด.....	97
4.5 การกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง.....	102
4.6 การกำหนดการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ.....	104
4.7 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนายจ้างและ ลูกจ้างแรงงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก.....	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	126
5.1 บทสรุป.....	126
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	137
ก. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้าง เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง แรงงานในงานขนส่ง: ศึกษาเฉพาะกรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก.....	138
ข. กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	149
ค. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6).....	152
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะของอนุสัญญาและข้อแนะ.....	46
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	107
4.2 ข้อมูลรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง.....	108
4.3 ที่มาของรายได้ของลูกจ้าง.....	109
4.4 เส้นทางในการเดินทาง/ขนส่ง.....	110
4.5 ระยะทางในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 วัน.....	111
4.6 การเรียกเก็บเงินประกันของนายจ้าง.....	111
4.7 การตีตราประกาศหรือเผยแพร่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”.....	112
4.8 สถานภาพการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ.....	112
4.9 การกำหนดเวลาจ้าง.....	113
4.10 ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่กำหนดเวลาทำงาน.....	114
4.11 การกำหนดเวลาพัก.....	114
4.12 จำนวนชั่วโมงที่ได้พักก่อนเวลาทำงานในวันใหม่.....	115
4.13 จำนวนและร้อยละวันหยุดและวันลา.....	115
4.14 จำนวนและร้อยละค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด.....	118
4.15 จำนวนและร้อยละการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด.....	119
4.16 จำนวนและร้อยละการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง.....	120
4.17 จำนวนและร้อยละการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ.....	121
4.18 เปรียบเทียบกฎกระทรวงฉบับที่ 12 กับข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือ ออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ.....	123

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก
ชื่อผู้เขียน	ศิววงศ์ คำรงค์จักรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาปัญหาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบก ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งกรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก และเพื่อศึกษา มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เปรียบเทียบกับประเทศไทย ศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก เพื่อหามาตรการทางกฎหมายมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือออกกฎหมายที่เหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากการศึกษากฎหมายตามแรงงานในกิจการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกในประเทศ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 พบว่าในปัจจุบันนี้กฎหมายดังกล่าวมีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก จึงทำให้เกิดปัญหาคือ ปัญหาการกำหนดเวลาทำงาน ปัญหาการกำหนดเวลาพัก ปัญหาเกี่ยวกับวันหยุด และวันลา ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ปัญหาการกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง และปัญหาการกำหนดการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวคือ ควรให้มีการออกกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ

ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ได้รับความคุ้มครองในด้านการกำหนดเวลาทำงาน การกำหนดเวลาพัก การกำหนดวันหยุดและวันลา การกำหนดค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด การกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างและการกำหนดการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงาน



Thesis Title	The Legal Measure on Labour Protection in Transportation Line: Case study on goods transportation by the truck.
Author	Siwawong Damrongsajisiri
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of this thesis were to study the problems of the legal measure on labour protection in transportation line by the truck. Its' objective are to study the background, concept, theory, meaning that concerning labour protection on land transportation, to study about the legal measure on labour protection in transportation line; in case of goods transportation by the truck pursuant to Labour Protection Act, 1998 and other laws which related to labour protection on land transportation and in order to study the Legal Measure on Labour Protection of Foreign Countries and International Labour Organization (ILO) compare to Thai law, to study and analysis about the legal measure on labour protection in transportation line by the truck in order to find some legal measures that to be use as a guideline for adjustment and improvement the labour protection law or to issue a clear and suitable law that conform to the present state of society and economy.

From the study of the results of study the domestic laws about labour on land transportation by the truck, there are many related laws such as The Civil and Commercial Code, book III, type 6, Hire of Services, The Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998), Workman's Compensation Act, B.E. 2537 (1994), Labour Relations Act, B.E. 2518 (1975), Land Transport Act, B.E. 2522 (1979), and Land Traffic Act, B.E. 2522 (1979) and it found that today the laws as aforesaid are not cover labour on land transportation by the truck so It causes problems about the specification of working period, breaking time, holidays and leaving days; wage payment, overtime and working on non-working days; lay off workers and lay off workers compensation and compensation on case of accident case problems.

Therefore, this thesis presents the guideline solution for those problems, that it should be issue the specific act for labour protection in transportation line by the truck. In order that the

labour in transportation line by the motor truck will get protections for the specifying of working period, breaking time, holidays and leaving days; wage payment, overtime and working on non-working days; lay off workers and lay off workers compensation and the compensate specification in case of accident by working.



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศ ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศหลายประการเช่น

1) การสร้างความเป็นธรรมในสังคม กฎหมายแรงงานจะช่วยลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้สังคมมีความเป็นธรรมในขอบเขตของการยอมรับได้

2) การสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงานจะกำหนดขั้นตอนและกระบวนการที่จะระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลงด้วยวิธีการที่ใกล้เคียงกับความพอใจของทุกฝ่ายมากที่สุด จึงทำให้ข้อพิพาทแรงงานลดจำนวนลง หรือลดความเสียหายรุนแรงลง สังคมอุตสาหกรรมมีความสงบสุขขึ้น

3) การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต กฎหมายแรงงานจะช่วยมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินกว่ากำลัง ซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตให้เสียหายก่อนวัยอันสมควร ช่วยให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัยและมีโอกาสได้รับพินัยภัยจากการทำนอยลง ทั้งลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสมด้วย ซึ่งเป็นการถนอมแรงงานไว้ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประชากรในสังคมแรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายแรงงานที่กำหนดถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม (เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ) หากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของผลผลิตโดยรวมของประเทศก็ย่อมทำให้เกิดการไหลเวียนของกระแสเงินตราทั้งในประเทศและระหว่างประเทศส่งผลโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

5) การส่งเสริมการลงทุน กฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติที่เหมาะสมทั้งในเนื้อหา และบทลงโทษ มีความแน่นอนในการบริหารกฎหมาย และมีสถาบันที่น่าเชื่อถือในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมเป็นเครื่องมือในการเชิญนักลงทุนมาลงทุนในประเทศที่มีกฎหมายในลักษณะดังกล่าว

6) การดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคล้ายกับบทบัญญัติที่ทันสมัยของกฎหมายแรงงานในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้น เป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ (ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่มีกฎหมายแรงงานเป็นอย่างอื่น เช่น ให้จ้างแรงงานเด็กอายุน้อยมากทำงานได้ ย่อมทำให้เกิดการตั้งข้อรังเกียจหรือการร่วมกันไม่ติดต่อค้าขายด้วย การประณามหรือการประท้วงจากองค์การต่างๆ อย่างต่อเนื่องแพร่หลาย)¹

จากความสำคัญของกฎหมายแรงงานดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น แรงงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งก็เหมือนกับกิจการงานประเภทการขนส่งซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบอันสำคัญยิ่งที่อยู่ในวงจรการผลิตไม่ว่าจะเป็นการขนส่งวัตถุดิบไปยัง โรงงาน การขนส่งวัสดุอุปกรณ์ระหว่างโรงงาน การขนส่งสินค้าไปยังโกดัง การขนส่งสินค้ากระจายไปยังศูนย์จำหน่ายต่างๆ ทั่วประเทศ ตลอดจนรวมถึงการขนส่งคน ซึ่งเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง จึงเป็นเรื่องที่ยืนยันได้ว่าไม่มีใครที่จะทำธุรกิจได้โดยไม่ต้องเดินทาง จึงทำให้การแข่งขันกันแสวงหาแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพดีแต่ราคาถูก การแสวงหาแหล่งผลิตที่ค่าแรงถูกเพื่อไปตั้งโรงงานและหาวัตถุดิบไปป้อนโรงงานเพื่อผลิตสินค้ามาได้ในต้นทุนต่ำ จากนั้นก็จะต้องใช้กระบวนการขนส่งสินค้าจากโรงงาน ไปยังแหล่งต่างๆ เพื่อจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคต่อไปในรูปแบบการแข่งขันทางการค้าที่จึงเป็นที่สูงมากในปัจจุบันนี้ เพราะการแข่งขันกับเวลาเพื่อแข่งชิงความได้เปรียบในทางการค้าซึ่งเปรียบเสมือนกระบวนการขนส่งที่หากองค์กรใดที่มีกระบวนการขนส่งที่ดีกว่า ก็ย่อมจะได้เปรียบคู่แข่งนั่นเอง ซึ่งหากเปรียบ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศเป็นร่างกายมนุษย์แล้วกระบวนการขนส่งก็คงเปรียบเสมือนระบบหมุนเวียนโลหิตนั่นเอง ที่ขนส่งก๊าซออกซิเจนและสารอาหารต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการเผาผลาญพลังงานและการทำงานในส่วนต่างๆ ของร่างกาย ให้ทำงานได้ หากระบบหมุนเวียนโลหิตดี หรือกระบวนการขนส่งที่ดี ร่างกายก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เฉกเช่นเดียวกับงานขนส่ง ถ้ามีกระบวนการจัดการที่ดี ก็ย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศได้เช่นเดียวกัน

การปฏิบัติงานในงานขนส่งทางบก ลูกจ้างผู้ทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ รวมทั้งลูกจ้างพนักงานประจำรถ ผู้ซึ่งติดกับไปยานพาหนะต้องเสี่ยงต่อโรคที่เกิดจากการทำงานและอุบัติเหตุจราจรอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ในการขนส่งที่มีระยะทางไกลทำให้ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างสูงกว่าชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงปัญหาที่นายจ้างต้องการเพิ่มจำนวน

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 13 และ 14.

เที่ยวการเดินทาง และลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเร่งรีบทำงาน เพื่อเพิ่มจำนวนเที่ยวให้มากขึ้น และเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความเหนื่อยล้าและมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ จึงอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุและการพึ่งพายาเสพติด รวมถึงผลกระทบที่อาจมีต่อ คุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ตลอดจนทรัพย์สินของนายจ้างและประชาชนทั่วไป เนื่องมาจากงานขนส่ง เป็นงานที่มีความแตกต่างเป็นพิเศษจากงานอื่นๆ ทั่วไป ในหลายประเด็น เช่น ในเรื่องช่วงเวลาของ การทำงาน งานขนส่งจะดำเนินไปตลอดเวลาไม่ว่ากลางวันหรือกลางคืน ซึ่งแตกต่างจากงานทั่วไป ที่ส่วนใหญ่จะทำเฉพาะในช่วงเวลากลางวันเท่านั้น เป็นต้น ระยะเวลาในการทำงานของคนขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถมักจะยาวนานเกินกว่า 8 ชั่วโมง จนถึงหรืออาจมากกว่า 24 ชั่วโมงต่อ รอบการขนส่งก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายๆ สถานประกอบการขนส่งนอกจากพนักงานจะใช้ เวลาขับรถที่ยาวนานดังกล่าวแล้วยังไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่ชัดได้ อีกด้วย เช่น เนื่องจากมีคำสั่งของผู้ว่าจ้างให้ไปปรับสินค้าจากท่าเรือ หรือสนามบิน และต้องรอคิว การขนส่งตามระเบียบหรือพิธีการของท่าเรือ หรือสนามบิน หรือเนื่องจากสภาพการจราจรที่ติดขัด เป็นต้น² ดังนั้น นายจ้างจึงมักให้ลูกจ้างประจำการที่อุธรของบริษัเพื่อรองาน หรือบางทีให้ลูกจ้าง นำรถหัวลากกลับบ้านแล้วให้รองานตามคำสั่งของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของประเทศไทยเป็นกฎหมายที่มีลักษณะใช้บังคับทั่วไปในธุรกิจและอุตสาหกรรม จึงไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างและปรับใช้ได้อย่างคล่องตัว เท่าทันความเป็นจริงในทุกๆ ธุรกิจและอุตสาหกรรม แม้ว่าในธุรกิจการขนส่งทางบกนี้ ปัจจุบัน มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 ออกโดย อาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวมีเจตนารมณ์ ผ่อนคลายนต้นทุนการพนักงาน เกี่ยวกับอัตราค่าล่วงเวลาซึ่งมีอัตราเท่ากับ 1.5 ของอัตรา ค่าจ้างในเวลาปกติ ของวันทำงาน หรือในกรณีทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะเท่ากับ 3 เท่าของค่าจ้าง ในเวลาปกติ ของวันทำงาน โดยตามข้อ 6 ของกฎกระทรวงดังกล่าวระบุว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ ลูกจ้างในงานขนส่งทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่า ตอบเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลง จ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งก็น่าจะช่วยลดต้นทุนการทำงาน ด้านการพนักงานของนายจ้างไปได้ไม่น้อยก็ตาม แต่ในทางธุรกิจ ต้องมีการแข่งขันกันมิฉะนั้นจะ ไม่สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ ดังนั้น ความรวดเร็วจึงเป็นหัวใจสำคัญของการแข่งขัน นายจ้างจึงหา

² บริษัทสมมติ ลีทล จำกัด. (ม.ป.ป.). ปัญหาการทำงานล่วงเวลาของพนักงานขับรถในธุรกิจการขนส่งทางบก. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2554, จาก www.sombatlegal.com

กลยุทธ์การจัดการงานบุคคลต่างๆ เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้เร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ภายใต้ต้นทุนที่พอจะรับได้ แต่ลูกจ้างเองก็มักพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองได้เงินค่าตอบแทนการทำงานมากขึ้น แต่เหน้อยน้อยลง เมื่อการดำเนินธุรกิจการขนส่งทางบกต้องอาศัยความรวดเร็วและความคุ้มค่า ผู้ประกอบการธุรกิจการขนส่ง จึงได้มีการกำหนด กลยุทธ์เกี่ยวกับค่าตอบแทน จูงใจการทำงานให้มีค่าเที่ยว ค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าน้ำมันรถส่วนเกิน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ของนายจ้าง

ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษากฎที่ที่จะทำให้กระบวนการในงานขนส่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่คนงานหรือแรงงานที่ทำงานในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกเป็นหลัก เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง สิ่งของโดยรถบรรทุกที่เหมาะสมและครอบคลุม จึงได้ทำการศึกษาถึงปัญหาดังต่อไปนี้

- 1) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงาน
- 2) ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาพัก
- 3) ปัญหาเกี่ยวกับวันหยุดและวันลา
- 4) ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- 5) ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง
- 6) ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้เขียน จึงได้ทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ทั้งนี้เพื่อศึกษาค้นหาปัญหาในทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษา ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในงานขนส่งทางบก

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งกรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการออกกฎหมายพิเศษ ในการคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

แรงงานในงานขนส่งทางบก เป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจของประเทศ และมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอนาคตจะส่งผลกระทบต่อมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้น โดยที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในด้านงานขนส่งทางบกของประเทศไทย ยังไม่ครอบคลุมและชัดเจน เนื่องจากมีเพียงกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) เท่านั้น จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความ ถูกต้องและเป็นธรรมกับผู้ใช้แรงงานประเภทนี้ต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยขอบเขตการศึกษาเริ่มจากการศึกษาถึงแนวคิด และหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองในปัจจุบัน ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ในงานขนส่งทางบก โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาข้อมูล โดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการใช้วิธีศึกษาโดยการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ ในส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกทั้งมีการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) คนขับรถของบริษัทต่างๆ และนายจ้างจำนวนหนึ่ง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คำพิพากษาศาลฎีกา เอกสารการประชุมสัมมนา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในงานขนส่งทางบก

1.6.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบก และทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไข ปรับปรุงหรือออกกฎหมายพิเศษขึ้นมาคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีความเหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

บทที่ 2

ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลักทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการ การคุ้มครองแรงงานขนส่งของโดยรถบรรทุก

แรงงานขนส่งของโดยรถบรรทุกมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจาก
แรงงานโดยทั่วไป ดังนั้นในบทนี้เป็นการรวบรวม ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และหลัก
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งของโดยรถบรรทุกในกลุ่มแรงงานขนส่งทางบก ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

- 1) ความหมาย และความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
- 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง
- 4) ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน
- 5) ความหมาย ความเป็นมาและวิวัฒนาการ ในเรื่องงานขนส่ง
- 6) แนวคิดในเรื่องงานขนส่ง
- 7) ลักษณะของการขนส่งของโดยรถบรรทุก (Motor Carriers/Truck)

2.1 ความหมาย และความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน

การจะศึกษาความหมายและความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานนั้น เราควรจะต้องรู้
ไว้ก่อนว่า กฎหมายแรงงานเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่ง แฮโรลด์ เอส. โรเบิร์ตส์ (Harold S. Roberts) แห่ง
มหาวิทยาลัยฮาวาย สหรัฐอเมริกา ได้นิยามคำว่า กฎหมายแรงงานไว้ว่า “กฎหมายที่คุ้มครองหรือ
ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน ตลอดจนกล่าวถึงสิทธิของสมาคมนายจ้าง องค์กรของฝ่าย
ลูกจ้างและประชาชนส่วนรวม”¹

ส่วน Encyclopedia Americana ได้นิยามกฎหมายแรงงานไว้ว่า ให้รวมถึงกฎหมายทุกอย่าง
ซึ่งกล่าวถึง “นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับคนงาน”

¹ สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย
เปรียบเทียบกับต่างประเทศ. หน้า 14.

ศาสตราจารย์ ออเตอร์ คาลฟรอน (Auter Carles Frown) แห่งมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ด ประเทศอังกฤษ กล่าวว่า “กฎหมายแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจทางสังคม โดยวางข้อกำหนดเกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายจัดการในองค์การของลูกจ้าง”

นอกจากนี้กฎหมายแรงงาน ยังหมายถึง กฎหมายที่กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง กำหนดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กำหนดถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องทางแรงงาน การใช้สิทธิของลูกจ้าง ความคุ้มครองต่อการใช้สิทธิดังกล่าว มาตรการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนโดยส่วนรวมมิให้ถูกผลกระทบจากข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง อันได้แก่ ข้อพิพาทแรงงานและกำหนดบทลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ตลอดจนการใช้สิทธิทางศาลด้วยการฟ้องร้องดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเมื่อเกิดสิทธิเรียกร้องทางแรงงานและเกิดการโต้แย้งสิทธิดังกล่าว²

จากกฎหมายแรงงานดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายของรัฐที่ได้กำหนดนโยบายเพื่อมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองและปรับสภาพการทำงานของคนงานหรือลูกจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคง ในการทำงาน และวางแนวปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของทั้ง 2 ฝ่าย³

2.1.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างโดยใช้งานเกินควร ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพื่อขจัดความเดือดร้อนของลูกจ้าง นอกจากนี้แล้วยังต้องหมายถึงไปถึงการให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิการด้านแรงงานด้วย เพราะคำว่าสวัสดิการด้านแรงงานนั้น ไม่ควรหมายถึงเฉพาะสวัสดิการของแรงงานในระบบ ที่ได้รับความคุ้มครองเท่านั้น แต่ควรพิจารณา ถึงการได้รับความคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้มีความกินดีอยู่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และมีความสุขในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ ก็ควรจะได้รับการพิจารณาให้ครอบคลุมถึงในด้านของสุขภาพพลานามัย การศึกษา ความมั่นคงในการดำรงชีพ การนันทนาการ และการได้รับบริการที่ดีจากทั้งทางภาครัฐและเอกชน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม⁴

² วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม ก (2552). *สัญญาจ้างแรงงาน*. หน้า 17.

³ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2538). *กฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน*. หน้า 3.

⁴ สุดาศิริ วทวงศ์. (2548). *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. หน้า 53.

เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสมและด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้⁵

1) เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิตและการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้น แรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างหักโหม แทนที่จะก่อประโยชน์มากกลับจะกลายเป็นการลดผลิตผลให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ แก่แรงงานเหล่านั้นได้

2) เหตุผลในทางสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะค่อนข้างเสียเปรียบ และนายจ้างเป็นผู้อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบเพราะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่ นายจ้างเท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างไม่อาจเป็นผู้ตั้งเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน จึงมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตามเงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่มากมาย จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างถูกความจำเป็นเรื่องปากเรื่องท้อง บีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดที่ว่ารัฐมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างผาสุก

3) เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณ โหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ดังที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นมีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้งานมากเกินไปอันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน

การคุ้มครองแรงงานมีหลายวิธี โดยแบ่งออกเป็นวิธีใหญ่ๆ ได้ 2 วิธี คือ

(1) วิธีใช้กฎหมายโดยตรง

วิธีใช้กฎหมายโดยตรง หมายถึง การที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการคุ้มครองโดยออกกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานไว้และมีเจ้าหน้าที่ของรัฐออกตรวจตรามิให้มีการใช้แรงงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน

⁵ ปิยามาส รัตนะบดี. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 14-16.

การคุ้มครองแรงงานกฎหมายฉบับนี้ส่วนใหญ่จะมีความจำเป็นสำหรับประเทศที่ระบบสหภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็ง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีก็เฉพาะในเรื่องที่นายจ้างและสหภาพแรงงานไม่สามารถตกลงกำหนดเองได้ สำหรับประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่ใช้เป็นหลักอยู่ในขณะนี้ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) วิธีที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรง

สำหรับวิธีการคุ้มครองแรงงาน นอกจากการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรงแล้ว ยังมีอีกหลายวิธี เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การรวมตัวกันเป็นสหภาพของลูกจ้าง เป็นต้น แต่วิธีการที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรงนี้ ถ้ามองผิวเผินแล้วจะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและมีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างที่เป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยในการคุ้มครองแรงงาน เพราะทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานนั้น เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากกำหนดเงื่อนไข หรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอาจส่งผลให้นายจ้างมีความผิดทางอาญาอีกด้วย ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่หลายแห่งมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในรูปข้อบังคับในการทำงานที่ให้สิทธิและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เสียอีก ฉะนั้น จึงนับได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานได้วิธีหนึ่ง

สำหรับสหภาพแรงงาน ถือเป็นองค์กรที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อหาทางส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการนี้เป็นวิธีการที่คุ้มครองลูกจ้างโดยใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ แต่ถ้าพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งแล้วจะเห็นว่าเป็นวิธีการที่ลูกจ้างคุ้มครองตนเองวิธีหนึ่งเพราะข้อตกลงที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้นมีผลผูกพันให้ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามเท่ากับเป็นการปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงานใหม่ โดยมีสหภาพเป็นผู้ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับลูกจ้าง ถ้าจะพิจารณาให้ลึกลงไปอย่างถ่องแท้แล้ว วิธีการต่างๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกือบทั้งหมด เช่น การปรึกษาหารือร่วม การตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง การไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน การอนุญาโตตุลาการและศาลแรงงาน เป็นต้น วิธีการต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น แม้ว่าวิธีการดำเนินการต่างๆ จะเป็นงานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม

กล่าวโดยสรุป การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมากไม่เฉพาะแต่การออกกฎหมายและการดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้างหรือเมื่อนายจ้างเองเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพทำงานที่ดีและให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรงงานด้วย การคุ้มครองแรงงานโดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน ค่าชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก รวมทั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปบ้างในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จารีตประเพณีของประเทศนั้นๆ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์ที่อยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ⁶

2.1.2 ความหมายของแรงงาน

คำว่า “แรงงาน” (Labor) หมายความว่า กำลังแรงงานทั้งแรงงานกายและกำลังแรงงานสติปัญญาเพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการทำงาน⁷ โดยสามารถแบ่งความหมายของคำว่าแรงงานนี้ออกได้เป็นหลายนัย ดังต่อไปนี้

1) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ประชากรในวัยทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มิงานทำ ทั้งที่เป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ประกอบการอิสระ และผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ซึ่งรวมถึงผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ

2) ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผู้ที่หาเลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ซึ่งเรียกว่าลูกจ้าง อาจมีนายจ้างเป็นนายจ้างภาครัฐบาลหรือเอกชนก็ได้ (Wage and Salary Earners)⁸

3) ความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ลูกจ้างซึ่งอยู่ใต้การปกครองบังคับบัญชาของนายจ้างหรือหัวหน้างาน โดยความหมายนี้จะไม่รวมถึงผู้ที่เป็ฝ่ายจัดการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน นี้ไว้ด้วยกันดังต่อไปนี้

(1) ศาสตราจารย์ Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” ว่าหมายถึงแรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์

⁶ จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. เล่มเดิม. หน้า 233-238.

⁷ Black's Law Dictionary with Pronunciations. (1979). Fifth Edition by The Publisher's Editorial Staff. p. 786.

⁸ สุดาสิริ วรวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 2-4.

(2) Malvin W. Reder ได้ให้ความหมายอย่างกว้างๆ ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัว (หมายถึงร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)⁹

(3) Reynold, L.G ให้ความหมายว่า กำลังกายและกำลังสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ในบางครั้งคำว่า แรงงาน มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เช่นหมายถึง ชั้นชั้นแรงงาน (Working Class) เท่านั้น ซึ่งในความหมายนี้แรงงานจะหมายถึงบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์กรธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า เป็นต้น¹⁰

(4) ศาสตราจารย์ ดร.จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “งาน” ในความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตน¹¹

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานนั้นจะต้องเป็นความหมายที่หมายถึงแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ ซึ่งผลของการทำงานจากพลังแรงงานของเครื่องจักรหรือกำลังแรงงานของสัตว์นั้นไม่เรียกว่า “แรงงาน” เนื่องจากแรงงานเหล่านั้นจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดแรงงานของมนุษย์เพราะขาดผู้ที่จะมาควบคุมดูแลให้เครื่องจักร หรือสัตว์เหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือว่าแรงงานเหล่านั้นเป็นพลังงานทดแทน ด้วยเหตุนี้การที่มนุษย์ได้ใช้แรงงานของตนไปย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานนั้นด้วย นั่นคือการได้รับ “ค่าจ้าง” หรือ “สินจ้าง” ไม่ว่าจะค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นๆ จะได้รับมาในรูปแบบของเงินหรือสิ่งของก็ตาม ทั้งนี้เพื่อนำเอาค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นๆ มาใช้สนองตอบความต้องการของตน

จากคำจำกัดความต่างๆ ข้างต้น จึงสามารถแบ่งลักษณะของคำว่า แรงงานได้ออกเป็น 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 “แรงงาน” หมายความว่า บุคคลต่างๆ ที่เป็นพลังแรงงาน (Labour Force) โดยบุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่ต่างๆ กัน ไม่ว่าจะในด้านการผลิต ด้านการแจกจ่ายผลผลิต หรือด้านการให้บริการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว

⁹ เดชา แก้วชาญศิลป์. (2511). การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี. หน้า 1.

¹⁰ สายทิพย์ ศัญญะวี. (2550). ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงทำงานของแรงงานประจำเรือ. หน้า 17.

¹¹ จี๊ด เศรษฐบุตร. (2479). คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล). หน้า 13.

ลักษณะที่ 2 “แรงงาน” หมายความว่า ความพยายามของมนุษย์ (Human Effort) จากทั้งทางด้านกายภาพและด้านสมอง ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้

เมื่อพิจารณาความหมายคำว่า แรงงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่าแรงงานจะหมายถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องทำงานอยู่ได้บังคับบัญชาของฝ่ายนายจ้าง โดยการใช้ทั้งกำลังแรงงานกายและกำลังสติปัญญาในการทำงาน

สำหรับความหมายของคำว่า นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

สำหรับในส่วนของคำว่า ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเรียกว่านายจ้างเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่เป็นค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างจะเป็นเงินทั้งหมดหรือเป็นเงินและสิ่งของรวมกันก็ได้ ลูกจ้างตามกฎหมายนี้หมายถึงลูกจ้างทุกประเภทและลูกจ้างที่รับใช้ตามบ้านด้วย¹² นอกจากนี้ยังรวมถึงลูกจ้างทดลองงาน

2.1.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน

แต่เดิมนั้นการใช้แรงงานมักจะใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อเมื่อหันมาสนใจและดำเนินการด้านอุตสาหกรรมกันขึ้น การใช้แรงงานจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมด้วย การเปลี่ยนระบบแรงงานจากเกษตรกรรมมาเป็นระบบแรงงานอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมาก เพราะการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันแต่อย่างไร ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานก็มีได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้างแต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่างๆ ในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรมซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีดำเนินการที่แตกต่างไปจากงานเกษตรกรรม แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาทำงาน ค่าจ้างวันหยุด ฯลฯ อันเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมถอยลง ถ้าปล่อยให้ปัญหาเหล่านี้ดำเนินต่อไป อาจจะ

¹² วีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 112.

ก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคมและประเทศชาติได้ จึงควรที่จะกำหนดมาตรการในการใช้แรงงานขึ้นเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

นอกจากนี้เมื่อก้าวถึงยุคดั้งเดิม สำหรับแรงงานทาสนั้น ถูกนำมาใช้ในทุกประเทศ โดยมีลักษณะเสมือนสินค้าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการของนายจ้าง ไม่มีสิทธิมีเสียงใดๆ ทั้งสิ้น ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่ผู้เดียว

ในระยะต่อมาได้มีการออกกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงานไพร่ ก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาส ซึ่งได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก พวกที่มีฐานะยากจน จึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยนายเลี้ยงชีวิต ทาสจึงมีจำนวนมาก ทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้เพื่อกำหนดประเภทของทาส ฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาส¹³

สำหรับในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้น จึงได้มีการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นไว้ด้วยในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานโดยตรง เป็นฉบับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบแรงงานเกษตร มาสู่แรงงานอุตสาหกรรม โดยมีการตั้งโรงสีสำหรับสีข้าวขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2401 และขยายตัวมากขึ้นโดยลำดับ โรงสีบางแห่งใช้คนงานถึง 200 คน และในปี พ.ศ. 2467 ได้มีการขยายจากกิจการ โรงสีข้าว ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ไปสู่กิจการโรงงานประเภทอื่น เช่น โรงพิมพ์ เหมืองแร่ ป่าไม้ รถไฟ ปูนซีเมนต์ ยาสูบ ไม้ขีดไฟ กลั่นสุรา เป็นต้น

การเปลี่ยนระบบแรงงานจากแรงงานเกษตรกรรม ซึ่งมีมาแต่ดั้งเดิมมาสู่แรงงานอุตสาหกรรมนี้เอง ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นมามาก เนื่องจากระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรม เป็นการใช้แรงงานภายในครัวเรือนหรือที่เรียกว่าระบบครอบครัว (Family System) หรือการขอแรงแลกเปลี่ยนกัน เป็นการใช้แรงงานแบบง่ายๆ ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ใดๆ ซึ่งแตกต่างจากการใช้แรงงาน ในระบบอุตสาหกรรม ที่มีฝ่ายลงทุนด้วยทรัพย์สิน เงินทองและฝ่ายที่ลงทุนด้วยแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคนในครอบครัวเดียวกันและมีผลประโยชน์ตรงข้ามกันด้วย ปัญหาการใช้แรงงานจึงเริ่มเกิดขึ้น จำเป็นที่จะต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงานขึ้นมา เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา คือนายจ้างและลูกจ้าง เช่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาและมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ มีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง มีอำนาจในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาและสั่งการ เป็นต้น โดยที่ลูกจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องทำงานด้วยตนเอง ตามคำสั่งคำบัญชาของนายจ้าง เป็นต้น

¹³ C.Kwanza. (2548, 22 กุมภาพันธ์). คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน กับค่าแรงขั้นต่ำ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=689>

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎร ได้ประกาศหลัก 6 ประการ ซึ่งมีนโยบายด้านแรงงานอยู่ด้วยอย่างชัดเจน เป็นครั้งแรก คือ ต้องการให้ราษฎร ได้มีงานทำอันส่งผลให้เกิดการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 ให้อำนาจรัฐบาลที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่หางานให้แก่ผู้ว่างงาน ได้มีงานทำ และควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนซึ่งทำหน้าที่จัดหางานให้แก่คนหางาน โดยไม่คิดค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงเกินไป ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบหรือหลอกลวงคนหางาน

ความคิดที่จะมีกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง ได้มีอยู่ตลอดมา แต่ยังมีได้ดำเนินการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้อย่างแท้จริง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2479 ได้มีความพยายามที่จะต้องการทราบถึงความเป็นอยู่ของกรรมกรอย่างแท้จริง เพื่อจะได้ นำข้อมูลเหล่านี้ มาพิจารณากำหนดเป็นนโยบายและตรากฎหมายแรงงานออกมาใช้ในที่สุด จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นมากฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พุทธศักราช 2479

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2488 รัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความสนใจปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ประชาชนทั้งหลายรวมทั้งผู้ใช้แรงงานต่างก็ให้ความสนใจในด้านการเมืองและปัญหาต่างๆ รวมทั้งปัญหาแรงงานด้วย ผู้ใช้แรงงานได้รวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมและรวมหลายๆ สมาคมเข้าด้วยกัน มีลักษณะเป็นปีกแผ่นมากขึ้น มีความจำเป็นจะต้องมีหน่วยงานที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาแรงงานขึ้นมา จึงได้จัดตั้งกองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ ขึ้นมาทำหน้าที่ดังกล่าว

ในระยะนั้น ได้เกิดข้อพิพาทระหว่างคนงานกับนายจ้างขึ้นบ่อยครั้ง บางครั้งมีการหยุดงาน ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมด้วย ประกอบกับประเทศไทย เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2449 แต่ยังมีได้มีการตรากฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้มาใช้บังคับ เห็นสมควรที่จะได้มีการตรากฎหมายดังกล่าวมาใช้แล้ว กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานไปยังรัฐบาล และคณะรัฐมนตรีได้มอบให้กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการต่างประเทศพิจารณาก่อนมอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ซึ่งพิจารณาเสร็จในปี พ.ศ. 2491 แต่ยังมีได้นำเสนอกองรัฐมนตรีรับหลักการ

ในปี พ.ศ. 2499 กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งหมด รวม 5 ฉบับ ที่ร่างไว้แล้วคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติขี้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้า

กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณา
ร่วมกันและเห็นสมควรที่จะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้ง 5 ให้เหลือเพียง 3 ฉบับ คือ

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมเอาร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงาน
หญิงและเด็ก และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้า เข้าด้วยกัน
- 2) ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ.
- 3) ร่างพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท พ.ศ.

หลังจากรวบรวมข้อคิดเห็นของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว เห็นว่าสมควรที่จะได้
รวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยให้ชื่อว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยคนงาน ซึ่งในการ
พิจารณาตรวจร่างเป็นครั้งสุดท้าย การพิจารณาครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นลงในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2499
และได้เปลี่ยนชื่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เสียใหม่เป็นร่างพระราชบัญญัติแรงงาน เสนอต่อสภา
ผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมติเห็นชอบรับหลักการและให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ตั้งแต่วันที่
20 กันยายน พ.ศ. 2499 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้อย่าง
กว้างขวางและชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงานเวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว
การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ได้มีบทบัญญัติให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้างได้ด้วย แต่ถึงแม้กฎหมาย
ฉบับนี้จะเป็นกฎหมายที่ได้ร่างขึ้นโดยใช้วิธีการที่ชอบด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างกว้างขวาง ยิ่งกว่าการร่างกฎหมายฉบับใดๆ
และได้มีการนำเอาข้อคิดเห็นต่างๆ ที่ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาอย่างรอบคอบด้วยก็ตาม
แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้ มีระยะเวลาใช้บังคับที่สั้นมาก คือ ใช้บังคับอยู่ได้เพียง
ประมาณปีเศษเท่านั้น ก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่บางประการ
ที่ก่อให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเข้าใจและการประนีประนอม
ระหว่างกัน แทนที่จะเป็นเครื่องมือที่จะประสานความสามัคคี ในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้
เกิดความระส่ำระสายในการประกอบการต่างๆ อันเป็นภัยร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ แทนที่
จะก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในการทำงาน จึงได้ถูกยกเลิกไป โดยมีการตราประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่
19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน

อนึ่ง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ฉบับนี้ ได้ให้
อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่อง การคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับแทน แต่ส่วนใหญ่
เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงาน แต่การก่อตั้งสมาคมของลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง

ในปีเดียวกันนี้เอง ได้มีการตราพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 ขึ้นมาใช้บังคับด้วย

ในปี พ.ศ. 2511 รัฐบาลก็ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 แทนพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับอีกด้วย ซึ่งเป็นการนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดแนวทางการใช้แรงงาน ตลอดจนแนวทางที่จะให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างที่จะทำการเจรจาต่อรองและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาใช้นั่นเอง

ในปีเดียวกันนี้เอง ก็ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอีกฉบับหนึ่ง โดยคณะปฏิวัติได้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการทำงานของคนต่างด้าว กำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่จะทำงานในประเทศไทยได้ จะต้องไปขออนุญาตและได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนจึงจะทำได้

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516-2517 ได้มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย อันเนื่องมาจากเหตุการณ์บ้านเมืองในขณะนั้น ทำให้ประชาชนโดยทั่วไปไม่มีความรู้สึกว่าเป็นประชาธิปไตย มีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ ประกอบกับปัญหาทางเศรษฐกิจที่เพิ่มมากขึ้นทำให้มีการเรียกร้องก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก เห็นสมควรที่จะได้มีการปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 นี้เสียใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เห็นว่าเป็นเวลาอันสมควรที่จะให้สิทธิคนงานก่อตั้งองค์กรทางด้านแรงงานดังประเทศอื่นๆ ได้แล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยอมรับสิทธิของคนงานที่จะตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างทำการต่อรอง และมีบทบัญญัติที่คุ้มครองการทำงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างอย่างกว้างขวาง

ในปี พ.ศ. 2521 กรมแรงงานเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกฎหมาย ว่าด้วยการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้ตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ขึ้นมาใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ขึ้นมาใช้บังคับ เพื่อพิจารณาคดีและข้อพิพาทแรงงาน โดยองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งประกอบไปด้วยผู้พิพากษา และผู้พิพากษาศมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดวิธีการในการพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเที่ยงธรรมด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ได้ตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 เนื่องจากได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะธุรกิจจัดหางานมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหลายประการกับคนหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการหลอกลวงและการเอาเปรียบคนหางานในรูปแบบต่างๆ บทลงโทษที่กำหนดไว้ก็มีอัตราโทษต่ำ ผู้จัดหางานไม่เกรงกลัว จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับเดิมเสียใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่าง ประเทศ

อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาแรงงานของชาติได้ผลโดยสมบูรณ์ จึงต้องส่งเสริมการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขและความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในขณะนั้น (พ.ศ. 2519) จึงได้มีคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 พ.ศ. 2519 ตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ขึ้นเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงานดังนี้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) ขึ้น เพื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และเงินงบประมาณของกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้ปรับปรุง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มาเป็นกระทรวงแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร และคุ้มครองแรงงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีส่วนราชการดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานรัฐมนตรี
- 2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- 3) กรมการจัดหางาน

- 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 6) สำนักงานประกันสังคม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ระบบเศรษฐกิจ คือ สิ่งที่หล่อเลี้ยงให้สังคมมนุษย์ดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ ระบบเศรษฐกิจคือการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค แรงงานคือ ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของระบบการผลิตหรือการบริการ เนื่องจากเป็นทรัพยากรทั้งที่เป็นแรงงานและเป็นทรัพยากรความรู้ในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ จะแตกต่างจากทรัพยากรการผลิตอื่น เป็นทรัพยากร (Resource) ที่มีความต้องการ (Need) ไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงได้ตามแรงกระตุ้น มีทั้งความพึงพอใจที่จะทำและไม่พึงพอใจที่จะทำ ที่สำคัญเป็นทรัพยากรที่พัฒนาได้ การบริหารจัดการจึงมีความยุ่งยากและซับซ้อนกว่าการบริหารทรัพยากรอื่น มีแนวคิด การบริหารทรัพยากรมนุษย์มากมาย เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ ซึ่งมีความหมาย และมีแนวคิดสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น

2.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

- 1) ควรให้การคุ้มครองแก่ผู้ทำงานทุกประเภท ไม่ควรคุ้มครองเฉพาะผู้ที่เป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้น
- 2) ควรคุ้มครองในเรื่องการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในร่างกายและชีวิตเป็นประการแรก ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันลาคลอด การทำงานกับสารที่เป็นพิษหรือการทำงานในลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตราย
- 3) ควรคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานเป็นประการที่สอง เพื่อให้ได้เงินเพียงพอที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควร และให้ได้ตามกำหนดเวลาและเต็มจำนวน
- 4) ควรคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นประการต่อมา เพื่อให้มีงานและมีรายได้ตลอดไป
- 5) ควรคุ้มครองในเรื่องอื่นที่จำเป็นเฉพาะประเภทงานที่ทำนั้น
- 6) ควรคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในกฎหมายต่างประเทศ

2.2.2 แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน¹⁴

สำหรับแนวคิดการบริหารค่าตอบแทน นั้นจะกล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทน ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน ประเภทของค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation/Remuneration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูด ชำรงรักษา แรงงานไว้ในองค์กร ค่าตอบแทนเป็นแหล่งรายได้ของแรงงานและเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจ ให้ทำงาน เป็นต้นทุน สำหรับองค์กรหรือนายจ้าง และเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศ

2) ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน

Dale Beach ได้ให้แนวคิดการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานว่า มีปัจจัยหลัก 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน (Wage Criteria) คือ

- (1) Prevailing Wage อัตราค่าจ้างทั่วไป หรือราคาค่าจ้างของตลาด
- (2) Ability to Pay ความสามารถที่จะจ่าย
- (3) Cost of Living ระดับค่าครองชีพ
- (4) Productivity ประสิทธิภาพของแรงงาน
- (5) Bargaining Power อำนาจต่อรองทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง
- (6) Job Requirements ความต้องการของงานแต่ละประเภท
- (7) Law ข้อกำหนดของกฎหมาย

3) ประเภทค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนการทำงานอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

(1) ค่าตอบแทนหลัก (Basic Salary) ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งจะจ่ายในอัตราเท่าใด ขึ้นอยู่กับค่าของงานที่พนักงานทำ และความสามารถ (Competency) ของพนักงาน องค์กรส่วนใหญ่ จะจัดทำเป็นโครงสร้างเงินเดือนไว้ โดยโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของแต่ละองค์กร จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังที่กล่าวข้างต้น

(2) ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) เป็นค่าตอบแทนประเภท สวัสดิการ ซึ่งแรงงาน หรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ จะได้รับสิทธิ ได้รับค่าตอบแทนประเภทนี้ทันที โดยไม่ต้องทำงานแล้ว ถึงจะได้รับสิทธิ หรือเรียกว่า Pay for

¹⁴ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2540). สรุปเอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารค่าตอบแทน คณะ รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (ไม่ปรากฏหน้า).

Member สำหรับค่าตอบแทนประเภทนี้ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว ค่าช่วยเหลือการคลอดบุตร เครื่องแบบทำงาน ที่พักอาศัย ค่าอาหารกลางวัน การสนับสนุนการด้านกีฬา และบันเทิงต่างๆ เป็นต้น

(3) ค่าตอบแทนจูงใจ (Wage Incentive) เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ต้องทำงานแล้ว ถึงได้รับ ซึ่งต่างจากค่าตอบแทนเสริม หรือเรียกว่า Pay for Performance เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาค่าเที่ยวสำหรับงานขนส่ง ค่าชั่วโมงบินสำหรับนักบิน ค่าชั่วโมงดำน้ำสำหรับนักดำน้ำ ค่าขับเครื่องจักรสำหรับการขับเครื่องจักรบางประเภท เบี้ยขยัน และ โบนัสประจำปี เป็นต้น

ค่าตอบแทนแต่ละประเภท จะมีหลักเกณฑ์การจ่ายและการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และกลยุทธ์การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแต่ละภาคธุรกิจ ของแต่ละองค์กร จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปอีก

การแบ่งแยกค่าตอบแทนในเชิงบริหารดังที่กล่าว อาจมีความแตกต่างกันกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ จะยึดนิยามของกฎหมายแรงงานเป็นหลักสำหรับการวิเคราะห์

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า¹⁵

ความเหนื่อยล้า (Fatigue) แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิต (Psychological Fatigue) และความเหนื่อยล้าทางกาย (Physiological Fatigue) ความเหนื่อยล้าเกิดขึ้นจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป หรือการใช้ความคิดเป็นเวลานานๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ กล้ามเนื้อจะตึงขึ้น หัวใจเต้นแรง ต้องการออกซิเจนเพิ่มขึ้น ความเหนื่อยล้า จึงสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อปรากฏความเหนื่อยล้า ผลผลิตจะเริ่มลดลง

สาเหตุของการเหนื่อยล้ามีดังนี้

1) **แรงจูงใจ** จากการศึกษาพบว่า แต่ละวันทำงาน ความเหนื่อยล้าจะเกิด 3 ช่วง คือ ช่วงเริ่มต้นทำงาน ช่วงก่อนพักกลางวัน และช่วงก่อนเลิกงาน ซึ่งสังเกตได้ว่าความเหนื่อยล้า มิได้เกิดมาจากการออกแรงทางร่างกายเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจากแรงจูงใจของพวกเขาด้วย

2) **ช่วงระยะเวลาในการทำงาน** จากการศึกษาพบว่า การที่ต้องทำงานเป็นระยะเวลา ยาวนาน จะทำให้เกิดความเหนื่อยล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานที่ต้องใช้กำลังร่างกายมากเท่าไร ร่างกายก็ต้องการพักผ่อนบ่อยขึ้น การได้พักในช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้า จะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹⁵ สิริธร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. หน้า 196-198.

3) โภชนาการ การรับประทานอาหารของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง หรืออ่อนแอ คนที่มีโภชนาการที่เหมาะสม รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ คือ คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน ผัก และผลไม้ จะเป็นคนที่มีร่างกายแข็งแรง ทำให้เกิดความเหนียว ล้าช้ากว่าผู้ที่รับประทานอาหารไม่ครบหมู่

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิด ทฤษฎีค่าจ้างที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนด ค่าจ้างที่ควรจะเป็น ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้าง สามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงาน ในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย¹⁶

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจ ตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงาน จึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัว โดยที่สามารถลงบริการการผลิตของตนเองไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมิ อธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญคือ การ พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น¹⁷

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทาง ด้วยกัน คือ¹⁸

1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice)

ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน หมายถึง การถือตามประโยชน์ ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่

¹⁶ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2546). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 10.

¹⁷ สุณี นัตราคม. (2528). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. หน้า 16.

¹⁸ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 10-11.

เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice)

ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งเพียงพอ

2.3.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)¹⁹

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระบะนั้นนักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอคือ มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมีมากขึ้นและค่อยๆ คึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ²⁰

ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับ การเสนอซื้อ (Demand) และการ

¹⁹ แหล่งเดิม. หน้า 11.

²⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2545). ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2543. หน้า 5.

เสนอขาย (Supply) ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ²¹

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์-โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อย ค่าจ้างสูง ก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น²²

2.3.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)²³

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่า นายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนจะมีเท่าใดนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้งสองกรณีรวมกัน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากันโดยไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมาก ค่าจ้างของแต่ละคนจะถูกกระทบ โดยจะได้รับลดลงตลอดเวลา ในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

²¹ สุณี นัตราคม. เล่มเดิม. หน้า 16.

²² จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 12.

²³ แหล่งเดิม. หน้า 13.

2.3.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)²⁴

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิตและการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำได้โดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะขึ้นไปดังนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลด ลงตามสภาพ เช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ครอบคลุมค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory) ตามทฤษฎีนี้นับเป็นการปรุ่่งต่างจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถ่วงเฉลี่ย

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้ขึ้นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

²⁴ แหล่งเดิม. หน้า 13.

2.3.5 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง นี้จะอธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ 1920 ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่นมาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหานายจ้างคนใหม่แทน แต่อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะอัตราค่าจ้างใด ๆ นั้น ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ เบียทริกส์ เวบบ์ (Betrice Webb) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ จอห์น เบทส์ คลาร์ก (John Bates Clark)²⁵

2.3.6 ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory of Wages)

ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory of Wages) โดยทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างมิใช่เป็นเพียงต้นทุนการผลิตสินค้าเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการอีกด้วย ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมต้องมีอำนาจซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานต่ำ สินค้าก็จะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้แพร่หลายออกไปมากกลายเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงมาได้ในเวลาพิเศษถึงจุดต่ำ²⁶

2.3.7 ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory) จากทฤษฎีนี้ ชาวอเมริกันชื่อ Francis A. Walker โดยมีแนวความคิดว่า ค่าจ้าง ควรจะเป็นส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ แล้ว กล่าวคือหักจาก ค่าเช่า กำไร และดอกเบี้ยแล้ว ดังนั้นลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และลูกจ้างจะได้ค่าจ้าง

²⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). ค่าจ้าง สวัสดิการ และชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540. หน้า 11.

²⁶ วิภาวี ศรีเพียร. (2539). การสร้างปัจจัยเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. หน้า 21.

เพิ่มขึ้น โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการผลิตสูงขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยการผลิต²⁷

2.3.8 ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages)

ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages) โดยทฤษฎีนี้เห็นว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือต้นทุนแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้าขึ้นมา โดยได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยแรงงานเข้าไว้ แต่จะจ่ายให้แรงงานน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น คือจ่ายให้เพียงระดับที่แรงงานพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น มูลค่าผลผลิตส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่แรงงานนั้นเรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ยและกำไร ใดๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น การที่ผู้ประกอบการเอามูลค่าส่วนเกินนี้ไปจึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบ (Exploitation) กล่าวคือเนื่องจากในระบบทุนนิยม แรงงานต้องขึ้นกับนายทุนในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงาน เนื่องจากนายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ทำให้มีอำนาจต่อรองมากกว่าแรงงานมากและอยู่ในฐานะที่จะสามารถจ่ายอัตราค่าจ้างแก่คนงานต่ำกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นได้²⁸

2.4 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

หลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดความคุ้มครองแรงงาน อันได้แก่ ทฤษฎีหลักความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคมซึ่งถือว่าเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากค่าแรงหรือค่าสินจ้างที่ใช้แรงงานได้รับถือเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการในเบื้องต้นของมนุษย์เท่านั้น แต่หาได้เพียงพอต่อการครองชีพของผู้ใช้แรงงานแต่ประการใดไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะศึกษาถึงหลักทฤษฎีดังกล่าวโดยละเอียดก่อน

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์²⁹

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตน ความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูก

²⁷ สุนทร ศรชัย. เล่มเดิม. หน้า 12.

²⁸ กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล. (2539). ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย. หน้า 32.

²⁹ วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. หน้า 29-49.

กระตุ้น โดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งก็เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลังแต่บางครั้งก็จะอ่อนแรงลง

นอกจากความต้องการความทะเยอทะยานอยากโดยธรรมชาติของแต่ละคนจะเพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัดถือเป็นสิ่งที่ดีสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่ โดยความทะเยอทะยานอยากนั้นต้องเป็นความทะเยอทะยานอยากที่อยู่บนพื้นฐานของคุณภาพ ซึ่งหมายความว่ามนุษย์มิใช่เพียงแต่มีความทะเยอทะยานอยากดันไม่จำกัดเพียงอย่างเดียว หากจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของความต้องการด้วยการพัฒนา โดยยกระดับคุณภาพความทะเยอทะยานอยาก จากความปรารถนาทางวัตถุและความปรารถนาที่จะมีให้มากกว่าผู้อื่น ไปสู่ความปรารถนาทางด้านจริยธรรม สติปัญญา และความประณีตงดงาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญควบคู่กันไปกับปริมาณของความทะเยอทะยานอยากด้วย

2.4.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงาน และการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะคำนึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงความรับรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว³⁰

ดังนั้น การสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบก็คือว่า เป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคคลเหล่านั้นนอกเหนือจากค่าจ้างหรือสินจ้างและยังเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับเขาเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเอง และครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพในปัจจุบันและอนาคตได้ในอีกระดับหนึ่ง

2.4.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นไปแล้ว ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้

³⁰ สักคีศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 6.

การมีรายจ่ายเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล³¹

2.5 ความหมาย ความเป็นมาและวิวัฒนาการ ในเรื่องงานขนส่ง

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาถึง ความหมายของการขนส่ง ความเป็นมา และวิวัฒนาการในเรื่องงานขนส่ง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 ความหมายของการขนส่ง

ความหมายของคำว่า “การขนส่ง” สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) ความหมายของการขนส่ง ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน

คำว่า “ขน” หมายถึง การเอาสิ่งของจำนวนมาก บรรทุกหรือหาบหาม ด้วยอาการใด ๆ ก็ตาม จากแห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่ง

คำว่า “ส่ง” หมายถึง การยื่นให้ ยื่นให้ถึงมือ พาไปให้ถึงที่

คำว่า “ขนส่ง” หมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวกับขนและส่ง

2) ความหมายของการขนส่ง ตามพจนานุกรมไทย

คำว่า “ขน” หมายถึง การนำเอาของหลายๆ จากที่แห่งหนึ่ง ไปไว้ในอีกแห่งหนึ่ง

คำว่า “ส่ง” หมายถึง การยื่นให้ถึงมือ พาไปให้ถึงที่

คำว่า “ขนส่ง” หมายถึง ธุรกิจเนื่องด้วยการนำไปและนำมา หรือขนและส่ง

3) ความหมายของการขนส่ง ตามสารานุกรมไทย

คำว่า “การขนส่ง” หมายถึงการเคลื่อนที่ของมนุษย์ สัตว์ สิ่งของ จากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งตามความประสงค์ของมนุษย์

4) ความหมายของการขนส่ง ตามพระราชบัญญัติการขนส่ง พ.ศ. 2497 ได้บัญญัติ

นิยามศัพท์ในมาตรา 4 ว่าการขนส่ง หมายความว่า “การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วยเครื่องอุปกรณ์การขนส่ง”

เครื่องอุปกรณ์การขนส่งนี้ หมายถึง ยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่ง รวมทั้งเครื่องทุ่นแรงด้วยและในพระราชบัญญัติเดียวกันนี้ยังได้แบ่งลักษณะของการประกอบการขนส่งออกเป็น

“การขนส่งสาธารณะ” หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างโดยไม่จำกัดเส้นทาง

“การขนส่งประจำทาง” หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่กำหนด

“การขนส่งส่วนบุคคล” หมายความว่า การขนส่งเพื่อกิจการค้าของตนเอง

³¹ แหล่งเดิม. หน้า 6-7.

“การรับจัดขนส่ง” หมายความว่า การรับจ้างรวบรวมบุคคล หรือสิ่งของและจัดให้บุคคลอื่นทำการขนส่งจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง ในความรับผิดชอบของผู้จัดขนส่ง

5) ความหมายของการขนส่ง ตามความหมายของวิชาเศรษฐศาสตร์

คำว่า “การขนส่ง” เป็นกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง ที่จะจัดให้มีการเคลื่อนย้ายคน สัตว์ และสิ่งของ จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

จากความหมายต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ พอที่จะนำมาสรุปเป็นความหมายโดยทั่วไป ของคำว่า “การขนส่ง” ได้ดังนี้

“การขนส่ง” หมายถึง การจัดให้มีการเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของต่างๆ ด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์ในการขนส่งจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง ตามความประสงค์และเกิดอรรถประโยชน์ตามต้องการ”

จากคำนิยามข้างต้น พอที่จะกล่าวได้ว่า การขนส่ง จะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

(1) เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของจากที่หนึ่งไปยังที่อีกแห่งหนึ่ง

(2) การเคลื่อนย้ายนั้น จะต้องกระทำด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการขนส่ง

(3) จะต้องเป็นไปตามความต้องการ และเกิดอรรถประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ผู้ที่ทำการขนส่ง

การขนส่งมีความหมายต่อการขายและการจัดจำหน่ายเป็นอย่างมาก เพราะการขนส่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มคุณค่าของสินค้าหรือบริการ ทำให้ผู้บริโภคที่อยู่ในสถานที่ที่การขนส่งเข้าไปถึงได้ มีสินค้าหรือบริการบริโภคตามที่ตนต้องการ การขนส่งจะช่วยนำสินค้าจากแหล่งผลิตผ่านมือคนกลางจนกระทั่ง ถึงมือผู้บริโภค ดังนั้น การดำเนินธุรกิจใดๆ ย่อมอาศัยการขนส่งทั้งสิ้น ในท้องถิ่นใดที่มีการขนส่งดี ถนนดี และมียานพาหนะ ที่ใช้ในการขนส่งเพียงพอ ก็ย่อมทำให้การลำเลียงสินค้าจากแหล่งผลิตไปสู่ตลาดทำได้สะดวกรวดเร็ว เป็นผลให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นนั้นเจริญ การขนส่งจึงมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมอื่นๆ³²

2.5.2 ความเป็นมาและวิวัฒนาการของการขนส่ง

การขนส่งได้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแต่เดิมนั้นการขนส่งเริ่มตั้งแต่มนุษย์เราอาศัยธรรมชาติ แล้วรู้จักใช้กำลังสัตว์เป็นพาหนะ ในการเดินทาง รู้จักคิดประดิษฐ์อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เข้ามาช่วยจนมาถึงปัจจุบันนี้ เราก็มีรูปแบบของการขนส่งหลายอย่างหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ รถไฟ เครื่องบิน เรือ หรือแม้แต่จรวด เหล่านี้ต่างก็เกิดขึ้นมาจากการพัฒนาและ

³² คำนำย อภิปรัชญาสกุล. (2550). การจัดการขนส่ง. หน้า 20.

ประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการขนส่งนั่นเอง จึงสามารถแบ่งวิวัฒนาการของการขนส่งออกเป็นยุคๆ ได้ดังนี้

1) ยุคใช้กำลังสัตว์เป็นพาหนะ

ยุคใช้กำลังสัตว์เป็นพาหนะ ซึ่งยุคนี้สามารถบรรทุกสิ่งของได้จำนวนจำกัด และต้องใช้จำนวนสัตว์มาก ตามปริมาณของสิ่งของที่ต้องการบรรทุก

2) ยุควงล้อ

ยุควงล้อ โดยในยุคนี้มนุษย์เรารู้จักประดิษฐ์อุปกรณ์เพื่อใช้ในการขนส่งให้สามารถบรรทุกสิ่งของได้ปริมาณมากขึ้น ซึ่งเราจะเห็นว่ามียุคนี้เป็นวงล้อ แล้วใช้แรงสัตว์ต่างๆ เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย เป็นต้น ลากให้เคลื่อนที่ได้ เช่น เกวียน รถม้า เป็นต้น

3) ยุคเครื่องจักรไอน้ำ

ยุคเครื่องจักรไอน้ำ ยุคนี้มนุษย์เรารู้จักสิ่งประดิษฐ์ขึ้นมาใช้ในการขนส่ง ทั้งทางบกและทางน้ำ เช่น คิวเครื่องจักรที่ทำงานจากไอน้ำ โดยนำมาใช้กับการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ เช่น ใช้กับการขนส่งทางรถไฟ การขนส่งทางเรือ ในยุคที่ทำให้การส่งเสริมมีการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็ว

4) ยุคมอเตอร์ไฟฟ้า

ยุคมอเตอร์ไฟฟ้า เป็นยุคที่มนุษย์เราได้คิดประดิษฐ์มอเตอร์ไฟฟ้าขึ้นมาใช้ แล้วนำเอามอเตอร์ไฟฟ้ามาใช้ในการขนส่ง โดยนำมาใช้กับการขนส่งทางบก ซึ่งเรารู้จักกันดีในรูปของ “รถราง” เป็นรูปแบบของการขนส่งชนิดหนึ่ง ซึ่งยังคงมีใช้กันอยู่ในบางประเทศ การขนส่งยุคนี้ยังทำให้อากาศและมลภาวะต่างๆ ไม่เป็นพิษอีกด้วย

5) ยุคเครื่องยนต์สันดาปภายใน

ยุคเครื่องยนต์สันดาปภายใน ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์เรารู้จักคิดเครื่องยนต์สันดาปภายในขึ้นมาใช้โดยนำเอาเชื้อเพลิงที่เรารู้จักดี คือ น้ำมันหรือแก๊ส มาใช้เป็นประโยชน์เป็นที่นิยมนกันอย่างแพร่หลาย ทั้งการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เป็นยุคที่กิจการการขนส่งมีความเจริญรุ่งเรืองมากที่สุด การขยายตัวเป็นอย่างรวดเร็ว แต่มีข้อเสียประการหนึ่งที่สำคัญคือ ทำให้เกิดอากาศเป็นพิษได้ง่าย ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบันนี้

6) ยุคไอพ่นและจรวด

ยุคไอพ่นและจรวดเป็นยุคที่มนุษย์เราแข่งขันกันในเรื่องของความเร็ว เป็นผลต่อเนื่องมาจากยุคเครื่องยนต์สันดาปภายใน โดยมุ่งไปในเรื่องของการขนส่งทางอากาศเป็นส่วนมาก เป็นการพัฒนาในด้านความประหยัดเวลา ตลอดจนการรวดเร็วของการขนส่ง

7) ยุคนิวเคลียร์

ยุคนิวเคลียร์ เป็นอีกยุคหนึ่งที่มีมนุษย์เรานำเอาความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ เข้ามามีส่วนช่วยในการขนส่ง โดยนำเอาความรู้และวิวัฒนาการทางด้านเคมี และฟิสิกส์ มาใช้กับการขนส่ง แต่เป็นการลงทุนที่สูงมาก ดังนั้น ส่วนใหญ่ จะอยู่ในรูปของการทดลองและค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์และพัฒนาในด้านต่างๆ

2.6 แนวคิดในเรื่องงานขนส่ง

การขนส่งถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมการบริหารประเภทหนึ่ง ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคล หรือเป็นสิ่งที่จำเป็นแก่การปฏิบัติการกิจต่างๆ เพราะเกี่ยวข้องกับการขนส่งมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางหรือเคลื่อนย้ายสินค้าจากที่แห่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายตัวคนเอง สัตว์ หรือสิ่งของต่างๆ ก็ตาม จะต้องอาศัยการขนส่งในการเคลื่อนย้ายทั้งสิ้น

การขนส่ง มีความหมายต่อการขายและการจัดจำหน่ายเป็นอย่างมาก เพราะการขนส่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มคุณค่าของสินค้าหรือบริการ ทำให้ผู้บริโภคที่อยู่ในสถานที่ที่การขนส่งเข้าไปถึง ได้มีสินค้าหรือบริการบริโภคตามที่ตนต้องการ การขนส่งจะช่วยนำสินค้าจากแหล่งผลิต ผ่านมือคนกลางจนกระทั่งถึงมือผู้บริโภค ดังนั้นการดำเนินธุรกิจใดๆ ย่อมอาศัยการขนส่งทั้งสิ้น ในท้องถิ่นใดที่มีการขนส่งดี ถนนดี และมียานพาหนะ ที่ใช้ในการขนส่งเพียงพอ ก็ย่อมทำให้การค้าขายสินค้าจากแหล่งผลิต ไปสู่ตลาดทำได้สะดวกรวดเร็วเป็นผลให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นนั้นเจริญ การขนส่งจึงมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมอื่นๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เรามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการขนส่งมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางหรือเคลื่อนย้ายสิ่งของจากที่แห่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายของมนุษย์เอง หรืออาจจะเป็นสัตว์หรือสิ่งของต่างๆ ก็ตาม จะต้องอาศัยการขนส่งเป็นปัจจัยในการเคลื่อนย้ายทั้งสิ้น³³

2.6.1 ความสำคัญของการขนส่ง

การขนส่งเป็นโครงสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาประเทศ การขนส่งมีความสำคัญต่อธุรกิจตลอดจนการพัฒนาประเทศอยู่หลายประการคือ

1) ช่วยให้ประชาชนมีมาตรฐานการครองชีพดีขึ้น ประชาชนสามารถซื้อสินค้าที่ตนเองไม่สามารถผลิตได้จากท้องถิ่นอื่น และผลิตในสิ่งที่ตนถนัดแล้วนำไปจัดจำหน่ายในท้องถิ่นอื่น ดังนั้นทุกท้องถิ่นสามารถที่จะมีสินค้าอุปโภค บริโภค ที่เหมือนกันได้ ตัวอย่างเช่น คนที่อยู่จังหวัด

³³ แหล่งเดิม. หน้า 12.

ทางภาคเหนือ ก็สามารถมีอาหารทะเลบริโภคเหมือนกับผู้ที่อยู่ในจังหวัดใกล้ทะเล หรือคนที่อยู่ในต่างจังหวัดสามารถมีสินค้าบริโภค เช่นเดียวกับคนกรุงเทพฯ

2) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ในสมัยก่อนเมื่อการคมนาคมขนส่งยังไม่สะดวก ต้องพึ่งตนเอง โดยปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ ทำเครื่องนุ่งห่ม ทำให้ไม่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง เมื่อมีการขนส่งประชาชนสามารถติดต่อแลกเปลี่ยนสินค้ากันได้ ทำให้มีความต้องการสินค้ามากขึ้น จึงมีการแบ่งงานกันทำ ผลิตในสิ่งที่ตนถนัดแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งที่ตนถนัด การผลิตก็มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพราะเมื่อเกิดความชำนาญงานขึ้นต้นทุนต่อหน่วยในการผลิตจะลดลง

3) ช่วยกระจายความเจริญเติบโต การขนส่งช่วยให้การติดต่อกันสะดวกและรวดเร็วขึ้น ประชาชนสามารถตั้งถิ่นฐานกระจายไกลออกไป ก่อให้เกิดชุมชนใหม่ๆ ขึ้น เป็นการขยายเมืองออกไปในแง่ของธุรกิจ การขนส่งช่วยให้มีการนำสินค้าไปขาย สินค้าที่ออกมาใหม่ๆ ก็สามารถกระจายไปขายตามแหล่งที่การขนส่งเข้าถึงความเจริญก็ก้าวทันได้ทุกหนแห่ง

4) มีการเปลี่ยนแปลงของสังคม การขนส่งช่วยให้มีการรับรู้วัฒนธรรมประเพณีของสังคมอื่น จึงมีการเลียนแบบกันทางสังคม สังคมโดยรวมจึงเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น และทำให้ผู้คนมีสายตากว้างไกลขึ้น

5) ช่วยให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันโลกดูเหมือนจะแคบลง เพราะผู้คนสามารถเดินทางถึงกันได้เกือบทั่วโลก หรือสามารถส่งข่าวสารถึงกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็วขึ้น ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการมีระบบการขนส่งที่ดี

6) ช่วยให้มีมาตรฐานการศึกษาดีขึ้น การขนส่งช่วยให้การกระจายสภาพการศึกษา กว้างขวาง ไปในท้องถิ่นต่างๆ ที่การศึกษาขยายไม่ถึง สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาในระดับที่ไม่มีในท้องถิ่น ก็สามารถเดินทางไปศึกษาที่ต่างถิ่นได้ หรือตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนตัวอย่างหนึ่งคือ ระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่กระจายไปทั่วประเทศก็เกิดจากระบบการขนส่ง

7) ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การขนส่งช่วยให้ประเทศต่างๆ ได้ติดต่อกันสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้มีการแลกเปลี่ยนกันทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สร้างความสัมพันธ์กันได้ดียิ่งขึ้น

8) ความสำคัญด้านอื่นๆ เช่น เพิ่มความมั่นคงให้กับประเทศ การขนส่งช่วยให้สามารถเข้าถึงประชาชนในชุมชนต่างๆ การปกครองของรัฐบาลจึงเป็นไปได้ง่ายขึ้น การขนส่งยังช่วยให้สะดวกในการติดต่อถึงกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดความสามัคคีขึ้นในชาติได้ นอกจากนี้แล้วการขนส่งยังช่วยในด้านการป้องกันประเทศด้วย การขนส่งมีความจำเป็นต่อกิจกรรมทาง

ทหารมาก เพราะในการเคลื่อนย้ายกำลังทหาร ตลอดจนอาวุธยุทโธปกรณ์ต่างๆ ต้องอาศัยการขนส่งเป็นหลัก³⁴

2.6.2 แนวคิดด้านการขนส่งโดยทางบก

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ สามารถประมวลแนวคิดและวิธีการในการขนส่งทางบก ที่จะครบรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบการขนส่งทางบก

การขนส่งทางบกในประเทศไทย จะมี 3 แนวทาง ได้แก่ ทางถนน ทางระบบราง (รถไฟ) และทางท่อ การขนส่งทางถนนและทางราง จะเป็นการขนคน สัตว์ และสิ่งของ ส่วนการขนส่งทางท่อ จะเป็นการขนส่งสิ่งของที่อยู่ในรูปของเหลว ซึ่งได้แก่ก๊าซ และน้ำมัน เป็นหลัก การขนส่งทางถนนจะเป็นรูปแบบหลักที่ใช้ในประเทศไทย เนื่องจากสามารถขนส่งครอบคลุมพื้นที่กว้าง ต้นทุนต่ำ (แต่ในระยะทางที่ยาว การขนส่งสินค้าบางประเภทต้นทุนอาจสูงกว่าทางรถไฟ) และขนส่งได้ตรงจุด (Point to Point หรือ Door to Door) จากสถิติของกรมการขนส่งทางบก ในปี พ.ศ. 2552 มีรถบรรทุกขนาดต่างๆ ที่จดทะเบียนทั้งสิ้นถึง 791,414 คัน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2551 ประมาณร้อยละ 2.5 หากดูที่ปริมาณการขนส่งสินค้า จะพบว่าเป็นการขนส่งทางถนนหรือด้วยรถบรรทุกถึงร้อยละ 83.8 หรือประมาณ 423.7 ล้านตัน เมื่อเทียบกับการขนส่งสินค้าทางรถไฟ ซึ่งมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 2.2 หรือการขนส่งทางน้ำ (รวมถึงทางลำน้ำในประเทศและชายฝั่งทะเล) ที่มีสัดส่วนการขนส่งเพิ่มขึ้นจากหลายปีก่อน ก็ยังมีสัดส่วนรวมกันเพียงร้อยละ 14³⁵

2) สภาพทางธุรกิจการขนส่งทางบก โดยทางถนน

การประกอบธุรกิจการขนส่งทางถนน สามารถทำได้ไม่ยุ่งยากมากนัก เพียงแต่มีรถพร้อม กับใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ก็สามารถเข้าสู่ธุรกิจนี้ได้แล้ว ถือเป็นธุรกิจที่มีอุปสรรคหรือ Barrier of Entry ต่ำจึงมีผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมาก ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูง ในขณะที่ความต้องการ (Demand) การขนส่งเป็นความต้องการที่ต่อเนื่องมาจากการผลิตสินค้า และการให้บริการอื่น อัตราการเติบโตของธุรกิจขนส่ง จึงผูกติดกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ช่วงใดเศรษฐกิจเติบโต จะทำให้ธุรกิจการขนส่งขยายตัวไปด้วย ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานภาคการขนส่ง ได้รับประโยชน์ไปด้วย แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2549 นี้ ภาวะเศรษฐกิจฝืดพวนมีความไม่แน่นอน ประกอบกับราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นรายจ่ายหลักของการ

³⁴ คำนาย อภิปรัชญาสกุล. เล่มเดิม. หน้า 22-23.

³⁵ Freight Max. (ม.ป.ป.). เส้นทางพิเศษสำหรับรถบรรทุก NATO (No Action – Talk Only). สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=1435>

ขนส่งทางถนนเพิ่มสูงขึ้น เป็นรายวัน การควบคุมต้นทุน เพื่อให้ธุรกิจอยู่ได้ จึงเป็นมาตรการที่จำเป็นของผู้ประกอบการ ซึ่งแน่นอนการควบคุม ดังกล่าว ย่อมรวมถึงการควบคุมค่าตอบแทนผู้ใช้แรงงาน ค่าพัฒนาฝึกอบรม ค่าบำรุงรักษาที่อาจมีผลต่อความปลอดภัย สุขภาพอนามัยของแรงงานและสังคมด้วย

อย่างไรก็ตาม ระบบการผลิตและบริการในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างสมรรถนะการแข่งขันประการหนึ่ง ได้แก่ การจัดการด้าน โลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งองค์กรทางวิชาชีพด้าน โลจิสติกส์ของสหรัฐอเมริกา (Council of Logistics Management: CLM) ได้ให้ความหมายการจัดการด้าน โลจิสติกส์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ดำเนินการและควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บสินค้า การบริการ และสารสนเทศ จากจุดเริ่มต้นไปยังจุดที่มีการใช้งาน โดยมีเป้าหมายสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งในกระบวนการดังกล่าว จะมีการขนส่งเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในระบบของโลจิสติกส์ จึงทำให้ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาธุรกิจการขนส่งมีการขยายตัวออกไปมากแม้ว่าในช่วงจะมีปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจและราคาน้ำมันเชื้อเพลิงอยู่บ้างดังกล่าวข้างต้นก็ตาม นอกจากนั้นการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของไทย ได้รับผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยการนำโลจิสติกส์ เข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ปรากฏการณ์ที่ตามมาคือ จะมีแรงงานไหลเข้ามาเพิ่มในภาคการขนส่งตามไปด้วย ซึ่งจากการประมาณการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คาดว่าน่าจะมีประชากรแรงงานในกิจการขนส่งทางบกในช่วงปี พ.ศ. 2549 ประมาณ 383,836 คน แยกเป็น การขนคน 132,420 คน และขนส่งสัตว์ สิ่งของ 251,416 คน

3) ลักษณะเฉพาะบางด้านของการขนส่งโดยทางถนน

การขนส่งโดยทางถนนจะมีลักษณะเฉพาะบางด้านที่แตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างของสิ่งที่จะขนส่ง การใช้ประเภทและขนาดของรถยนต์ต่างๆ ช่วงเวลาเดินทาง เป็นต้น ซึ่งอาจสรุปกว้างๆ เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินการขนส่งทางถนนด้านต่างๆ ได้ดังนี้

(1) การขนส่งคน หรือ ประเภทรถโดยสาร แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ รถโดยสารประจำทาง วิ่งตามเส้นทางที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น เช่น รถโดยสารระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัด อีกลักษณะหนึ่ง คือรถโดยสารไม่ประจำทาง เช่น รถแท็กซี่ รถรับส่งพนักงาน การขนส่งคนจะเน้นความสะดวกสบาย ความปลอดภัยของผู้โดยสาร และความคล่องตัวในการขนส่ง ใช้รถโดยสาร หรือรถบัสปรับอากาศ ขนาดใหญ่ สำหรับเส้นทางระยะยาว หรือรถตู้ สำหรับเส้นทางระยะสั้นๆ หรือในเมือง พนักงานขับรถขนส่งคนจะต้องใจเย็น มีจิตวิญญาณบริการ (Service Mind)

(2) การขนส่งสัตว์ สัตว์มีชีวิตส่วนใหญ่ จะขนส่งไปยังโรงฆ่า เช่น เป็ด ไก่ สุกร วัว ควาย ระยะการเดินทางจะไม่ยาวมาก มิฉะนั้น สัตว์จะตาย ส่วนซากสัตว์ที่ตายแล้ว หรือการขนส่งอาหารทะเลแช่แข็ง จะใช้รถบรรทุกปรับสภาพ ให้เหมาะสม กับประเภทสัตว์ที่จะขนส่ง ระยะทางมีทั้งใกล้และไกล สภาพการขนส่ง จะไม่ต่างจากการขนส่งสิ่งของ

(3) สินค้าเกษตรประเภทพืช ผลไม้ เช่น อ้อย ผักกาด กะหล่ำปลี ลำไย เงาะ การขนส่งที่ดี ต้องรักษาน้ำหนักของสินค้า ไม่ให้ลดลงมากหรือเหี่ยวเฉาก่อนถึงปลายทาง จึงจำเป็นต้องขนส่งในเวลากลางคืน และใช้ความเร็วสูง ในการขับขี่ นอกจากนั้นส่วนใหญ่ จะเป็นสินค้าน้ำหนักเบาว่าอย่างอื่น จึงมักจะขนส่งคราวละมากๆ เกินพิกัดที่กฎหมายกำหนด ทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อความปลอดภัยมากขึ้น

(4) การขนส่งสิ่งของ เป็นประเภทที่มีมากที่สุด ขนส่งทั้งวัตถุดิบ และสินค้าที่ผลิตได้ กระจายสู่ส่วนต่างๆ ของประเทศ และนำส่งต่อการขนส่งทางเรือและทางเครื่องบิน เพื่อส่งออกไปต่างประเทศ ซึ่งจะมีสิ่งของหรือสินค้าหลายประเภทและหลายขนาดให้ขนส่ง เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค สิ่งของทั่วไป สารเคมี แก๊ส น้ำมัน อุปกรณ์ก่อสร้าง เครื่องจักร ชิ้นส่วนโรงงาน เป็นต้น ลักษณะรถยนต์ที่ขนส่งมีตั้งแต่รถบรรทุกขนาดเล็ก (Pick Up) รถบรรทุก 6 ล้อ/10 ล้อ รถแทรกเตอร์ และรถหัวลากขนาดใหญ่ สำหรับใช้บรรทุกอุปกรณ์หนัก (รถ Off Road)

ลักษณะของธุรกิจและความแตกต่างของยานพาหนะ ที่กล่าวข้างต้น จะเกี่ยวพันกับพฤติกรรมของผู้ใช้แรงงาน สัมพันธ์กับความมั่นคงทางอาชีพ ทักษะ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในงานขนส่งทางบก เช่น แรงงานที่ประจำรถขนาดใหญ่จะเป็นแรงงานค่อนข้างมีทักษะ องค์กรต้องการจ้างไว้เป็นประจำ และให้ค่าตอบแทนสูงกว่าประเภทอื่น รถขนส่งสิ่งของ ส่งออกหรือรถส่งสินค้าทางไกล อาจมีปัญหาการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น

4) สภาพการใช้แรงงานการขนส่งโดยทางถนน

แรงงานหลักที่ใช้สำหรับการขนส่งโดยทางถนน ได้แก่ พนักงานขับรถ การขับรถเป็นงานที่ต้องตื่นตัวตลอดเวลา สร้างความตึงเครียดและแรงบีบคั้นต่อผู้ขับโดยเฉพาะการที่ต้องขับรถในระยะทางอันยาวนาน จะยิ่งทำให้เกิดความเหนื่อยล้า สภาพดังกล่าวจะนำไปสู่การง่วงซึม ง่วงนอน เกิดความตึงเครียดทางประสาทและอ่อนเพลีย ด้วยเหตุนี้ จึงมีพนักงานขับรถเป็นจำนวนมากที่หันไปใช้สารกระตุ้นมาช่วย เพื่อให้ตื่นตัวในการขับขี่ เช่น การสูบบุหรี่ การใช้แอมเฟตตามีน หรือเครื่องดื่มประเภทชูกำลัง เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีปัญหาสุขภาพจิต สุขภาพกาย และปัญหาค่าใช้จ่ายตามมา การใช้แรงงานในงานขนส่งทางถนน จึงควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ ในเรื่องเกี่ยวกับ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก ค่าจ้าง สวัสดิการ สุขภาพร่างกาย เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพของยานพาหนะ

ซึ่งแต่ละประเทศได้พยายามคุ้มครองเรื่องดังกล่าวให้ตามความสามารถของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของแต่ละประเทศ ในขณะเดียวกัน สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Worker Federation: ITF) ได้พยายามรณรงค์เรียกร้องให้มีการปกป้อง คุ้มครองสิทธิของแรงงานขนส่งในประเด็นดังตัวอย่างเช่น

- (1) สิทธิแรงงานต้องได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย
- (2) ให้มีการจ้างงานประจำ ไม่ใช่งานชั่วคราว
- (3) ให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- (4) ไม่มีการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา และให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาดำว
- (5) มีถนนและสถานที่พักที่ปลอดภัย
- (6) การกำหนดมาตรฐานใบอนุญาตขับขี่
- (7) หยุดการทุจริตบนท้องถนน และการละเมิดหรือทำร้ายคนขับรถ

2.6.3 หลักการการขนส่ง (Transportation principles)³⁶

ในปัจจุบันนี้ การขนส่งสินค้า ผู้ประกอบการธุรกิจหาวิธีที่สร้างความได้เปรียบการแข่งขัน ความได้เปรียบการแข่งขันประกอบด้วยการผลิตให้มีต้นทุนต่ำ สินค้าหรือบริการมีคุณภาพ และ ลูกค้าพึงพอใจในบริการ การขนส่งเป็นธุรกิจบริการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือผู้โดยสารอุตสาหกรรมขนส่งมีการแข่งขันทั้งระหว่างรูปแบบการขนส่งและกับคู่แข่งในรูปแบบการขนส่งเดียวกัน คู่แข่งอาจเป็นผู้ประกอบการในประเทศด้วยกันหรือผู้ประกอบการระหว่างประเทศ ปัจจุบันมีผู้ให้บริการขนส่งข้ามพรมแดนมากขึ้น อันเนื่องมาจากการผ่อนคลายกฎระเบียบภายในประเทศ และการเปิดเสรีในอุตสาหกรรมนี้ หลักการขนส่งประกอบด้วย การมีขนาดการผลิตที่ประหยัด การประหยัดจากระยะทาง และความพึงพอใจของลูกค้า

1) ขนาดการผลิตที่ประหยัด: Economies of Scale

โดยทั่วไป ผู้คนจะคุ้นเคยกับขนาดการผลิตที่ประหยัดในอุตสาหกรรมการผลิต นั่นคือ โรงงานขนาดใหญ่และมีกำลังการผลิตมาก ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยสินค้า ลดลงตามปริมาณการผลิต ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยจะบรรลุจุดที่ต้นทุนต่ำสุด ณ ระดับการผลิตหนึ่ง ขนาดหรือปริมาณการผลิตที่บรรลุต้นทุนต่ำสุดขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบางประเภท บรรลุขนาดการผลิตที่ประหยัดที่ปริมาณการผลิตไม่มาก บางอุตสาหกรรมจะบรรลุขนาดการผลิตที่ประหยัดเมื่อต้องผลิตปริมาณมาก เช่น การผลิตชิป (chip) ที่ใช้ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

³⁶ ไชยยศ ไชยมันคง และมยุขพันธ์ ไชยมันคง. (2552). กลยุทธ์การขนส่ง (Transportation Strategy). หน้า 20.

ขนาดการผลิตที่ประหยัดในอุตสาหกรรมขนส่ง เกิดจาก 2 ปัจจัย ปัจจัยหนึ่ง คือ ขนาดของยานพาหนะที่ใช้ รถบรรทุกขนาดใหญ่ต้นทุนต่อหน่วยสินค้าจะต่ำกว่ารถบรรทุกขนาดเล็ก เรือที่มีระวางบรรทุกมาก ต้นทุนขนส่งต่อหน่วยสินค้าจะต่ำกว่าเรือขนาดเล็ก หรือเครื่องบินขนาดใหญ่ ต้นทุนต่อที่นั่งผู้โดยสารก็จะต่ำกว่าเครื่องบินขนาดเล็ก การใช้ยานพาหนะขนาดใหญ่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน หากมีปริมาณสินค้ามากจนสามารถใช้ระวางบรรทุกได้เต็มที่

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้มีขนาดการผลิตที่ประหยัดคือ จำนวนยานพาหนะ (fleet size) บริษัทที่มีรถบรรทุกจำนวนมากจะมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำกว่าบริษัทที่มีรถจำนวนน้อย เช่น 5-10 คัน เช่นเดียวกัน บริษัทที่มีกองเรือขนาดใหญ่ หรือมีฝูงบินใหญ่ ก็จะมีความได้เปรียบด้านต้นทุน ความได้เปรียบด้านต้นทุนดังกล่าว เกิดจากการกระจายต้นทุนบริการ (Administrative costs) ได้แก่ ต้นทุนระบบสารสนเทศ ต้นทุนการบำรุงรักษา ต้นทุน การจัดซื้อ ต้นทุนสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) เช่น สถานีขนส่ง (Terminal) อุโมงค์และบำรุงรักษา อาคารสำนักงานและอื่นๆ ทั้งนี้ เพราะต้นทุนเหล่านี้ ไม่ว่าจะมียานพาหนะมากหรือน้อย ก็มีต้นทุนไม่แตกต่างกันเป็นส่วน ต้นทุนที่มียานพาหนะมากต้นทุนประกอบการต่อยานพาหนะลดลง ซึ่งทำให้ต้นทุนขนส่งต่อหน่วยสินค้าหรือผู้โดยสารลดลง

2) ความประหยัดจากระยะทาง : Economies of Distance

การขนส่งมีหลายรูปแบบ (mode of transport) แต่ละรูปแบบมีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบ การขนส่งทางไกลและขนส่งปริมาณมาก รูปแบบการขนส่งที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนขนส่งต่อหน่วย คือ การขนส่งทางเรือ การขนส่งด้วยรถไฟ จะมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำกว่ารถบรรทุก หากระยะทางขนส่งมากกว่า 500 ไมล์ หรือ ประมาณ 800 กิโลเมตร

ต้นทุนขนส่งต่อหน่วยสินค้ามีความสัมพันธ์กับระยะทาง การขนส่งระยะทางไกล ต้นทุนต่อหน่วยต่อกิโลเมตรจะลดลง ต้นทุนขนส่งแต่ละเที่ยวประกอบด้วยต้นทุนแปรผัน (variable costs) และต้นทุนคงที่ (fixed costs) ต้นทุนแปรผันจะเพิ่มสูงตามระยะทาง เช่น ค่าเชื้อเพลิง ขณะที่ต้นทุนคงที่จะไม่เปลี่ยนแปลงตามระยะทาง เช่น ต้นทุนบริหาร ต้นทุนเงินทุน (capital cost) ค่าจ้างพนักงานควบคุมยานพาหนะ ระยะทางขนส่งไกล ต้นทุนนี้ ก็จะกระจายตามระยะทางทำให้ต้นทุนต่อหน่วยต่อกิโลเมตรลดลง

3) ความพึงพอใจของลูกค้า: Customer Satisfaction

หลักการขนส่ง นอกจากต้องให้บรรลุภาวะขนาดการผลิตที่ประหยัดและระยะทางแล้วยังต้องให้ลูกค้าพึงพอใจด้วย ลูกค้าอาจเป็นผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือผู้โดยสารผลิตภัณฑ์มีการเคลื่อนย้ายหลายครั้งกว่าจะถึงมือลูกค้า การเคลื่อนย้ายต้องใช้บริการขนส่งรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบ การขนส่งเป็นเครื่องมือในการนำผลิตภัณฑ์หรือผู้โดยสารจากสถานที่หนึ่งไปยัง

อีกสถานที่หนึ่ง การเคลื่อนย้ายอาจเป็นระยะทางไกลหลายร้อยกิโลเมตร หรือข้ามทวีป เป็นหมื่นกิโลเมตร การขนส่งไม่ว่าจะเป็นระยะทางใกล้หรือไกล ก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

บริการขนส่งผลิตภัณฑ์มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากการขนส่งผู้โดยสาร ผลิตภัณฑ์ระหว่างขนส่งจะไม่รับรู้ต่อสภาพการขนส่ง ผลิตภัณฑ์ไม่มีปฏิริยาต่อสภาพยานพาหนะที่ขนส่ง ยานพาหนะขนส่งมีสภาพเก่าหรือใหม่ มีความสะดวกหรือไม่ ผลิตภัณฑ์จะจัดวางทับและเบียดเสียดกันอย่างไรก็ไม่มีการเรียกร้อง (Complaint) ความต้องการในเรื่องใบการขนส่งผลิตภัณฑ์จะเกี่ยวข้องกับผู้ส่งของต้นทางและผู้รับของปลายทาง ผู้ส่งต้นทาง มีความต้องการให้มารับของ (Pick-up) รวดเร็ว ในเวลาที่สะดวก ยานพาหนะมีสภาพพร้อมขนของ (Road worthiness) และค่าระหว่างเหมาะสม ในขณะที่ผู้รับของปลายทางต้องการบริการที่ตรงต่อเวลา สินค้าอยู่ในสภาพสมบูรณ์ครบถ้วน รวมทั้งส่งมอบตามเวลาที่ต้องการ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมา ซึ่งผู้ให้บริการขนส่ง ต้องตอบสนองความต้องการ

ผู้โดยสารมีชีวิตจิตใจ มีความรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมการขนส่ง องค์ประกอบขนส่งผู้โดยสารจึงแตกต่างจากการขนส่งผลิตภัณฑ์ ผู้โดยสารรับรู้ทุกขั้นการขนส่ง ตั้งแต่การจองตั๋วซื้อตั๋ว กระบวนการผ่านตั๋ว (Check-in) สภาพยานพาหนะและอุปกรณ์ยานพาหนะ บริการบนยานพาหนะ อธิษาศัยของพนักงานประจำยานพาหนะ รวมทั้งสถานที่ต้นทางและปลายทาง (Terminal) นอกจากนี้ผู้โดยสารยังต้องการความตรงต่อเวลา ความถี่ บริการความปลอดภัยและราคาที่เหมาะสม ผู้โดยสารซื้อตั๋วเดินทางจึงมิใช่เพียงเพื่อให้ไปถึงปลายทางเท่านั้น แต่ต้องการบริการทั้งปวง (Bundle of services) ที่ให้ความพึงพอใจ

2.7 ลักษณะของการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก (Motor Carriers, Truck)³⁷

การขนส่งสมัยใหม่ด้วยเครื่องจักรกลเกิดขึ้นภายหลังจากการนำเครื่องจักรไอน้ำมาใช้ เครื่องจักรไอน้ำ นำมาใช้เป็นต้นกำลังของเรือและรถไฟ โดยใช้ถ่านหินและฟืนเป็นเชื้อเพลิง ต่อมา มีการพัฒนาเครื่องยนต์สันดาปภายใน และนำมาใช้กับรถยนต์ เครื่องยนต์สันดาปภายใน มีความสะดวกและเครื่องยนต์มีขนาดเล็ก จึงมีการนำไปใช้กับเรือและรถไฟ การใช้เครื่องจักรไอน้ำขับเคลื่อนยานพาหนะจึงค่อยๆ หดหายไป วิวัฒนาการการใช้เครื่องยนต์สันดาปภายใน เป็นไปตามความต้องการการขนส่ง ผู้ใช้บริการขนส่งมีความต้องการการขนส่งที่รวดเร็วและขนส่งครั้งละปริมาณมาก ยานพาหนะขนส่งจึงต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ปัจจุบันเครื่อง

³⁷ แหล่งเดิม. หน้า 31.

มีขนาดใหญ่ สามารถขนส่งผู้โดยสารได้ 500-600 คน เรือบรรทุกสินค้าได้กว่า 300,000 ตัน รถไฟบรรทุกสินค้า ได้หลายพันตันและรถยนต์ทั้งรถบรรทุกและรถโดยสารและสินค้าได้มากขึ้น นอกจากนี้ยานพาหนะจะมีขนาดใหญ่บรรทุกคนและสินค้าได้มากแล้ว ยังมีความรวดเร็วและเชื่อถือได้อีกด้วย

อุตสาหกรรมขนส่งด้วยรถยนต์ (Motor carrier) มีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รถยนต์มีความได้เปรียบในการเข้าถึงชุมชนและพื้นที่ที่ได้ดีกว่ารูปแบบการขนส่งอื่น ขนาดการบรรทุกของรถยนต์ ปริมาณไม่มาก ทำให้มีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจในการให้บริการระยะทางสั้น ขณะที่เรือและรถไฟมีความได้เปรียบด้านต้นทุน เมื่อขนส่งในระยะทางไกลและขนปริมาณมาก ข้อจำกัดการให้บริการของเรือคือต้องอาศัยแม่น้ำหรือชายฝั่งทะเลและต้องมีความลึกพอที่เรือจะเดินได้ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีแม่น้ำที่สามารถเดินเรือได้จำกัด ดังนั้น พื้นที่ที่ไม่มีแม่น้ำเรือก็เดินไม่ได้ จึงไม่สามารถให้บริการ ขณะที่รถไฟเดินไปตามราง เครือข่ายรถไฟมีจำกัด รถไฟจึงให้บริการได้เฉพาะในเส้นทางที่มีรางเท่านั้น

การขนส่งด้วยรถยนต์พัฒนาไปอย่างรวดเร็วภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รถยนต์มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเครื่องยนต์อย่างต่อเนื่อง เครื่องยนต์มีกำลังมากขึ้นทำให้บรรทุกได้มาก และมีความเร็วขึ้นรวมทั้งเครื่องยนต์และอุปกรณ์มีความเชื่อถือได้อีกด้วย ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการขนส่งด้วยรถยนต์คือเครือข่ายถนน ประเทศต่างๆ ลงทุนสร้างเครือข่ายถนนมากขึ้น และมีการปรับปรุงถนนตลอดเวลา การลงทุนสร้างถนนของรัฐทำให้รถยนต์เข้าถึงพื้นที่ได้กว้างขวาง การขนส่งสินค้า และผู้โดยสารด้วยรถยนต์จึงมีอัตราเติบโตสูง

2.7.1 ลักษณะเฉพาะการขนส่ง

ในกิจการงานขนส่งมีลักษณะเฉพาะการขนส่ง ซึ่งประกอบด้วย งานขนส่งคนโดยสารโดยรถโดยสารประจำทาง และงานขนส่งคนด้วยรถโดยสารไม่ประจำทาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) งานขนส่งคน ด้วยรถโดยสารประจำทาง จะมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นการเดินทางเดินทาง การเดินทาง และรอบการทำงาน (รอบที่วิ่งรถ) ที่ชัดเจนในแต่ละวัน และสามารถประมาณเวลาที่รถไปถึงสถานที่ปลายทางได้ ซึ่งอาจจะคลาดเคลื่อนจากตารางการเดินทางที่กำหนดไว้เพียงเล็กน้อย เพราะพนักงานขับรถจะต้องพยายามรักษาเวลาให้เป็นไปตามตารางการเดินทาง นอกจากนี้ยังมีจุดจอดรถเพื่อขึ้นลงที่ชัดเจน เช่น บัวยรถโดยสารประจำทาง สถานีรถโดยสารประจำทางท้องถิ่น ส่วนกลุ่มผู้ใช้บริการรถโดยสารประจำทาง คือ ประชาชนทั่วไปในทุกภูมิภาค

2) งานขนส่งคน ด้วยรถโดยสารไม่ประจำทาง เวลาเริ่มต้นการเดินทางเดินทาง การเดินทาง รถสถานที่ปลายทาง ขึ้นอยู่กับการกำหนดของผู้ว่าจ้างเป็นครั้งๆ ไป พนักงานขับรถจะต้องบริหารเวลาการเดินทางให้เป็นไปตามโปรแกรมที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ทั้งนี้งานลักษณะของงานขนส่งคน ด้วย

รถโดยสารไม่ประจำทางต้องเน้นการความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการซึ่งหมายถึงผู้ว่าจ้าง และผู้โดยสารเป็นสำคัญ

2.7.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการขนส่ง

กิจการขนส่งมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการขนส่ง ซึ่งประกอบด้วย 1) งานขนส่งคน ด้วยรถประจำทาง และ 2) งานขนส่งคน ด้วยรถโดยสารไม่ประจำทาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้³⁸

1) งานขนส่งคน ด้วยรถโดยสารประจำทาง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานบนรถโดยสารระยะสั้น และระยะยาว จะมีจำนวนต่างกัน คือ ถ้าเป็นรถโดยสารที่วิ่งในระยะสั้น ส่วนใหญ่จะมีบุคลากรหลัก 2 คน คือ พนักงานขับรถซึ่งเป็นเพศชาย และพนักงานเก็บค่าโดยสารซึ่งเป็นเพศหญิง หรือ เพศชาย ส่วนรถโดยสารที่วิ่งในระยะยาว ส่วนใหญ่จะมีบุคลากรหลัก 3-4 คน คือ พนักงานขับรถ 1-2 คน และพนักงานบริการที่เป็นเพศหญิง หรือที่เรียกว่า โฮสเทล 1 คน ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกผู้โดยสารบนรถ และพนักงานยกของหรือที่เรียกว่า เด็กดีรถ 1 คน

2) งานขนส่งคน ด้วยรถโดยสารไม่ประจำทาง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานบนรถโดยสารระยะสั้น และระยะยาว จะมีจำนวนต่างกันคือ ถ้าเป็นรถโดยสารที่วิ่งในระยะสั้น จะมีบุคลากรหลัก 2 คน คือ พนักงานขับรถและพนักงานดีรถซึ่งเป็นเพศชาย ส่วนรถโดยสารที่วิ่งในระยะยาว โดยส่วนใหญ่จะมีบุคลากรหลัก 3 คน คือ พนักงานขับรถ 2 คน พนักงานดีรถซึ่งเป็นเพศชาย

ทั้งนี้บุคลากรในงานขนส่งทางบกในตำแหน่งพนักงานประจำรถ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในงานขนส่งสิ่งของรถบรรทุก ไม่ว่าจะเป็นแรงงานขับรถ แรงงานบริการ และแรงงานยกของ ถือเป็นบุคลากรที่ขาดแคลน โดยเฉพาะแรงงานขนส่งสิ่งของรถบรรทุกที่ทำหน้าที่ขับรถโดยที่มีทักษะในการขับรถ และมีฝีมือดีซึ่งนับว่าขาดแคลนมาก

2.7.3 ความสำคัญของการขนส่งด้วยรถบรรทุกในประเทศไทย

การขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกมีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย รถบรรทุกมีบทบาทต่อการผลิตและการค้า รถบรรทุกสนับสนุนการกระจายแหล่งผลิตไปตามภูมิภาคทั้งทางด้านเกษตรและอุตสาหกรรมและกระจายสินค้าสำเร็จรูปไปยังแหล่งบริโภค บทบาทที่สำคัญของรถบรรทุกอีกประการหนึ่งคือการเชื่อมต่อการขนส่งกับรูปแบบการขนส่งอื่นทำให้การขนส่งสมบูรณ์

³⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). ลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก (โครงการวิจัย). หน้า 2-3.

ปริมาณสินค้าที่ขนส่งด้วยรถบรรทุก การขนส่งสินค้าและผู้โดยสารทางถนนในประเทศไทย มีบทบาทมากขึ้นและมีส่วนแบ่งตลาดสูงขึ้น ความนิยมใช้รถบรรทุกจะยังคงมีอยู่ต่อไป

2.7.4 การบริหารงานขนส่งด้วยรถบรรทุกในประเทศไทย

การบริหารการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกผ่านทางกฎหมาย คณะกรรมการและส่วนราชการ ดังนี้

กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการขนส่งทางถนนมี 4 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการจราจรทางบก พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ. 2535 ดังนี้

1) พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มีการแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2523 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2530 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2535 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2535 ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2542 กฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และประกาศกระทรวงคมนาคมและกรมการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกนี้ เป็นกฎหมายจัดระเบียบการขนส่งทางถนนที่ครอบคลุมการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทั้งที่รับจ้างและการขนส่งส่วนบุคคลภายในประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงธุรกิจ รับผิดชอบการขนส่งพระราชบัญญัติทั้งหมด 10 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 คณะกรรมการนโยบายการขนส่งทางบก หมวด 2 คณะกรรมการการควบคุมการขนส่งทางบก หมวด 3 การประกอบกิจการขนส่ง หมวด 4 การชดเชยค่าเสียหาย ที่เกิดจากการขนส่ง หมวด 5 การจัดการขนส่ง หมวด 6 รถ หมวด 7 ผู้ประจำรถ หมวด 8 ผู้โดยสาร หมวด 9 สถานีขนส่ง และหมวด 10 บทกำหนดโทษ

สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกมีจุดมุ่งหมาย ให้การขนส่งทางถนนมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศและความผาสุกของประชาชน

2) พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติฉบับนี้ ครอบคลุมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถพ่วง รถบดถนน รถแทรกเตอร์และรถอื่นตามที่กฎหมายกำหนดในกฎกระทรวง สำหรับรถยนต์ครอบคลุมถึงรถยนต์สาธารณะ รถยนต์บริการและรถยนต์ส่วนบุคคล พระราชบัญญัติประกอบด้วยหมวด 1 การจดทะเบียน เครื่องหมายและการใช้รถ หมวด 2 ภาษีประจำปี หมวด 3 ใบอนุญาตขับรถ หมวด 4 บทกำหนดโทษ สาระสำคัญของกฎหมายนี้มีจุดมุ่งหมายให้มีความปลอดภัยกับประชาชนทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยกำหนดให้รถบรรทุกประเภทต้องมีสภาพพร้อมใช้งาน มีอุปกรณ์ครบถ้วน มีการตรวจสอบสภาพรถตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด การดัดแปลงหรือต่อเติมจากสภาพเดิมจะต้องได้รับอนุญาต ผู้ขับรถต้องได้รับใบอนุญาตขับรถตามประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างใดอย่างหนึ่งใน 10 ชนิด และมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อ

คุ้มครองสิทธิของเจ้าของรถ กฎหมายกำหนดให้ต้องจดทะเบียนรถและมีสำเนาภาพถ่ายใบคู่มือจดทะเบียนรถในขณะขับ นอกจากนี้เจ้าของรถมีหน้าที่ต้องเสียภาษีประจำปีตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

3) พระราชบัญญัติการจราจรทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์เพื่อให้มีความปลอดภัยและความเป็นระเบียบการเดินรถซึ่งครอบคลุมการใช้ช่องทางเดินรถ การขับรถ การจอดรถ หยุดรถ เครื่องหมายจราจร สัญญาณจราจร การใช้ความเร็วและอื่นๆ

4) พระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติฉบับนี้ให้อำนาจรัฐบาลในการก่อสร้างถนน การเวนคืนที่ดิน การขยายทางหลวง การสงวนทางหลวง การควบคุมดูแล และการบำรุงรักษาตลอดจนการควบคุมน้ำหนักบรรทุกของรถบรรทุกประเภทต่างๆ

คณะกรรมการผู้มีอำนาจ พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก ที่ตราออกมาบังคับใช้ซึ่งเป็นไปตามแนวนโยบายแห่งรัฐ ในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีองค์คณะบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และมีความชัดเจนในทางวิชาการ ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองนโยบายและการดำเนินงานการขนส่ง พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 กำหนดให้มีคณะกรรมการผู้มีอำนาจ 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายการขนส่งทางบก คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกลางและคณะกรรมการควบคุมการขนส่งประจำจังหวัด

ส่วนราชการที่มีอำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและมติ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางบก เกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ ได้แก่ กรมการขนส่งทางบก กรมทางหลวงและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1) กรมการขนส่งทางบก มีหน้าที่รับผิดชอบการควบคุมและจัดระเบียบ การขนส่งทางถนน การดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนรถ การออกใบอนุญาตขับรถ ความปลอดภัย การประกอบการขนส่งทางถนน และการปฏิบัติอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) กรมทางหลวง มีหน้าที่รับผิดชอบการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงพิเศษและอื่นๆ ให้เพียงพอกับความต้องการและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่างๆ ควบคุมและกำหนดน้ำหนักบรรทุกของรถประเภทต่างๆ

3) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการขนส่งทางบกในเรื่องการบังคับใช้กฎหมายจราจรทางบก กฎหมายรถยนต์และกฎหมายทางหลวง

รายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางบก ในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้น ทางผู้เขียนจะนำเสนอในบทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ในงานขนส่งสิ่งของโดย รถบรรทุก ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

บทนี้จะศึกษาถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกในการขนส่งสินค้าโดยรถบรรทุกของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เกี่ยวกับคุ้มครองแรงงานขนส่งสินค้าโดยรถบรรทุกซึ่งจะทำการเปรียบเทียบกับกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางบกในการขนส่งสินค้าโดยรถบรรทุกของประเทศไทย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

3.1 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การศึกษาการคุ้มครองแรงงาน จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่กำหนดแนวทางและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานอันเป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ ซึ่งจะกล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาระหว่างประเทศและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในการขนส่งโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ส่งเสริมและรับรองการเคารพสิทธิแรงงาน และมนุษยชน ทั้งนี้ปรัชญารากฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏชัดเจนในคำปรารภของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าสันติภาพอันยั่งยืนในโลกจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคม แต่การจะนำมาซึ่งความยุติธรรมทางสังคมได้ ต้องอาศัยเครื่องมือเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำปรับใช้ ดังนั้น กิจกรรมที่สำคัญที่สุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปแบบของอนุสัญญา และข้อแนะนำ ที่มีหลักการและรายละเอียดเกี่ยวกับ

สภาพการจ้าง การทำงาน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์ต่างๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตการทำงานของคนทำงานทุกคน

1) ความหมายของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ¹ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะให้ทำงาน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างคนงานชายหญิง หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น โดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)

2) อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ

อนุสัญญาเป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องๆ ไป ถ้ารัฐสมาชิกประเทศได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญานั้นก็หมายความว่าประเทศนั้นตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ

ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวปฏิบัติ เป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ การรับเอา (Adoption) ข้อเสนอแนะมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่า จะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญา

3) ลักษณะของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

¹ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ค. (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” วารสารบทบัญญัติ, 62, 3. หน้า 111-113.

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ

อนุสัญญา (Convention)	ข้อเสนอแนะ (Recommendation)
1. วางหลักใหญ่ๆ ในแต่ละเรื่องส่วนรายละเอียดมอบให้แต่ละประเทศไปดำเนินการเอาเอง	1. วางรายละเอียดสำหรับให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวปฏิบัติ
2. การเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (Ratification)	2. ในการให้ความเห็นชอบจากใช้วิธีรับเอา (Adoption)
3. เป็นข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามหากไม่มีการปฏิบัติ ประเทศสมาชิกอื่นหรือองค์กรปฏิบัติ หรือองค์กร นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้	3. ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะอาจถูกยกกว้างขึ้นใหม่ เป็นอนุสัญญาได้ หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีควมจำเป็น

4) ภาพรวมของอนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรืออนุสัญญาและข้อเสนอแนะตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO มีอนุสัญญาตราขึ้นแล้วจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2549) รวม 185 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด ดังนี้

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารงาน
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน
- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม
- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน

(13) หมวคว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม

(14) หมวคว่าด้วยอาชีพเฉพาะ

5) ผลของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดูแล ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ กลไกติดตามตรวจสอบดังกล่าวมี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Committee of Experts) และ 2) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association)

1) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เป็นคณะกรรมการที่จะพิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้

2) คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยคณะประสานการ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ ในการรวมตัวกัน การจัดตั้งและดำเนินงานขององค์การด้านแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ทำหน้าที่พิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

(1) คำร้องทุกข์ (complaints) ต่างๆ ที่เป็นข้อเรียกร้อง ข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ขององค์การนายจ้างหรือองค์การลูกจ้างที่เสนอไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(2) พิจารณาเรื่องเสรีภาพในการสมาคมโดยทั่วไป แม้ว่าประเทศที่มีปัญหาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมนั้น มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านนี้ไว้ก็ตาม ก็ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้เพราะเป็นหลักการสำคัญข้อหนึ่งในคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องเคารพและปฏิบัติตาม ส่วนใหญ่ข้อร้องเรียนต่างๆ ที่เสนอมายังคณะกรรมการนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 1) เสรีภาพและความมั่นคงของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน 2) การกระทำอันไม่เป็นธรรม 3) การแทรกแซงสหภาพแรงงาน และ 4) ข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานที่ขัดกับอนุสัญญา

6) การให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา

วิธีการให้สัตยาบัน ในเบื้องต้นต้องเข้าใจว่า อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับรองในที่ประชุมใหญ่แล้วไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันที แต่เมื่อมีรัฐสมาชิกของประเทศนั้นได้ให้สัตยาบันแล้ว จึงจะเริ่มมีผลบังคับหลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน

โดยปกติ แต่ละปีจะมีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นรัฐสมาชิกมีหน้าที่จะต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะฉบับนั้นๆ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ (Competent Authority) สำหรับประเทศไทยได้แก่ รัฐสภาเพื่อทราบการตราอนุสัญญาและข้อแนะเช่นว่านั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่มีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนั้น

การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อหรือบางส่วนอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้น แต่ละประเทศจึง ไม่สามารถที่จะเลือกหรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้นและทางเลือกเอาไว้เพื่อความยืดหยุ่น ซึ่งต้องระบุไว้แจ้งชัดว่า รัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันด้วย

เมื่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ก็จะแจ้งไปยังรัฐสมาชิกขององค์การฯ ทั้งหมด รวมทั้งแจ้งการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติด้วย

7) ประโยชน์ของการให้สัตยาบัน

เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งด้านประกันสังคมและสหกรณ์

8) การบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญา

รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดแล้ว อาจจะประกาศบอกเลิกสัญญาเมื่อครบสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนั้นมีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน และจะเริ่มมีผลเป็นการบอกเลิกเมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้

ถ้ารัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ว่ามาแล้ว ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ก็จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาสิบปี

โดยที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นหน่วยงานสากลที่ดูแลและกำหนดกฎระเบียบ และกติการะหว่างประเทศด้านแรงงาน โดยเฉพาะ ซึ่งประเทศสมาชิกต่างๆ รับไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานและนำมากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีลักษณะทั้งเชิงวิชาการและมาตรการทางกฎหมาย จึงออกมาในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) ให้แก่ประเทศต่างๆ นำไปปฏิบัติ

3.1.2 มาตรการการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการขนส่ง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1919 ILO เป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษในระบบของสหประชาชาติที่มีภารกิจเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมทางสังคมและส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าของการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ มิติหญิงชาย หรือภูมิหลังทางสังคม ILO ทำงานสู่เป้าหมายนี้โดยผสมผสานการกำหนดมาตรฐานต่างๆ เข้ากับการให้ความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ ILO ไม่เหมือนหน่วยงานอื่นในองค์การสหประชาชาติเนื่องจากเป็นองค์กรไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และแรงงาน ILO ทำงานบนพื้นฐานของการเจรจาและความร่วมมือในระหว่างภาคีทั้งสามส่วนนี้ แต่ละประเทศสมาชิกรัฐบาลมีคะแนนเสียงสองคะแนน และนายจ้างและลูกจ้างมีฝ่ายละหนึ่งคะแนนในที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจุบันมีจำนวนประเทศสมาชิกทั้งหมด 181 ประเทศ (เมื่อ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2550)² รวมทั้งประเทศไทยซึ่งเข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่ปีที่ได้มีการก่อตั้ง ILO ด้วย

ILO มีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และมาตรฐานสากลในการคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆ ในรูปแบบของการออกอนุสัญญา (Convention) ซึ่งถือว่าเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศภายใต้การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกเพื่อการปฏิบัติตามหลักการและข้อกำหนดในอนุสัญญา (Convention) และมีการออกข้อแนะ (Recommendation) ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติในรายละเอียดและวิธีดำเนินการที่กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญา เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับแนวทางไปปฏิบัติ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO มีบทบัญญัติหรืออนุสัญญาและข้อแนะด้านการคุ้มครองแรงงานการขนส่งของโดยรถบรรทุกอยู่หลายประการดังเช่น

1) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนต่างชาติ

² สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2551). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. หน้า 45-46.

2) อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนของการขนส่งทางถนน (C67 (Shelved) Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939)³

อนุสัญญาฉบับที่ 67 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนของการขนส่งทางถนน ซึ่งได้กล่าวถึงการขนส่งทางถนน ให้หน่วยงานที่มีอำนาจดูแลควบคุมเกี่ยวกับการขนส่งทางถนน เช่น พนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร หรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจ เป็นผู้ร่วมกันกำหนดคำจำกัดความเกี่ยวกับงานขนส่งว่าควรเป็นอย่างไร อาทิ

(1) การทำงานในกิจการขนส่งทางบก (Running Time) หมายความว่าถึง ระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์ จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้น และยังให้หมายรวมถึงเวลา ระหว่างที่ต้องหยุดรอตามคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

(2) การทำงานข้างเคียงกับงานขนส่ง (Subsidiary Work) เช่น การที่ถูกจ้างหรือพนักงานขับรถช่วยขนส่งหรือยกกระเป๋าของผู้โดยสาร หรือการตรวจตัวของพนักงานเป็นต้น

(3) ชั่วโมงการทำงานของบุคคลซึ่งทำงานในกิจการขนส่งทางถนน ห้ามมิให้เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์/8 ชั่วโมงต่อวัน

(4) อัตราการคิดเงินค่าล่วงเวลาในบทที่ 13 ของอนุสัญญาดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้าง ต้องได้รับไม่น้อยกว่า 1.25 ของอัตรากำลังปกติ หรือไม่น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของอัตรากำลังปกติ

3) อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970)⁴

อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ ซึ่งมีสาระสำคัญว่าประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องจัดตั้งระบบของค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานทุกประเภท ซึ่งแต่ละประเทศสามารถกำหนดหรือตัดสินใจว่างานประเภทใดที่อยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และงานประเภทใดที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอัตรากำลังขั้นต่ำ จะถูกกำหนดให้น้อยลงไม่ได้ และการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดควรมีการแทรกแซงทางกฎหมาย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้เป็นที่ ความต้องการของลูกจ้าง และครอบครัว

³ International Labour Organization. (n.d.). C67 (Shelved) Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C067>

⁴ International Labour Organization. (n.d.). C 131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>

ของเขา โดยพิจารณาถึงระดับของค่าจ้างทั่วประเทศ ค่าครองชีพ การประกันสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

4) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยการให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญคือ⁵

(1) ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับค่าจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ทำงานต่อปี

(2) ถ้าหากว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดตามประเพณีห้ามมิให้นับรวมวันหยุดพักผ่อนนั้น เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยไม่ได้รับค่าจ้างตามความในอนุสัญญานี้

5) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (C138 Minimum Age Convention, 1973)⁶

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ซึ่งได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี ได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และ ศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และอนุสัญญาดังกล่าวยังได้กำหนดให้การขนส่ง เป็นกิจการที่ต้องนำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับด้วย

⁵ ชีระ ศรีธรรมรักษ์ (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมาย 127. แรงงานไทย.” วารสารบทบัญญัติ, 2, 3. หน้า 127.

⁶ International Labour Organization. (n.d.). C138 Minimum Age Convention, 1973. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>

6) อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วยเรื่องชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาในการพัก (C153

Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979)⁷

อนุสัญญาฉบับที่ 153 ว่าด้วยเรื่องชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาในการพัก ได้มีการรับรองในปี พ.ศ. 2522 ได้กล่าวถึงชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในกิจการขนส่งทางบก ซึ่งมีประเด็นใจความหลักของอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้แก่

(1) พนักงานขับรถทุกคนต้องมีสิทธิพักหลังจากขับรถติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมง โดยไม่พัก

(2) ผู้มีอำนาจหน้าที่หรือคณะทำงานในแต่ละประเทศอาจให้อนุญาตให้ทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในย่อหน้าแรกตามแนวปฏิบัติของชาติ แต่ต้องไม่เกิน 1 ชั่วโมง

(3) ระยะเวลาการขับรถทั้งหมดต่อวัน มากที่สุดต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยที่เวลาขับรถรวมตามนี้ อาจคำนวณเวลาเฉลี่ยจากจำนวนวันหรือสัปดาห์ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ไว้ในแต่ละประเทศจำนวนเวลาขับรถทั้งหมด อาจลดลงในกรณีที่เป็นการขนส่งที่มีเงื่อนไข

(4) เรื่องระยะเวลาในการพักนั้น ผู้รับจ้างขับรถมีสิทธิได้พักหลังจากทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 5 ชั่วโมง และเวลาพักประจำวันจะต้องมีอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อเนื่องในระหว่างเวลาใดภายใน 24 ชั่วโมง เริ่มต้นจากการเริ่มทำงาน

(5) ข้อยกเว้นชั่วคราวในเรื่องชั่วโมงการขับรถและเวลาพัก จะกระทำได้อต่อเมื่อผู้มีอำนาจเห็นว่าเป็นการจำเป็นสำหรับการทำงานที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้นการขยายเวลาขับรถ การขยายเวลาทำงานต่อเนื่อง และการลดเวลาพักประจำวันจะกระทำได้อต่อเมื่อ

ก. กรณีเกิดอุบัติเหตุ รถเสีย ความล่าช้าที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมาย การย้ายสถานที่บริการ หรือการจราจรหยุดชะงัก เพราะเหตุสุดวิสัย และกรณีเร่งด่วนการยกเว้นความจำเป็น เพื่อให้การทำงานบริการสาธารณะดำเนินการต่อไป

ข. ตามภาวะของชาติหรือของท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้อย่างเคร่งครัด อาจมีการขยายเวลาขับรถ ขยายเวลาทำงานต่อเนื่อง ลดช่วงเวลาพักประจำวันนั้นจะต้องประกาศเพิ่มเติมในสัปดาห์นั้นชี้แจงเหตุผลว่าเป็นเรื่องของเงื่อนไขแห่งท้องถิ่นและเงื่อนไขแห่งชาติ

⁷ International Labour Organization. (n.d.). C153 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C153>

7) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานในเวลากลางคืน ปี ค.ศ. 1990

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานในเวลากลางคืน ปี ค.ศ. 1990 โดยให้คำจำกัดความของคำว่า งานในเวลากลางคืน (Night Work) หมายถึง งานที่ทำต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่าวันละ 7 ชั่วโมง และทำงานล่วงเลยเวลาไปตั้งแต่เที่ยงคืนถึง 5 นาฬิกา

8) ข้อแนะนำที่ 161 ว่าด้วย ชั่วโมงทำงานและระยะเวลาพัก (R161 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979)⁸

ข้อแนะนำที่ 161 ว่าด้วย ชั่วโมงทำงานและระยะเวลาพัก ได้จำกัดความของคำว่า “ชั่วโมงทำงานปกติประจำวัน” และ “ชั่วโมงทำงานปกติประจำสัปดาห์” แยกต่างหากจากคำว่า ชั่วโมงทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและง่ายต่อการบังคับใช้ โดยกำหนดให้ชั่วโมงทำงานหมายถึง การขับขีรถยนต์หรืองานอื่นๆ ระหว่างเวลา ขับขีรถยนต์ เช่น การยกกระเป๋าให้แก่ผู้โดยสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้ความหมายของระยะเวลาพักว่า หากเป็นการขนส่งในระยะทางไกลๆ กับระยะเวลาทางใกล้ ควรมีการกำหนดระยะเวลาพักไว้ เพื่อป้องกันมิให้มีการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกของต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ที่จะนำมาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศญี่ปุ่น

การขนส่งสินค้าในประเทศญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดในการกำกับดูแลมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเป็นประเทศผู้แพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 โดยในช่วงแรกนั้นการควบคุมและกำกับดูแลกิจการด้านขนส่งจะมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทำหน้าที่ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการอิสระขึ้นมาคณะหนึ่งเป็นอิสระ ทำหน้าที่ในการตัดสินใจวางกำหนดนโยบายต่างๆ แต่วิธีการดังกล่าวนั้นไม่ได้รับความนิยมนเท่าที่ควรในช่วงเวลานั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1953 ได้มีการปฏิบัติรูปแบบแนวทางในการกำกับดูแลกิจการทางถนนขึ้นมาใหม่ โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการทางถนนทั้งหมดให้แก่กระทรวงการ

⁸ International Labour Organization. (n.d.). R161 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R161>

ขนส่ง (Ministry of Transport) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องมาตรการในการเข้าสู่กิจการด้านขนส่ง โดยจะใช้ มาตรการในการควบคุมด้วยการออกใบอนุญาต (License System) และควบคุมค่าระวาง และค่า ธรรมเนียมของผู้ประกอบการ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 ก็ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบ การขนส่งขึ้นอีกครั้ง ด้วยการผ่อนคลายกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านขนส่ง⁹

สำหรับการพัฒนาการในด้านการกำกับดูแลกิจการด้านขนส่งสินค้าในประเทศญี่ปุ่น พบว่าในปีตั้งแต่ ค.ศ. 1991 เป็นต้นมา มาตรการขนส่งสินค้าส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการขนส่งสินค้า โดยรถบรรทุก ซึ่งมีปริมาณถึงร้อยละ 50 ของการขนส่งสินค้าทั้งหมด นอกจากนั้นก็จะแยกเป็นการ ขนส่งแถบทะเลชายฝั่งโดยเรือ ประมาณร้อยละ 45 นอกจากนั้นจะเป็นการขนส่งสินค้าโดยทาง รถไฟจนกระทั่งถึงปี ค.ศ. 2000 การขนส่งสินค้าทางบกโดยรถยนต์บรรทุกก็เพิ่มปริมาณมากขึ้นถึง ร้อยละ 90.6 ของปริมาณการขนส่งสินค้าทั้งหมด โดยที่เป็นการขนส่งสินค้าโดยรถไฟ ร้อยละ 0.9 และเป็น การขนส่งสินค้าชายฝั่งโดยเรือ ร้อยละ 8.4 นอกจากนั้นยังพบว่าในปี 2001 มีผู้ประกอบการ โดยรถยนต์บรรทุกสินค้าในประเทศญี่ปุ่นนั้นมีความสำคัญมากกว่าการขนส่งประเภทอื่น

ในปี ค.ศ. 1989 รัฐสภาของประเทศญี่ปุ่นได้มีการตรากฎหมายเพื่อปฏิรูปโครงสร้างการ กำกับดูแลธุรกิจการขนส่งสินค้าโดยรถบรรทุกขึ้นมา 2 ฉบับ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยธุรกิจการขนส่ง โดยรถบรรทุก (The Motor-Truck Transport Business Law) และกฎหมายว่าด้วยธุรกิจ Forwarding ซึ่งสินค้า (The Freight Forwarding Business Law) อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการขนส่งที่ไม่ มีประสิทธิภาพที่ทำให้ต้นทุนในการขนส่งมีปริมาณสูงขึ้นจนไม่สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการด้านขนส่งสินค้าในรูปแบบของการ กระจายสินค้า โดยการใช้ระบบบริหารห่วงโซ่อุปทาน มาเป็นวิธีการในการจัดการ โดยเริ่มวิธีการ ปฏิรูปด้วยการผ่อนคลายกฎระเบียบในการเข้ามาประกอบกิจการขนส่ง แต่จะไปเข้มงวดเกี่ยวกับ การกำกับดูแลทางสังคมมากขึ้นแทน

1) มาตรการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Labour Standards Law¹⁰

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย The Labour Standards Law¹¹ เป็นกฎหมายแรงงานหลัก ของประเทศที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยออกกฎหมายแก้ไขจนถึง ณ วันที่ 2

⁹ วรพงษ์ นธิทิพย์. (2551). ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดอันเกิดจากการกระทำของผู้อื่น: ศึกษากรณีนายจ้าง และหน่วยงานของรัฐในการขนส่งโดยรถยนต์. หน้า 50-51.

¹⁰ กระทรวงแรงงาน. (2551). รวมกฎหมายแรงงาน. หน้า 77-83.

¹¹ International Labour Organization (ILO). (n.d.). The Labour Standards Law. Retrieved May 1, 2008, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>

สิงหาคม 2545 รวมทั้งสิ้น 40 ฉบับ ดังนั้นการให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมีแนวทางและหลักการที่สำคัญดังนี้¹²

(1) เวลาพัก กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้มีเวลาพัก มีอย่างน้อย 45 นาที ในกรณีมีการทำงานเกิน 6 ชั่วโมง/วัน และมีเวลาพักอย่างน้อย 60 นาทีในกรณีมีการทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

(2) วันหยุดประจำปี

วันหยุดประจำปี นายจ้างต้องจัดวันหยุดพักผ่อนให้คนงานอย่างน้อยที่สุด สัปดาห์ละ 1 วัน และนายจ้างอาจจัดวันหยุดพักผ่อนให้อย่างน้อยที่สุด 4 วันระหว่างช่วงเวลา 4 สัปดาห์

(3) วันหยุดตามประเพณี

มีวันหยุดตามประเพณี 14 วันแต่ไม่บังคับใช้แก่คนทำงานของภาคเอกชนขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างนายจ้างและคนทำงาน

(4) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีภายหลังจากได้ทำงานมาแล้วร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมดในแต่ละปี จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี (โดยได้รับค่าจ้าง) จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน คือ ภายหลังจากทำงานมาแล้ว 6 เดือนสามารถลาหยุดได้ 10 วัน และภายหลังจากทำงานมาแล้ว 1.5 ปีจะได้รับวันหยุดเพิ่มอีกปีละ 1 วัน แต่ทั้งหมดนี้หยุดได้ไม่เกิน 20 วัน

(5) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในสถานภาพการทำงาน มาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้าง ในประเทศญี่ปุ่นบัญญัติไว้เฉพาะในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Law) ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ค่าจ้างขั้นต่ำตามภูมิภาค (Minimum Wages by Region) และ 2) ค่าจ้างขั้นต่ำตามอุตสาหกรรม (Minimum Wages by Industry)

องค์กรหลักที่รับผิดชอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (The Central Advisory Committee on Minimum Wages) สภาค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค (The Prefectural Minimum Wage Councils) และคณะกรรมการเฉพาะกิจค่าจ้างอุตสาหกรรม (The Ad-Hoc Industrial Wage Committees)

¹² กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย (โครงการศึกษาวิจัย). หน้า 62-67.

ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดจะใช้บังคับกับธุรกิจหรือสถานประกอบการที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานใช้บังคับ และมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท แต่ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดเป็นรายวัน จะไม่บังคับใช้กับลูกจ้างที่มีความสามารถจำกัดในการทำงานอันเนื่องมาจากความบกพร่องของสภาพจิตใจหรือร่างกาย ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างที่ได้รับการฝึกฝนอาชีพ ลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย (ลูกจ้างที่ไม่เต็มเวลา) ลูกจ้างที่มีการว่าจ้างในงานที่เล็กน้อย และลูกจ้างที่มีการว่าจ้างไม่สม่ำเสมอ

ตามนโยบายของการทำงานที่จ้างไม่เต็มเวลา (Policies on Part-Time Work) ของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น ได้ให้ความหมายของลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หมายถึง “บุคคลซึ่งชั่วโมงการทำงานในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน” แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาก็จะได้รับความคุ้มครองเหมือนลูกจ้างประจำ ยกเว้นบางเรื่อง เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างจากลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลา คือค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันจะใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน ซึ่งได้แก่ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลา¹³

(6) การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง

นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างคนงานในระหว่างการรักษาทางการแพทย์เนื่องจากบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วัน

การบอกเลิกจ้าง หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างคนงาน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นค่าจ้างเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วัน

(7) การจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุ

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายแรงงานว่าด้วยกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง (Labor Laws of Japan 1980: Workmen's accident Compensation Insurance Law) บังคับใช้กับทุกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่รวมหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ โดยกรณีคนงานที่ได้รับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างต้องให้การรักษาที่จำเป็นโดยออกค่าใช้จ่าย หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาลที่จำเป็น เช่น

¹³ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 85-86.

เงินทดแทนเวลาที่สูญเสียในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ เงินทดแทนสำหรับทายาท ค่าใช้จ่ายในงานศพ เงินทดแทนสำหรับช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้

หากมีการจ่ายเงินที่เทียบเท่าเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้กฎหมายนี้ อาทิ ตามกฎหมายประกันเงินทดแทนอุบัติเหตุของพนักงาน หรือภายใต้กฎหมายอื่นตามที่ระบุในกฎกระทรวงสาธารณสุขแรงงาน และสวัสดิการ สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินทดแทนอุบัติเหตุภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทนภายใต้กฎหมายนี้

2) มาตรฐานคุ้มครองแรงงานตามหลักทั่วไป

(1) ให้มีชั่วโมงทำงานไว้มิให้เกินวันละ 8 ชั่วโมง และใน 1 สัปดาห์ ยังถูกกำหนดว่า จะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม หากเป็นไปตามเงื่อนไขระดับหนึ่งอาจเลือกใช้ระบบชั่วโมงทำงานในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เป็นไปตามหลักดังกล่าวข้างต้นก็ได้เช่นกัน¹⁴ แต่หากเป็นผู้เยาว์ที่อายุไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ กำหนดไว้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมทั้งชั่วโมงเรียนในโรงเรียน หรือ 7 ชั่วโมงต่อวันรวมทั้งชั่วโมงเรียนในโรงเรียน (มาตรา 60)

(2) กรณีพนักงานทำงานในสถานประกอบการในธุรกิจแต่ละวันไม่แน่นอนและยากต่อการคาดการณ์ที่จะกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน นายจ้างอาจให้พนักงานทำงานนานถึง 10 ชั่วโมงต่อวัน และนายจ้างต้องแจ้งพนักงานทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของสัปดาห์การทำงานด้วย

(3) ในกรณีที่นายจ้างต้องการให้ทำงานเกินเลยจากชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วยเกณฑ์แรงงานกำหนดไว้ นั้น นายจ้างจะต้องทำข้อตกลงเจรจากับด้านแรงงานสัมพันธ์ กับตัวแทนซึ่งมีเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานที่ทำงานนั้นๆ โดยกล่าวถึงเหตุผลของการทำงานล่วงเวลาจากชั่วโมงทำงานปกติที่กำหนดไว้ และกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาให้ชัดเจน

(4) ในกรณีที่ชั่วโมงทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักไว้อย่างน้อย 45 นาที ในกรณีที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักไว้อย่างน้อย 1 ชั่วโมงภายในชั่วโมงทำงานช่วงใดช่วงหนึ่ง และหากให้ทำงานนอกเหนือไปจากชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วนั้น จะต้องได้รับค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และกรณีที่ให้ทำงานในช่วงดึก (ตั้งแต่เวลา 22 นาฬิกา ถึงเวลา 5 นาฬิกา) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 อีกต่างหาก

¹⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 28.

3.2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁵

ประเทศสหรัฐอเมริกามีระบอบการปกครองรูปแบบประชาธิปไตยและเป็นระบบสหพันธรัฐ (Federal Republic) ซึ่งประกอบด้วย 50 มลรัฐและ 1 เขตการปกครอง โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุขและเป็นหัวหน้ารัฐบาล (Chief Executive) ภายใต้รัฐธรรมนูญ สำหรับนโยบายด้านเศรษฐกิจที่ให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ โดยที่รัฐจะเข้าแทรกแซงในกิจการของเอกชนน้อย และสนับสนุนให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรีทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำทางภาคอุตสาหกรรมของโลก มีความหลากหลายสูงและมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาก เช่น ปิโตรเลียม อุปกรณ์การสื่อสาร เคมีภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ และบริการต่างๆ เป็นต้น

การศึกษาประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ทำให้ทราบว่ากฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกามีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนียเริ่มตั้งแต่มาตรา 1 ถึงมาตรา 9104 โดยได้แยกเป็นกฎหมายต่างๆ ดังนี้¹⁶

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้กล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) ข้อกำหนดทั่วไป (General Provisions) ได้บัญญัติถึงข้อกำหนดในเรื่องทั่วไปในมาตรา 1-29.5 โดยกฎหมายมีผลบังคับต่อใคร่อย่างไร การตีความตามกฎหมายและให้คำนิยามไว้

2) หน่วยงานของความสัมพันธ์อุตสาหกรรม (Department of Industrial Relations) ในส่วนนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 50-176 ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลมาตรฐานแรงงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการในงานอุตสาหกรรมสวัสดิการของคณงานในงานอุตสาหกรรม สุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยของคณงานพร้อมทั้งสถิติแรงงานและการศึกษาค้นคว้าในด้านต่างๆ เป็นต้น

3) ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้าง และการดูแล (Employment Regulation and Supervision) ในส่วนนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 2000-2699.5 ถึงการควบคุมเกี่ยวกับการจ้างงานที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิพิเศษที่ลูกจ้างได้รับกำหนดชั่วโมงทำงาน การจ้างงานพิเศษ เช่น งานทางรถไฟ การทำงานในเตาหลอม งานที่ต้องทำในดิน งานอุตสาหกรรมไม้ เกษษกร และการอนุญาตให้ลูกจ้างเข้าร่วมกลุ่มกัน การนัดหยุดงาน การกำหนดขอบเขตอำนาจ

¹⁵ US.Department of Transportation. (n.d.). Rules and Regulation Retrieved 2011, May 1, from www.dot.gov.

¹⁶ กิตติมา สิริสุขชัย. (2548). มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ขับรถบรรทุก. หน้า 52-54.

ของศาล ในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน ความสัมพันธ์ของแรงงานที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม สิทธิของลูกจ้างที่เกี่ยวกับเกษตรกรรมและการจ้างในอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยได้บัญญัติถึงคำนิยาม อุตสาหกรรม ในครัวเรือน การขออนุญาตประกอบกิจการอุตสาหกรรมในครัวเรือน กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเงื่อนไขการจ้าง ลักษณะของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานสวัสดิการและความปลอดภัย เป็นต้น

4) ความสัมพันธ์ในทางการที่จ้าง (Employment Relations) ในส่วนนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 2700-3099.5 ถึงสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างไว้ในมาตรา 2750 ว่า “สัญญาจ้าง” (Employment) และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “นายจ้าง” (Employer) และเรียกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่า “ลูกจ้าง” (Employee) โดยเป็นผู้ที่ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างหรือบุคคลที่สาม (A Third Person) และยังบัญญัติถึงรายละเอียดในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เช่น สถานะของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งต้องปฏิบัติต่อกัน ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง ความตกลงเรื่องเงื่อนไข การจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย การจ่ายเงินค่าประกันความเสียหายของลูกจ้าง และวิธีการเลิกจ้าง เป็นต้น

5) เงินทดแทนและการให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงาน (Worker's Compensation and Insurance) ในส่วนนี้ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 3200-6208 ถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับเงินทดแทนและการให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดการคำนวณค่าทดแทนวงเงินประกัน เงื่อนไขการจ่าย การรับช่วงของนายจ้างกรณีเปลี่ยนตัวนายจ้าง การพัฒนาอัตราการรักษาพยาบาล กำหนดรายการที่จะต้องจ่ายเงินทดแทน ค่าทุพพลภาพ การจ่ายค่าชดเชย กรณีตาย การจ่ายเงินค่าเสียหาย ที่ตามมาภายหลัง การจ่ายเงินทดแทนแก่ทายาท วิธีการเรียกร้องเงินทดแทน อำนาจศาลที่จะพิจารณา เป็นต้น

6) ความปลอดภัยในการจ้าง (Safety in Employment) ในส่วนนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 6300-9104 ถึงการฝึกอบรมให้ลูกจ้างเข้าทำงานด้วยความปลอดภัยกำหนดสิ่งอันตรายหรือเสี่ยงอันตราย การรักษาพยาบาลเบื้องต้น อำนาจพิจารณาของศาล กรณีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดรูปแบบและเครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยในลิฟต์ นั่งร้าน รถยก รถเครน การกำหนดความปลอดภัยในการทำงานใต้ดิน อุโมงค์หรือโรงฟอกและการขั้ขั้นยานพาหนะการ

รักษามาตรฐานและการควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน การรายงานแก่หน่วยงานที่ควบคุม การตรวจงานของหน่วยงานที่ควบคุมและบทลงโทษกรณีที่มีการฝ่าฝืน เป็นต้น¹⁷

รัฐบาลกลาง (Federal Government) ได้เริ่มกำกับดูแลกิจการขนส่งทางถนนระหว่าง มลรัฐในเรื่องอัตราค่าบริการและการแข่งขัน ตั้งแต่ที่รัฐสภาได้ผ่านกฎหมายคณะกรรมการพาณิชย์ ระหว่างมลรัฐ (Interstates Commerce Commission: ICC) เพื่อควบคุมกิจการรถไฟโดยในสมัย ประธานาธิบดี Theodore Roosevelt คณะกรรมการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐได้ถูกลดอำนาจลงจากการ ตีความของศาลฎีกาของประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐบาลจึงได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย จนกระทั่งรัฐสภา ของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมาย Hepbur Act of 1906 เพื่อขยายขอบเขตอำนาจของ คณะกรรมการการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยมีอำนาจครอบคลุมผู้ประกอบการรับ ขนส่งทั่วไปทุกประเภท (Common Carriers) เว้นแต่กิจการขนส่งทางอากาศ (Air Transportation) และยังกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบบัญชีของผู้ประกอบการขนส่ง (Accounting Regulation) รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย โดยปรับสูงสุดถึง 5,000 เหรียญสหรัฐต่อ ความผิดหนึ่งกระทงและอาจลงโทษปรับต่อวันก็ได้

กฎหมายขนส่งทางรถยนต์ (Motor Carrier Act) ในปี ค.ศ. 1935 มาตรา 206 (A) กำหนด ให้ผู้ประกอบการรถบรรทุกใหม่ต้องได้รับใบอนุญาต (Certificate of Public Convenience and Necessity)¹⁸ จากคณะกรรมการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐ เพราะถือว่าเป็นกิจการบริการสาธารณะ ประเภทหนึ่งที่ต้องเข้ามาควบคุมกำกับดูแล สำหรับผู้ที่ประกอบการอยู่ก่อน (Existing Carriers) ก็ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตโดยอัตโนมัติ โดยเพียงแต่ยื่นเอกสารหลักฐานว่าได้มีการประกอบ กิจการอยู่ก่อนแล้ว (Grandfather Provisions) แม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตใหม่ แต่การ ได้รับใบอนุญาตใหม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะเงื่อนไขการได้รับใบอนุญาตค่อนข้างจะ เข้มงวดมาก

นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนดให้ผู้ประกอบการรถบรรทุกยื่นอัตราค่าบริการต่อ คณะกรรมการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐภายในสามสิบวันก่อนที่จะใช้จริง ประชาชนและคู่แข่ง สามารถตรวจสอบอัตราค่าบริการได้ตลอดเวลา ซึ่งหากอัตราบริการดังกล่าวได้รับการร้องเรียน จากผู้ประกอบการรายอื่น รวมทั้งผู้ประกอบการรับขนส่งประเภทหรือสาขาอื่นด้วย คณะกรรมการ

¹⁷ ปิยพล บุญมี. (2553). มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงาน นอกระบบ. หน้า 59-60.

¹⁸ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม. (2549). โครงการศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกใน การเปิดเสรีการค้าบริการสาขาการขนส่งทางบก. หน้า 33-35.

พาณิชย์ระหว่างมลรัฐมีอำนาจสั่งให้ผู้ประกอบการระงับการให้บริการในระหว่างที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง ในปี ค.ศ. 1948 รัฐสภาผ่านกฎหมาย Reed-Bulwinkle Act ที่อนุญาตให้ผู้ประกอบการรับขนส่งสามารถร่วมกันกำหนดอัตราค่าบริการได้ ซึ่งเป็นการยกเว้นกฎหมายป้องกันการผูกขาด ที่ถือว่าเป็นกฎหมายที่มีความเข้มงวดในยุคสมัยนั้น อัตราที่ผู้ประกอบการรับขนส่งยื่นร่วมกันเรียกว่า Rate Bureau แต่อัตราค่าบริการนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐก่อน แต่ต่อมาได้มีการออกกฎหมายการขนส่งทางรถยนต์ฉบับใหม่ปี ค.ศ. 1980 ขึ้น (Motor Carrier Act of 1980) ซึ่งเป็นกฎหมายที่จำกัดอำนาจของคณะกรรมการพาณิชย์ระหว่างมลรัฐ ในการควบคุมกำกับดูแลกิจการขนส่งทางถนน โดยมาตรา 14 อนุญาตให้ผู้ประกอบการรับขนส่งสามารถกำหนดและประกาศอัตราค่าบริการของตนเองได้ เพื่อให้เกิดการแข่งขันด้านราคาในตลาดการขนส่งโดยรถบรรทุก แต่การประกาศขึ้นอัตราค่าบริการต้องอยู่ภายใต้กรอบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การทำงานของพนักงานขับรถสำหรับรถที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ (Commercial Motor Vehicle: CMU) และการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนของขึ้นและลงจากรถ โดยกฎหมายรัฐบาลกลาง (Federal Law) ได้กำหนดชั่วโมงทำงานสรุปได้ดังนี้

1) รถขนส่งสิ่งของ

- (1) ขับได้ไม่เกิน 11 ชั่วโมง หลังจากพักติดต่อกันมาอย่างน้อย 10 ชั่วโมง
- (2) ห้ามขับหลังจากทำงานมา 60-70 ชั่วโมง ใน 7-8 วันติดต่อกัน และพนักงานขับสามารถเริ่มรอบทำงานใหม่ 7-8 วันติดต่อกันได้หลังจากได้พักมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 34 ชั่วโมงติดต่อกัน

2) รถขนส่งผู้โดยสาร

- (1) สามารถขับได้ 10 ชั่วโมง หลังจากพักติดต่อกันมาแล้ว 8 ชั่วโมง หรือในช่วงเวลาทำงานที่ได้ทำมาแล้ว 15 ชั่วโมง ต้องพัก 8 ชั่วโมง
- (2) ห้ามพนักงานขับรถทำงานต่อ หากได้ทำงานมาแล้ว 60 ชั่วโมงใน 7 วันติดต่อกัน แต่ไม่ได้มีการขับทุกวัน หรือทำมาแล้ว 70 ชั่วโมง ใน 8 วันที่ทำงานติดต่อกันทุกวัน

3.3 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกในประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกในประเทศไทย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ดังต่อไปนี้

3.3.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการสำคัญๆ สำหรับการจ้างแรงงาน ซึ่งในรายละเอียดต่างๆ จะถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกต่อหนึ่ง

สำหรับกฎหมายฉบับนี้มีสาระสำคัญดังนี้

1) จ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา 575)

2) สัญญาที่มีได้กำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าใด ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือนายจ้างอาจจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายตามกำหนดที่บอกกล่าวแล้ว ให้ลูกจ้างออกจากงานเลยก็ได้ (มาตรา 582)

3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดยที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา 25 ปีเศษแล้วเนื้อหาบางส่วนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงสมควรที่จะได้มีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใหม่ โดยผ่านการพิจารณาจากรัฐสภาตามระบอบประชาธิปไตย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสาระสำคัญทั้งที่เป็นหลักการใหม่รวบรวมการคุ้มครองไว้เป็นหมวดหมู่ เพิ่มเติม ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องจากเดิมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตามหลักการที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานก็คือ การคุ้มครองแรงงานตั้งแต่แรกเริ่มเข้าทำงาน จนกระทั่งสิ้นสุดการจ้าง ยังคงเป็นหลักการที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่ได้เพิ่มเติมนการคุ้มครองภายหลังออกจากงานไว้ด้วย¹⁹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวถูกยกเลิกไปด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงหลักการเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กล่าวคือ กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง

¹⁹ กลุ่มนักกฎหมายแรงงาน. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 1.

ลูกจ้างในอันที่จะพึงปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่ายและมีการไขเพิ่มเติมในบางกรณีเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น²⁰ และล่าสุดได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอีกสองฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551²¹ และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นทั้งมาตรการทั่วไปและมาตรการเฉพาะ โดยมีผลบังคับใช้ทั้ง ภาคการผลิตและภาคบริการ เว้นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรบางประเภท โครงสร้างของบทบัญญัติครอบคลุมทั้ง 3 ส่วนคือ การคุ้มครองสภาพการจ้าง คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1) การคุ้มครองสภาพการจ้าง

สาระสำคัญที่สมควรนำมาศึกษาจะเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยาก อาจเป็นประเด็นปัญหา หรือเป็นเรื่องที่มักมีการเอาเปรียบกัน และมักหลีกเลี่ยงกัน โดยเฉพาะเรื่องที่ถูกกฎหมายได้ กำหนดให้มีข้อบังคับการทำงานตามมาตรา 108 คือ

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่า

ล่วงเวลาในวันหยุด

- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

2) ประเด็นสำคัญเรื่องการคุ้มครองสภาพการจ้าง เช่น

(1) สัญญาจ้าง จะทำเป็นหนังสือหรือเป็นวาจาหรือโดยปริยายก็ได้ (มาตรา 5) และจะจ้างกันเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ ไม่มีบทบังคับ

(2) ค่าจ้าง มาตรา 5 ได้นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ให้หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

²⁰ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

(2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 1.

²¹ ประกาศราชกิจจานุเบกษา. (2551, 27 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 125, ตอนที่ 39. หน้า 10.

เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงาน ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนั้น กฎหมายได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของการใช้แรงงานไว้ด้วย เช่น ค่าจ้าง ขั้นต่ำล่าสุด โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานกรรมการค่าจ้าง จึงได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2554 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 กำหนดให้ ค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดต่างๆ แตกต่างกันไป โดยสูงสุดวันละ 300 บาท เป็นค่าจ้างขั้นต่ำในเขต กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาครและภูเก็ต

(3) วัน เวลา ทำงานและเวลาพัก มาตรา 23 กำหนดให้นายจ้าง ต้องประกาศเวลา ทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง ได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน แปดชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตราย ต่อ สุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติ วันหนึ่ง ต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับ ที่ 2 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดให้งานขนส่งวัตถุอันตรายเป็นงานหนึ่งที่ต้องเป็นงานอันตราย ต่อ สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมงดังกล่าว

ในเรื่องเวลาพักและเวลาทำงาน มาตรา 27 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน

(สำหรับงานขนส่งทางบก ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) กำหนดวัน ทำงาน เวลาทำงาน และเวลาพักเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากงานทั่วไป)

(4) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน ล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น (ในกรณีการทำงานล่วงเวลาในงานตามวรรคสองนี้ หมายความว่า นายจ้าง สั่งให้ทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน)²²

²² รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2549). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. หน้า 70-71.

(สำหรับงานขนส่งทางบกได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) กำหนดการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะซึ่งแตกต่างจากงานทั่วไป)

ในเรื่องการทำงานในวันหยุด มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เป็นคราวๆ ไป

หลักเกณฑ์โดยสังเขปของมาตรานี้ มีดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานในเวลาทำงานปกติของวันหยุดได้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(2) นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคือ 1) ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน 2) งานฉุกเฉิน 3) งานที่มีลักษณะหยุดไม่ได้ เช่น กิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม เป็นต้น 4) กิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในเรื่องวันหยุดตามประเพณี มาตรา 29 วรรคสี่ กำหนดว่าในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

(กฎกระทรวงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2541 กำหนดให้งานขนส่งเป็นงานหนึ่งที่อยู่ในบังคับของมาตรา 29 วรรคสี่นี้ด้วย)

(5) วันหยุด

สำหรับวันหยุดต่างๆ ซึ่งเป็นเวลาพักผ่อนสำหรับลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างอาจมีวันหยุดได้ 3 ประเภทคือ²³

²³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 76-79.

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้าง จะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (มาตรา 28 วรรค 1) และสำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีการสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28 วรรค 2) นอกจากนี้ สำหรับงานกิจการปิโตรเลียม ตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการเกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำช่วงเวลาทำงานตามความเหมาะสม เว้นแต่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันทำงานติดต่อกันช่วงละไม่น้อยกว่า 14 วัน ต้องจัดให้มีวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน และวันหยุดประจำช่วงให้รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ที่นายจ้างจัดให้ตามมาตรา 28 ด้วย (ข้อ 1 (3) แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541))

ข. วันหยุดตามประเพณี สำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้น หมายถึง วันหยุดสำหรับพิธีการต่างๆ ในทางศาสนาหรือในทางปกครอง เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเฉลิมพระชนมพรรษา หรือวันรัฐธรรมนูญ เป็นต้น นายจ้างต้องพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น และประกาศกำหนดในวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย (มาตรา 29 วรรค 1 และวรรค 2) กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดในวันหยุดตามประเพณีก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปร่วมพิธีการต่างๆ ในทางศาสนาและในทางปกครอง รวมทั้งได้พักผ่อนด้วยและถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใด ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ก็ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29 วรรค 3) กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)) นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา 29 วรรคท้าย) หรือถ้างานมีลักษณะเป็นงานกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการเกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ซึ่งวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำช่วง ลูกจ้างก็จะได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (ข้อ 1 (4) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541))

ค. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน (มาตรา 30 วรรค 1) และในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ (มาตรา 30 วรรค 2) ส่วนลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างก็อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนได้ (มาตรา 30 วรรคท้าย)

ลูกจ้างมีสิทธิสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมกับปีต่อไปได้ โดยตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (มาตรา 30 วรรค 3) และถ้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วยังไม่ได้ใช้สิทธิแต่ลูกเลิกจ้างเสียก่อน โดยไม่ได้กระทำความผิดอันทำให้หมดสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 119 นายจ้าง ก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย (มาตรา 67)

สำหรับวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นอกจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 56 (1))

(6) วันลา กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ 6 ประเภทคือ

ก. การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ไม่กำหนดจำนวนวัน แต่ปีหนึ่งจะได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน สำหรับการลาตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ (มาตรา 32/ มาตรา 57)

ข. การลากิจธุระอันจำเป็น กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนวันและการจ่ายเงินในระหว่างที่ลาไว้ให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้ในข้อบังคับการทำงานได้เอง (มาตรา 34)

ค. การลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และได้รับค่าจ้างในอัตราวันทำงาน 45 วัน (มาตรา 41/มาตรา 59)

ง. การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรองให้ โดยให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลานั้น (มาตรา 33/มาตรา 57 วรรค 2)

จ. การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร โดยให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน (มาตรา 35/ มาตรา 58)

ฉ. การลาเพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ เป็นการลาในสองกรณี คือ กรณีแรก เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ส่วนกรณีที่สองเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การลาประเภทนี้ กฎหมายมิได้กำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างระหว่างที่ลา (มาตรา 36/ กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2541)

อนึ่ง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลา เพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)

(7) วันและสถานที่จ่ายค่าตอบแทน มีลักษณะดังต่อไปนี้

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โดยปกติให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง (มาตรา 70)

นอกจากนี้ มาตรา 76 ยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาฯ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ 1) ชำระภาษีเงินได้ฯ 2) ค่าบำรุงสหภาพแรงงานฯ 3) ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ หรือ หนี้ที่เป็น ไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวฯ 4) เป็นเงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้าง ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง 5) เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(8) วินัย โทษทางวินัย และการร้องทุกข์ โดยที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องวินัยและมาตรการ การดำเนินการทางวินัย ไว้เป็นการเฉพาะ จึงขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร แต่โดยทั่วไป จะกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน ซึ่งมาตรา 108 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับ การทำงาน โดยมีรายการรายละเอียดที่ต้องมีในข้อบังคับใน 6) วินัยและโทษทางวินัย 7) การร้องทุกข์พร้อมกันได้กำหนดกระบวนการร้องทุกข์ไว้ในมาตรา 109

(9) สำหรับการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง กำหนดอยู่ในมาตรา 118 และมาตรา 119 กรณีนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยในอัตราดังนี้

ก. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ก. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ง. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

จ. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างที่ต้องจ่ายค่าชดเชยหมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

สภาพการจ้างที่มีองค์ประกอบการจ้างดังต่อไปนี้ เมื่อเลิกจ้างนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย 1) มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น 2) เป็นการจ้างสำหรับงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือ ความสำเร็จของงาน หรืองานในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น 3) งานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี 4) ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ 1) ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง 2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด 5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวัน ทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร และ 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(10) การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก²⁴

ก. การคุ้มครองแรงงานหญิง เกี่ยวกับการใช้แรงงานของลูกจ้างหญิง อาจแบ่งเป็น 3 เรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ข้อจำกัดตามลักษณะงาน

- งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนัก กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 25 กิโลกรัม (มาตรา 37 และข้อ 1 (3) แห่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547)

- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายอย่างหนึ่งอย่างใด (มาตรา 38 แก้ไขเพิ่มเติมโดย มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ข) เวลาทำงานยามวิกาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. ได้แต่เนื่องจากเป็นเวลายามวิกาล ซึ่งอาจไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงได้ จึงต้องมีการควบคุมการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงในยามวิกาลอย่างใกล้ชิด โดยพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ให้รายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว (มาตรา 40)

²⁴ แหล่งเดิม. หน้า 187-197.

(ค) หญิงมีครรภ์ ความคุ้มครองต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นความคุ้มครองพิเศษเพิ่มขึ้นจากลูกจ้างหญิงทั่วไปรวม 5 ประการคือ

- งานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย กฎหมายต้องการคุ้มครองหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ด้วย มิให้ได้รับอันตรายจากการทำงานของหญิงมีครรภ์ที่อาจเกิดอันตรายได้ง่าย โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด (มาตรา 39) ดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาบ หาม โยง ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
4. งานที่ทำในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- เวลาต้องห้ามทำงาน กฎหมายต้องการให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ จึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 39) แต่ถ้าเป็นหญิงมีครรภ์ที่มีตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป (มาตรา 39/1 เพิ่มเติมโดยมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

- สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิขอเปลี่ยนหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ซึ่งนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น (มาตรา 42)

- สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย (มาตรา 41) โดยได้รับค่าจ้างในวันลาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

- การเลิกจ้าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์ (มาตรา 43) ดังนั้น แม้ลูกจ้างหญิงนั้นไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้อีกต่อไป เพราะเหตุมีครรภ์ นายจ้างก็ไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ดังนั้นนายจ้างอาจต้องใช้วิธีการเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างตามความเหมาะสม

สำหรับในงานขนส่งโดยทางถนนส่วนใหญ่ลูกจ้างหญิงจะเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสาร พนักงานบริการ ซึ่งนอกจากได้รับการคุ้มครองดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลูกจ้างหญิงยังได้รับการคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างผู้ฝ่าฝืน จะถูกลงโทษตามกฎหมายนี้ นอกเหนือจากกฎหมายอาญาอื่นๆ (มาตรา 16/ มาตรา 147)²⁵

ข. การคุ้มครองแรงงานเด็ก ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานลูกจ้างเด็กอาจแบ่งได้เป็น 7 เรื่องดังต่อไปนี้

(ก) อายุต้องห้าม นายจ้างจะจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้ามาเป็นลูกจ้างไม่ได้ (มาตรา 44) เพราะกฎหมายไม่ต้องการให้เด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาลำเรียนอย่างเพียงพอ

(ข) หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างเด็ก

- แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

- จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

- แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

(ค) ช่วงนอกเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างเด็กได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับช่วงนอกเวลาทำงานปกติดังนี้

- เวลาพัก นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากที่ลูกจ้างเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยเวลาพักที่นายจ้างกำหนดให้นั้น ต้องอยู่ในระหว่าง 4 ชั่วโมงนั้นด้วย (มาตรา 46)

- เวลาวิกาล วัยเด็กเป็นวัยที่ร่างกายกำลังเจริญเติบโต จึงมีความต้องการพักผ่อน นอนหลับให้มากเพียงพอ กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่าง 22.00-06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และการให้ลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการ

²⁵ ความในมาตรา 16 ถูกยกเลิกและใช้ความแทนโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

แสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าว นายจ้างก็ต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควรด้วย (มาตรา 47)

(ง) การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

(จ) ข้อจำกัดตามลักษณะงาน

- งานยก แบก หาม หาบ พูน ลากหรือเข็นของหนัก กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของเกินอัตราน้ำหนักดังต่อไปนี้ (มาตรา 37 และข้อ 1 (1) และ (2) แห่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547)

1. 20 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นหญิง

2. 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นชาย

- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของเด็กอย่างหนึ่งอย่างใด (มาตรา 49) ดังต่อไปนี้ไม่ได้

1. งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

2. งานปั๊มโลหะ

3. งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4. งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎ

กระทรวง

5. งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

6. งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8. งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

9. งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา

10. งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

11. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

12. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

13. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(จ) สถานที่ต้องห้ามทำงาน นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ต้องห้าม (มาตรา 50 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ต่อไปนี้ไม่ได้

- โรงฆ่าสัตว์
- สถานที่เล่นการพนัน
- สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ค่าจ้างและหลักประกัน กฎหมายคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างและ

หลักประกันสำหรับลูกจ้างเด็กดังนี้

1. ค่าจ้าง กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น (มาตรา 51 วรรค 2 แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) และกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ ให้แก่ลูกจ้างเด็กบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว ก็จะต้องถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กนั้นไม่ได้ และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างของลูกจ้างเด็ก (มาตรา 51 วรรคท้าย)

2. หลักประกัน นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างเด็กไม่ได้ (มาตรา 51 วรรค 1 แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) โดยเป็นข้อห้ามเด็ดขาด ไม่มีข้อยกเว้น

- สิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อการเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก โดยลูกจ้างเด็กต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน (มาตรา 52)

(11) การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย²⁶

เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างไม่ได้ ไม่ว่าจะป็นทรัพย์สินหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลก็ตาม เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ (มาตรา 10 วรรค 1 แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ซึ่งหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภท คือ (1) เงินสด (2) ทรัพย์สิน และ (3) การค้ำประกันด้วยบุคคล (ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง)

ก. หลักประกันที่เป็นเงินสด การเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นเงิน นายจ้างจะเรียกหรือรับได้ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน (ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง)

ข. หลักประกันที่เป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกันได้ ก็คือ สมุดเงินฝากประจำธนาคาร หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร (ข้อ 9) โดยต้องมีมูลค่าไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับและให้นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษา โดยห้ามมิให้แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้ลูกจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในสมุดเงินฝากประจำของธนาคารเป็นของนายจ้างหรือของบุคคลอื่น

ค. การค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่นายจ้างเรียกให้รับผิด ต้องไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ

สำหรับรายละเอียดของการเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย นอกจากนี้แล้วยังอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดลักษณะหรือสภาพของ

²⁶ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 61.

งานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้างได้ ได้แก่

- (ก) งานสมุหบัญชี
- (ข) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน
- (ค) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมูลค่าคือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาวและไข่มุก
- (ง) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง
- (จ) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (ฉ) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (ช) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคลังสินค้า ซื่อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่า ทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ดังนั้น การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้น จึงให้เรียกเก็บได้จากงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานพนักงานเก็บและหรือจ่ายเงิน กับงานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ โดยจำนวนเงินที่เรียกหรือรับได้ จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่ นายจ้างรับหลักประกัน และให้นายจ้างนำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนและให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบ ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับเงินประกัน

3) การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน²⁷

²⁷ แหล่งเดิม. หน้า 84.

จุดมุ่งหมายหลักของการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย เพื่อไม่ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความตกลงกันระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ไม่ว่าจะลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนและไม่แน่นอน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมาย เห็นว่าการที่จะปล่อยให้อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง หรือความตกลงกันนั้น พื้นฐานของการไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า เสี่ยงเปรียบอยู่ตลอดเวลา กฎหมายจึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตาม

สำหรับแนวคิดเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ควรพิจารณาจากกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่ม ลูกจ้าง และตัวแทนภาครัฐบาล ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกันทั้ง 3 ฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และ ความอยู่รอดของธุรกิจของนายจ้าง ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ค่าครองชีพในระดับ มาตรฐานที่ลูกจ้างพึงดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง และค่าจ้างอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานและ ความสามารถ ส่วนปัจจัยทางภาครัฐบาล ได้แก่ การคำนึงถึงการรวมขอมประนีประนอมทั้งกลุ่ม นายจ้างและกลุ่มลูกจ้างให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกันได้ นำมาซึ่งการประสานผลประโยชน์ของ ส่วนรวม รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้ในรูปประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ที่มี ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการค่าจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร โดยรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน โดยไม่มีกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการ เฉพาะ ทั้งนี้องค์การที่ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง และอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจะกำหนดเป็นรายวัน โดยให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรเป็นแนวทางเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินจำนวน หนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการยังชีพหรือดำรงชีวิตประจำวัน ไม่เลือกใช้เฉพาะลูกจ้างที่เข้าใหม่ หรือ ลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่ฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า ลูกจ้างที่ผ่านงานมา แล้ว หรือลูกจ้างที่มีทักษะในการทำงาน หรือเป็นลูกจ้างประจำเท่านั้น จึงมีความชอบธรรมที่จะ ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ใน ส่วนที่เป็นค่าจ้างรายวัน หรือเป็นค่าจ้างรายเดือนเท่านั้น เงินอื่นใดนอกเหนือจากเงินดังกล่าว ไม่ เป็นค่าจ้างขั้นต่ำทั้งสิ้น

ปัญหาของการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในปัจจุบัน เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นระบบที่ตึงตัว ไม่มีความยืดหยุ่น หากกิจการของนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องการลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างและลดค่าจ้างลง แต่หากการลดค่าจ้างดังกล่าวอาจมีผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นปัญหาว่า ควรมีมาตรการทางกฎหมายอย่างไรที่จะเป็นการช่วยเหลือดูแลทั้งฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้ยังคงมีรายได้ในระดับหนึ่ง

ในส่วนของลูกจ้าง ที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) เช่น ลูกจ้างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา แต่เดิมไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ ค่าจ้างของงานลักษณะดังกล่าวขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง หรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำให้เกิดปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมายสำหรับการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา ทั้งนี้คณะกรรมการค่าจ้างได้เสนอให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้เห็นชอบด้วย จึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2548) โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 25 บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียน ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง²⁸

3.3.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายฉบับนี้ บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือครอบครัวของลูกจ้างเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อผ่อนคลายความเดือดร้อนให้เบาบางหรือหมดสิ้นไป เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง

²⁸ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548.

เงินทดแทน²⁹ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดตาม ลักษณะหรือสภาพของงานหรือจากการทำงาน

กฎหมายกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนเพื่อให้ความช่วยเหลือเยียวยาต่อ ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างและครอบครัวได้รับจากภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการต้อง ขาดรายได้ระหว่างเจ็บป่วยหรือพักรักษาตัวและเฉพาะความสัมพันธ์ทางกฎหมายแพ่ง ก็ไม่อาจ คุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอด้วย เพราะนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในทางแพ่งลักษณะละเมิดก็เฉพาะ แต่กรณีที่ดินมีส่วนกระทำผิดด้วยโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ

เงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนได้ ก็ ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างต้องประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

“ประสบอันตราย” หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อ จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่ง เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

การเจ็บป่วยของลูกจ้างเนื่องจากการทำงานนั้น ต้องพิจารณาลักษณะอาการของโรค ว่าเข้าลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยอาศัยความเห็นของแพทย์ผู้รักษาหรือแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญและพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่การงานของลูกจ้างเพียงใดหรือไม่ หรือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานอาจทำให้เกิดโรคได้หรือไม่ ถ้าเกี่ยวข้องหรืออาจทำให้เกิดโรคได้ ก็เป็นการเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นใน ระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วง เดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่า

²⁹ วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 120-133.

พาหนะนั้น ได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

2) ลูกจ้างต้องไม่เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ (มาตรา 22(1) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537)

3) ลูกจ้างต้องไม่ได้ตั้งใจทำให้ตนเองหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย (มาตรา 22 (2)) ดังนั้น กรณีที่ลูกจ้างประมาทเล็กน้อย จนทำให้ตนเองประสบอันตรายก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ประเภทและอัตราการจ่ายเงินทดแทน

ตามคำนิยามของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เงินทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ (มาตรา 5) ดังนั้น จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นว่าเงินทดแทนมีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท คือ

1) ค่าทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้าง ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนนอกเหนือไปจากลูกจ้าง ได้แก่ บิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือบุตรอายุครบ 18 ปี แล้ว แต่กำลังศึกษาอยู่หรือทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน และบุตรซึ่งเกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย (มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด) รวมถึงผู้ขาดไร้อุปการะ แล้วแต่กรณี

อัตราการจ่ายค่าทดแทนมี 4 อัตรา ดังนี้ (มาตรา 18 วรรค 1)

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปตลอดระยะเวลาดังกล่าว

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ไม่เกินสิบปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะประเภทนั้นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด (มาตรา 18 วรรค 2)

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดระยะเวลาแปดปี

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด (มาตรา 18 วรรค 3)

ค่าทดแทนดังกล่าวข้างต้น ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด (มาตรา 18 วรรคท้าย) คือต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วย 26 และไม่เกินร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งคำนวณจากค่าจ้างสูงสุด ที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบหารด้วย 12

2) ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น (มาตรา 13) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่ลูกจ้างได้จ่ายไปจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแรงงาน ก็คือไม่เกิน 45,000 บาท (ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551) แต่ถ้าลูกจ้างบาดเจ็บอย่างรุนแรงตามลักษณะที่กฎหมายกำหนด ก็จะมีสิทธิได้เพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท (ข้อ 3) นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างบาดเจ็บอย่างรุนแรงมากตามลักษณะที่กฎหมายกำหนด ก็จะมีสิทธิได้รับเพิ่มขึ้นอีก รวมแล้วไม่เกิน 200,000 บาท (ข้อ 4) ซึ่งถ้าค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวยังไม่เพียงพอ นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 300,000 บาท โดยให้คณะกรรมการการแพทย์พิจารณาและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้ความเห็นชอบ (ข้อ 5) และถ้าลูกจ้างต้องเข้ารักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยใน โดยมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไป นายจ้างต้องจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 1,300 บาท (ข้อ 6)

3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจหรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และด้านอาชีพไม่เกิน 20,000 บาท และเป็นค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท (ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2539 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2539)

4) ค่าทำศพ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพของลูกจ้างประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 16)

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยไม่มีผู้จัดการศพ นายจ้างต้องเป็นผู้จัดการศพไปพลางก่อน จนกว่าจะมีผู้มาขอเป็นผู้จัดการศพ โดยจะใช้เงินค่าทำศพเกิน 1 ใน 3 ของค่าทำศพไม่ได้ แต่ถ้าลูกจ้างได้ตายไปครบ 72 ชั่วโมงแล้ว ยังไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพ นายจ้างก็ต้องจัดการศพเองตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในกรณีให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้ (มาตรา 17)

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ยังได้บัญญัติข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนไว้ด้วย ในมาตรา 22 คือ (1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ และ (2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

3.3.4 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายฉบับนี้ บัญญัติขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้บุคคลทั้ง 2 ฝ่าย มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติได้โดยเร็ว เพื่อความสงบสุขใน

การใช้แรงงาน ดังนั้น การใช้แรงงานการขนส่งทางบก ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้ด้วย

โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ เช่น

1) มาตรา 5 คำนิยาม “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

2) มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้ 1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การเลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ 7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3) กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยบทบัญญัติของกฎหมายมีทางออกอยู่ 3 ทางคือ ตั้งผู้ชี้ขาด นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน หรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน แต่ข้อพิพาทดังกล่าวในบางกิจการ รวมทั้งกิจการขนส่งทางบกจะต้องส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 และกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

4) กฎหมายฉบับนี้ จะบัญญัติถึงการก่อตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

3.3.5 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ ที่จะประเด็นเกี่ยวข้องในการศึกษาเช่น

1) มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้มีนิยามที่สำคัญ เช่น

(1) การขนส่ง หมายความว่า การขนส่งคน สัตว์หรือสิ่งของ โดยทางบกด้วยรถ

(2) การขนส่งประจำทาง หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกำหนด

(3) การขนส่งไม่ประจำทาง หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างโดยไม่จำกัดเส้นทาง

(4) การขนส่งโดยรถขนาดเล็ก หมายความว่า การขนส่งคนหรือสิ่งของหรือคนและสิ่งของรวมกัน เพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกำหนดด้วยรถที่มีน้ำหนักบรรทุกรวมกันไม่เกินสี่พันกิโลกรัม

(5) การขนส่งส่วนบุคคล หมายความว่า การขนส่งเพื่อการค้าหรือ ธุรกิจของตนเอง ด้วยรถที่มีน้ำหนักเกินกว่าหนึ่งพันกิโลกรัม

(6) การขนส่งระหว่างจังหวัด หมายความว่า การขนส่งประจำทาง การขนส่งไม่ประจำทาง หรือการขนส่งส่วนบุคคล ซึ่งกระทำระหว่างจังหวัดกับจังหวัด

(7) การขนส่งระหว่างประเทศ หมายความว่า การขนส่งประจำทาง การขนส่งไม่ประจำทาง หรือการขนส่งส่วนบุคคล ซึ่งกระทำระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

(8) การบริหารจัดการขนส่ง หมายความว่า การรับจ้างรวบรวมคน สัตว์ หรือสิ่งของและจัดให้บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ทำการขนส่งจากที่แห่งหนึ่งไปยังที่อีกแห่งหนึ่งในความรับผิดชอบของผู้บริหารจัดการขนส่ง

(9) รถ หมายความว่า ยานพาหนะทุกชนิดที่ใช้ในการขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น และหมายความรวมถึง รถพ่วงของรถนั้นด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่รถไฟ

2) มาตรา 27 ใบอนุญาตประกอบการขนส่งมีสี่ประเภทคือ 1) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งประจำทาง 2) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งไม่ประจำทาง 3) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งโดยรถขนาดเล็ก 4) ใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคล ใบอนุญาตประกอบการขนส่งประจำทาง ใบอนุญาตประกอบการขนส่งไม่ประจำทาง หรือใบอนุญาตประกอบการขนส่งโดยรถเล็กให้ใช้เป็นใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคลได้

3) มาตรา 92,93 และมาตรา 94 ได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ผู้ประจำรถที่ต้องได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน ได้แก่ 1) ผู้ขับรถ 2) ผู้เก็บค่าโดยสาร 3) นายตรวจ และ 4) ผู้บริการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4) มาตรา 95 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถมีดังนี้

(1) ชนิดที่หนึ่ง ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนัก บรรทุก รวมกันไม่เกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัมที่มีได้ใช้ขนส่งผู้โดยสารหรือ สำหรับรถขนส่งผู้โดยสารไม่เกินยี่สิบคน

(2) ชนิดที่สอง ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนัก บรรทุก รวมกันเกินกว่าสามพันห้าร้อยกิโลกรัมที่มีได้ใช้ขนส่งผู้โดยสารหรือ สำหรับรถขนส่งผู้โดยสารเกินยี่สิบคน

(3) ชนิดที่สาม ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถซึ่งโดยสภาพ ใช้สำหรับลากจูงรถอื่นหรือ ล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใดๆ บนล้อเลื่อนนั้น

(4) ชนิดที่สี่ ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับรถที่ใช้ขนส่งวัตถุอันตรายตาม ประเภท หรือชนิดและลักษณะการบรรทุกตามที่อธิบดีกำหนด

5) มาตรา 103 ทวิ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถปฏิบัติหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง นับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถได้พักติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปอีกไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน

6) การคุ้มครองบุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับค่าชดเชยค่าจ้างเบื้องต้นจากการเกิดความเสียหายที่เกิดกับชีวิตและร่างกายเนื่องจากการขนส่งตาม มาตรา 60 ได้แก่ผู้เสียหายดังต่อไปนี้ 1) ผู้เสียหาย ซึ่งมีใ้ได้อยู่ในรถคันที่ก่อให้เกิดความเสียหาย แต่ได้รับความเสียหายจากรถที่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น 2) ผู้เสียหายซึ่งอยู่ในรถคันที่ก่อให้เกิดความเสียหาย แต่ไม่รวมถึงผู้ขับรถ คนงาน หรือลูกจ้างประจำรถ ซึ่งอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ 3) ผู้เสียหายซึ่งอยู่ในรถคันที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย

7) มาตรา 36 ผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบการขนส่งต้องจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.3.6 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขต่างๆ จะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการใช้ทางของผู้ขับขี่รถ คนเดินเท้า หรือคนที่จูง ขี่ หรือไล่ต้อนสัตว์ เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้รถสัญญาณจราจร การใช้ทางเดินรถ ความเร็วของรถ อุบัติเหตุ คนเดินเท้า สัตว์และสิ่งของในทาง เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดที่จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1) มาตรา 6 ห้ามมิให้ผู้ใดนำรถที่มีสภาพไม่มั่นคงแข็งแรง หรืออาจเกิดอันตราย หรืออาจทำให้เสื่อมเสียสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้ คนโดยสาร หรือประชาชนมาใช้ในทางเดินรถฯ

2) มาตรา 43 ห้ามมิให้ผู้ขับขี่ขับรถ

(1) ในขณะที่อ่อนความสามารถในอันที่จะขับ

(2) ในขณะที่เมาสุราหรือของเมาอย่างอื่น

(3) ในลักษณะที่ขวางการจราจร

(4) โดยประมาทหรือน่าหวาดเสียว อันอาจเกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สิน

เป็นต้น

มาตรา 160 วรรคสอง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 43 (1) (2) (5)ฯ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3) มาตรา 43 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ขบขี้เสพยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือเสพวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ทั้งนี้ ตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้เจ้าพนักงานจราจร พนักงานสอบสวน พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือผู้ตรวจการมีอำนาจจัดให้มีการตรวจสอบผู้ขบขี้รถบางประเภทตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาว่าได้เสพยาเสพติดให้โทษหรือเสพวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทตามวรรคหนึ่งหรือไม่และหากผลการตรวจสอบในเบื้องต้นปรากฏว่าผู้ขบขี้คนนั้นไม่ได้เสพก็ให้ผู้ขบขี้คนนั้นขับรถต่อไปได้

ในกรณีที่ผู้ขบขี้ตามวรรคสองไม่ยอมให้ตรวจสอบ ให้เจ้าพนักงานจราจร พนักงานสอบสวน พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือผู้ตรวจการมีอำนาจกักตัวผู้ขบขี้ไว้ เพื่อดำเนินการตรวจสอบได้ภายในระยะเวลาเท่าที่จำเป็นแห่งกรณีเพื่อให้การตรวจสอบเสร็จสิ้นไปโดยเร็วและเมื่อผู้ขบขี้ยอมรับการตรวจสอบแล้ว หากผลการตรวจสอบในเบื้องต้นปรากฏว่าไม่ได้เสพ ก็ให้ปล่อยตัวไปทันที

การตรวจสอบตามมาตรานี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 157 ทวิ วรรคสอง ผู้ขบขี้ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 43 ทวิ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทอีกหนึ่งในสาม และให้ศาลสั่งพักใช้ใบอนุญาตขบขี้มีกำหนดไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือเพิกถอนใบอนุญาตขบขี้

4) มาตรา 67 ผู้ขบขี้ต้องขับรถด้วยอัตราความเร็วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือตามเครื่องหมายจราจรที่ได้ติดตั้งไว้ในทาง

3.3.7 กฎกระทรวงต่างๆ

กฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการขนส่งทางบกประกอบด้วย กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)

เป็นการบัญญัติเนื้อหาในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นไม่อาจที่จะกำหนดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันที่กำหนดให้เป็นวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้ (1) งานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว และ (2) งานในป่า

งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างก็สามารถที่จะทำความตกลงกับลูกจ้างได้ว่า ลูกจ้างจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ หรือลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ แล้ว นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนก็ได้

2) กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541)

เป็นการบัญญัติเนื้อหา ในกรณีของงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป จึงกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ³⁰ ดังนี้ การกำหนดระยะเวลาทำงานปกติ เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียง หรืองานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด นายจ้างอาจรับเด็กอายุไม่ต่ำกว่าสิบหกปีเข้าทำงานดังกล่าวได้, ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนแรง (แรง หมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ และในวันหยุด ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามประเพณี ในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล) โดยไม่มีการเหมาจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดี ประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด เป็นต้น

3) กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

เนื่องจากงานขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป จึงกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และโดยที่ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ จึงออกกฎกระทรวงนี้ มีสาระสำคัญ คือ³¹ (1) ให้นายจ้าง

³⁰ กฎหมายดอตคอม. (2541, 14 กันยายน). กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-2/Newkkat-2-1/N1868.html>

³¹ กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2541, 14 กันยายน). กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554. จาก http://www.diwsafety.org/download/law/005/lab_028.pdf

กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบก วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง (กรณีงานขนส่งวัตถุอันตราย ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 23 กำหนดเวลาทำงานปกติ ได้ไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง) (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง กรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว ลูกจ้างอาจทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร (3) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งสี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้ว ต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง (4) ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสี่ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว และ (5) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

ดังนั้น จึงทำให้เห็นได้ว่าลักษณะของการทำงาน ในงานขนส่งนั้น มีความแตกต่างจากงานทั่วไป อนุสัญญาระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและของไทยจึงมีการออกกฎหมายมาคุ้มครองเป็นการเฉพาะ

จากกรณีที่อนุสัญญาระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 67 และฉบับที่ 153 ซึ่งได้มีการระบุไว้ดังต่อไปนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 67 มีการระบุว่า ชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ / 8 ชั่วโมงต่อวัน

อนุสัญญา ฉบับที่ 153 มีการระบุว่า

(1) พนักงานขับรถทุกคนต้องมีสิทธิ์พักหลังจากขับรถติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมง หรือหลังจากทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมง

(2) ระยะเวลาการขับรถทั้งหมดต่อวัน มากที่สุดต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน

(3) ระยะเวลาการขับรถทั้งหมดต่อสัปดาห์ มากที่สุดต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าลักษณะของการทำงานในงานขนส่งนั้น มีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป จึงต้องมีการออกกฎหมายมาคุ้มครองเป็นการเฉพาะ

บทที่ 4

วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง กรณีขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก

การขนส่งทางบกในประเทศไทยจะมี 3 แนวทาง ได้แก่ ทางถนน ทางระบบราง (รถไฟ) และทางท่อ การขนส่งทางถนนจะเป็นรูปแบบหลักที่ใช้ในประเทศไทย แบ่งประเภทการขนส่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ การขนส่งคน ขนส่งสัตว์ และขนส่งสิ่งของ ความต้องการ (Demand) แรงงานขนส่งจึงเป็นความต้องการที่ต่อเนื่องมาจากการผลิตสินค้าและการให้บริการอื่น อัตราการเติบโตของธุรกิจการขนส่งสำหรับแรงงานหลักที่ใช้สำหรับการขนส่งโดยทางถนน ได้แก่ พนักงานขับรถ การขับรถเป็นงานที่ต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความตึงเครียดทางประสาทได้ และอ่อนเพลียได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นแรงงานในงานขนส่งทางถนน จึงควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษเกี่ยวกับ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก ค่าจ้าง สวัสดิการ สุขภาพร่างกาย เครื่องมือเครื่องใช้ และสภาพของยานพาหนะ เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งกรณีขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้น แรงงานขนส่งคือ ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของระบบการผลิต และการบริการ ทรัพยากรมนุษย์จะแตกต่างจากทรัพยากรอื่น โดยเป็นทรัพยากรที่มีความต้องการ ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ตามแรงกระตุ้นเป็นทรัพยากรที่พัฒนาได้ การบริหารจัดการจึงมีความซับซ้อนกว่าการบริหารทรัพยากรอื่น สำหรับแนวคิด ทฤษฎีที่จะช่วยสร้างความเข้าใจสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 กรณีเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน แนวคิดเกี่ยวกับการเหนี่ยวนำจากการทำงาน เป็นต้น

ลูกจ้างที่ทำงานในงานขนส่งกรณีขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกจะมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานแยกเป็นพิเศษต่างหากจากแรงงานอื่นๆ เนื่องจากสภาพการทำงานแตกต่างกันมาก เช่น แตกต่างในเรื่องช่วงเวลาทำงาน วันหยุด การคำนวณจำนวนแรงในการทำงาน ความเป็นอยู่ของลูกจ้างบนรถ ความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจร่างกายของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างในกิจการดังกล่าวนี้ จะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

สำหรับปัจจุบันการขนส่งสินค้าที่ผ่านๆ มาจะมีอุบัติเหตุทางรถยนต์เกิดขึ้นบ่อยขึ้น ก็เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งจากแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสิ่งของที่ทำงานหนักเกินไปพักผ่อน

น้อย ทำให้เพลอตัว หรือหลับในขณะที่ขับรถ ดังนั้น จึงต้องเข้มงวดกับนายจ้างให้ดูแลลูกจ้าง โดยจัดวัน เวลา ทำงาน เวลาพักของพนักงานขับรถ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งอาจจะช่วยลดอุบัติเหตุทางรถยนต์ได้อีกทางหนึ่ง ดังนั้น จึงได้ทำการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบก ในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดเวลาทำงาน

มาตรการทางกฎหมายได้มีการกำหนดเวลาทำงานของแรงงานรถบรรทุกในประเทศไทย โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ

1) กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) คุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ งานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง ห้ามให้ลูกจ้าง ซึ่งจับย้ายยานพาหนะ ทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นหนังสือ และทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือ ปัญหาจราจร ให้มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากได้ทำหน้าที่มาแล้ว ไม่เกิน 4 ชั่วโมง หรืออาจตกลงกันให้พักไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที แต่รวมแล้ว วันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และการจะเริ่มทำงานในวันถัดไป จะต้องพักมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง เป็นต้น

2) พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มีสาระสำคัญ เช่น การขนส่งหมายความว่า การขนส่งคน สัตว์ หรือสิ่งของ โดยทางบก ด้วยรถ รถ หมายความว่า ยานพาหนะทุกชนิดที่ใช้ในการขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่นและหมายความรวมถึงรถพ่วงของรถนั้นด้วย ทั้งนี้เว้นแต่รถไฟ การประกอบการขนส่ง ต้องมีใบอนุญาตการปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ห้ามขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง นับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ได้พักติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปอีกไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีอนุสัญญาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ซึ่งได้มีการระบุเรื่องชั่วโมงการทำงานของการขนส่งทางถนน โดยมีสาระสำคัญว่าห้ามไม่ให้เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และ 8 ชั่วโมงต่อวัน และหากมีการคิดอัตราค่าล่วงเวลาของอนุสัญญาดังกล่าว ได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับไม่น้อยกว่า 1.25 ของอัตราค่าจ้างปกติ หรือไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ

จากมาตรการทางกฎหมายดังกล่าว ได้มีการกำหนดเวลาการทำงานตามกฎหมายทุกประการ เช่น มีเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุด วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และระบุว่าพนักงานขับรถห้ามทำงานล่วงเวลา หรือทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างให้พนักงานขับรถทำงานแตกต่างจากเวลาที่กำหนด เพราะทุกบริษัทก็จะต้องเร่งให้บริการเพื่อขนส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

ได้ตามที่ลูกจ้างต้องการ คือความรวดเร็ว พนักงานขับรถจึงต้องขับรถหามรุ่งหามค่ำ โดยฝ่าฝืนต่อกฎหมายแรงงาน (กฎกระทรวงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2541) ซึ่งเป็นกฎหมายปกป้องและถนอมคุณภาพชีวิตแรงงานและมีโทษทางอาญาอีกด้วย สิ่งที่มาคือทำให้พนักงานขับรถเหล่านี้ต้องใช้ชีวิตบนท้องถนนหลายชั่วโมง หรือบางครั้งต้องขับรถข้ามวันข้ามคืน หรือหลายวัน และหลายคืนติดต่อกัน เช่นการขับรถขนส่งสินค้าไปส่งลูกค้าต่างประเทศ เช่น ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และประเทศมาเลเซีย เป็นต้น หรือขับรถส่งสินค้าต่างจังหวัดที่ระยะทางไกลๆ เช่น นำสินค้าไปส่งลูกค้าที่จังหวัดขอนแก่น รถออกจากจังหวัดระยองเวลา 03.30 น. ถึงจังหวัดขอนแก่นเวลา 12.30 น. ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ 9-10 ชั่วโมง รอขนถ่ายสินค้าอีก 1 ชั่วโมง ส่งสินค้าเรียบร้อยแล้วขับรถกลับบริษัท ใช้ระยะเวลาเท่าเดิม โดยประมาณ หรือบางครั้ง พนักงานขับรถ ก็ได้รับคำสั่งให้ขับรถไปรับสินค้าต่ออีกที่หนึ่งก็มี จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นได้ว่า พนักงานขับรถ ต้องใช้เวลาอยู่กับรถ อยู่บนท้องถนนเกินกว่าเวลาทำงานปกติ ที่กำหนดเวลาทำงานไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน ลูกจ้างแรงงานขนส่งเหล่านี้ จะไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา เหมือนพนักงานทั่วไป ทั้งที่ก็ได้ทำงานเหมือนกัน

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการขนส่งทางบกใช้พนักงานขับรถทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวแล้ว นายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง จะเกิน 2 ชั่วโมงได้ก็เฉพาะมีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจรเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ ถนอมชีวิต สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานขับรถและการป้องกันมิให้ธุรกิจหรือทรัพย์สินเกิดความเสียหาย กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) จึงระบุว่ามิให้จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานขับรถ แต่ให้จ่ายเป็นค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นหรือที่ทำเกิน เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ แต่ในความเป็นจริง นายจ้างบางรายกลับใช้วิธีการจ้างงาน โดยกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือนให้พนักงานขับรถบรรทุกเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำหนดค่าจ้างในรูปของค่าที่ขยตามระยะทางบางส่วนจะจ้างเป็นการจ่ายค่าที่ขยเป็นลักษณะเงินจูงใจ และหลบเลี่ยงมิให้เป็นค่าจ้างตามกฎหมายหรือหลบเลี่ยงมิให้เป็นฐานค่าจ้างตามความเป็นจริงที่จะถูกนำไปคำนวณการจ่ายค่าทำงานในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นหรือที่ทำเกิน หรือทำงานล่วงเวลาอันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั่นเอง

เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทางลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงาน พบว่าลูกจ้างที่ฟ้องคดี ถูกเลิกจ้าง ถูกกดดันให้ออกจากงาน ไม่ให้ขับรถ หรือให้ขับรถเพียงวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ตามที่กฎกระทรวงกำหนด จากแนวการวินิจฉัยของศาลแรงงานและศาลฎีกาก็ยังไม่มีมีการพิจารณาในระดับมาตรฐานเดียวกัน บางคดีศาลใช้ฐานค่าจ้างที่เป็นเงินเดือนแท้ๆ เท่านั้น ในการ

คำนวณค่าจ้างในชั่วโมงที่ทำงาน บางคดีศาลนำค่าเที่ยวในชั่วโมงทำงานปกติไปคำนวณค่าจ้างในชั่วโมงที่เกินด้วย และที่สำคัญหลายคดีศาลวินิจฉัยว่านายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงค่าเที่ยวในลักษณะเหมารวมค่าล่วงเวลาได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน ตามที่ปรากฏในคำพิพากษาดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3631-3667/2552 วินิจฉัยว่า ค่าเที่ยวที่กำหนดขึ้นตามระยะทางเป็นสำคัญ มิได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ ค่าเที่ยวดังกล่าวมิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการขับรถในส่วนที่เกินเวลาทำงานปกติ แต่มีลักษณะตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทำงานในชั่วโมงที่เกินเวลาทำงานปกติ โดยนำเงินเดือนและค่าเที่ยวมาเป็นฐานในการคำนวณค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ เพื่อคำนวณเงินค่าจ้างในชั่วโมงทำงานที่เกินชั่วโมงทำงานปกติ จะถือเงินค่าเที่ยวเป็นค่าทำงานในชั่วโมงที่เกินไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ในคำพิพากษาของศาลแรงงานคดีหมายเลขแดงที่ 7102/2551, 8888-8889/2551 และ 546-564/2553 ได้มีคำวินิจฉัยในทำนองว่า ค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างเหมารวมโอที ที่นายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกัน ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด และฐานค่าจ้างในการคำนวณค่าจ้างในชั่วโมงทำงานที่เกินปกติ คือเงินเดือนแท้ๆ เท่านั้น ไม่อาจนำค่าเที่ยวมาคำนวณได้ ซึ่งข้อเท็จจริงในคดีนี้เอง ปรากฏว่านายจ้างสั่งให้พนักงานขับรถขับรถห้ามรุ่งห้ามค่ำ ทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้พักผ่อนตามชั่วโมงที่กฎกระทรวงกำหนด ผ่าฝืนต่อกฎกระทรวงฉบับที่ 12 คดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา อันเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างในการจ้างงานและทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมรับเงื่อนไขการจ้างที่เลวร้ายเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีพ และจะมีนายจ้างที่รายที่จะตกลงให้ค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้าง เพราะในความเป็นจริงกลไกการต่อรองค่าจ้างเพื่อความเป็นธรรมไม่ได้เป็นไปตามหลักการที่ควรจะเป็น กฎหมายแรงงานจึงกลายเป็นกฎหมายที่สกัดกั้นการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม นายทุนขนาดใหญ่หรือขนาดกลางก็จะอ้างว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว จะเห็นได้ว่ารูปแบบการปฏิบัติของบริษัทขนส่งดังกล่าวล้วนแต่ไม่ได้คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานขับรถ และประชาชนผู้ใช้นั่นทั่วไป เพราะการทำงานที่ใช้เวลายาวนาน พักผ่อนน้อยส่งผลทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายบนท้องถนนดังที่เห็นและเป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์อยู่เป็นประจำ และการที่บริษัทขนส่งใช้รูปแบบการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ที่ได้ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ส่วนสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Worker Federation: ITF) ได้มีการเรียกร้องให้กำหนดชั่วโมงการทำงานของพนักงานขับรถให้ทำงานไม่เกิน

48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 153 สัญญาหลายอย่างที่สามารถบ่งบอกถึงความเหนื่อยล้าหรือความอ่อนเพลียของพนักงานขับรถ ซึ่งการแสดงออกของอาการต่อไปนี้มากกว่า 1 อย่าง เป็นการบ่งบอกว่าพนักงานขับรถเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย เช่น การหา วัสดุเก็บหรือระบบหรือหน้าต่างเริ่มหนัก เริ่มมองเห็นภาพเบลอ ตาเริ่มมองเห็นเป็นอย่างอื่น หลับในและไม่มีสมาธิ เริ่มหงุดหงิด ไม่มีความอดทน ปฏิกริยาตอบสนองเริ่มช้าลง มีภาวะเกร็งหรือเป็นตะคริว ความเร็วในการขับรถไม่สม่ำเสมอ ขึ้นๆ ลงๆ เริ่มเปลี่ยนเกียร์แย่งง เข้าเกียร์ไม่ถูก ขับรถคร่อมเลน หรือขับเร็วบนขอบถนน ชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอนเป็นปัญหาสำคัญที่กล่าวถึงกันมาช้านานแล้ว คือ การจ่ายงานในแต่ละวัน ซึ่งหมายถึงความไม่แน่นอนอย่างยิ่งเกี่ยวกับเวลา และสถานที่ทำงานในวันถัดไป ลักษณะงานของงานขนส่งทางบกส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและทำมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเกิน 6 วันต่อสัปดาห์ อีกทั้งเป็นงานที่มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่มีการเข้าใจว่าการทำงานเกินกว่าเวลานั้น ได้มีการเหมารวมอยู่ในค่าที่ข่วยอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้การทำงานดังกล่าวมากเกินไป นอกจากจะไม่เป็นธรรมกับผู้ใช้แรงงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจนก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้¹ ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวจึงมีความเห็นว่า ควรแก้ไขกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) โดยให้มีการกำหนดค่านิยามให้ชัดเจนว่าเริ่มจากจุดใดและสิ้นสุด ณ จุดใด โดยใช้แนวทางตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ซึ่งกล่าวถึงการทำงานในกิจการขนส่ง (Running Time) ให้หมายความถึง ระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้นและยังให้หมายถึงเวลาระหว่างวันที่ต้องหยุดตามคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

4.2 การกำหนดเวลาพัก

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย วันละ 1 ชั่วโมง หลังจากการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน แต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพัก ครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง แต่สำหรับงานขนส่งทางบก ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 4 ได้กำหนดเวลาพักเป็นการเฉพาะคือ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง และตามพระราชบัญญัติขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 มาตรา 103 ทวิ ที่บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ใน

¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 28.

การปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถปฏิบัติหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง นับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถได้พักติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปอีก ไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน” ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะชั่วโมงการทำงานของงานขนส่งทางบก มีลักษณะที่แตกต่างจากงานทั่วไปอย่างชัดเจน

ส่วนกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดเวลาพักไว้เช่น ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที กรณีที่ทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน และมีเวลาพักอย่างน้อย 60 นาที กรณีที่การทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และหากให้ทำงานนอกเหนือไปจากชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้แล้ว จะต้องได้รับค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และกรณีที่ให้ทำงานในช่วงดึกคือ ตั้งแต่เวลา 22 นาฬิกา ถึง เวลา 5 นาฬิกา ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 อีกต่างหาก ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการกำหนดเรื่องวันพักของรถขนส่งสิ่งของ คือ ขับได้ไม่เกิน 11 ชั่วโมง หลังจากพักติดต่อกันอย่างน้อย 10 ชั่วโมง และห้ามขับหลังจากทำงานมาแล้ว 60-70 ชั่วโมง ในเวลา 7 ถึง 8 วันติดต่อกัน และพนักงานขับรถสามารถเริ่มรอบทำงานใหม่ได้ในเวลา 7-8 วัน ติดต่อกันหลังจากได้พักมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 34 ชั่วโมงติดต่อกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การกำหนดเวลาพักของแรงงานรถบรรทุกทุกสิ่งของนั้น แต่ละประเทศจะกำหนดแตกต่างกันอย่างเห็น ได้ชัด เพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ก็เพื่อเป็นการควบคุมและเป็นการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุตนเอง แต่ทั้งนี้ปัญหาในเวลาของการเดินทางในช่วงชั่วโมงเร่งด่วนที่เร็วเกินไปหรือไม่ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นช่วงของการทำงานหลังพวงมาลัยที่ยาวนานนั้นเป็นเรื่องที่หนีไม่พ้น ซึ่งไปเกี่ยวพันกับการถกเถียงในเรื่องของชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักผ่อน และหากคำนึงถึงการที่ได้นั่งอยู่บนรถประจำทางนานกว่า 5 ชั่วโมง โดยไม่มีเครื่องดื่ม อาหาร หรือสิ่งที่จะทำให้กระปรี้กระเปร่า หรือแม้แต่ห้องน้ำก็ทำให้เกิดปัญหาส่วนตัวตามมา อีกทั้งความน่าเบื่อ ความซ้ำซากจำเจของการเดินทางบนถนนเส้นทางเดิมๆ ระดับความถี่และเสียงต่ำของเสียงอึกทึก การเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิของสภาพแวดล้อม จากปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ได้นำไปสู่การง่วงซึม ง่วงนอน ครึ่งหลับครึ่งตื่น ความตึงเครียด และการเจ็บป่วยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นเรื่องที่รู้และตระหนักกันดี ของพนักงานขับรถ ที่มีการตายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จากอุบัติเหตุและเนื่องจากการเจ็บป่วยทางสุขภาพ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัญหาที่พนักงานขับรถขนส่ง จะต้องประสบมากกว่าคนที่ทำงานอาชีพอื่นๆ ทั่วไปนั่นเอง ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการกำหนดเวลาพักให้กับลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการแบ่งซอยการพักไม่น้อยกว่าครึ่งละสามสิบนาที ในกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 4 ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 แม้ว่าโดยหลักการ

แล้ว เวลาพักเนื่องจากการทำงานควรจะต้องถูกกำหนดโดยกฎหมายแรงงานซึ่งพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2542 มาตรา 103 ทวิ ก็ได้บัญญัติรับรองไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม ว่าข้อบัญญัติใดๆ ของมาตรานี้ จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่เนื่องจากการกำหนดแบ่งชอยเวลา มิได้ถูกบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ไปกำหนดในกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ซึ่งกระบวนกรตรากฎหมายและการปรับปรุงแก้ไขสามารถกระทำได้สะดวกและรวดเร็วกว่าการตราและการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2542

4.3 การกำหนดวันหยุดและวันลา

ตามมาตรการทางกฎหมาย ได้มีมาตรการเกี่ยวกับวันหยุดและวันลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่อง วันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 28) คือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 1 วัน โดยจะต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน และจะตกลงกันให้วันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ ในงานบางประเภท (ตามที่กฎหมายกำหนด) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน สะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ใน ระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน และนอกจากนี้ยังมีการกำหนดวันหยุดตามประเพณี (มาตรา 29) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า ปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย รวมถึงเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 30) ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ (โดยได้รับค่าจ้าง) ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน ทำงาน และวันลาป่วย (มาตรา 32 และมาตรา 57) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ เท่าที่ป่วยจริง โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในระหว่างที่ลาป่วยด้วย แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้เกินกว่าปีละ 30 วัน และเรื่องสิทธิการลาคลอด (มาตรา 41 และ 59) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลา เพื่อการคลอดบุตร ครรภ์ละไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับวันหยุด ในระหว่างการลาด้วย ในการลาคลอดนั้น ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างระหว่างการลา แต่ไม่เกิน 45 วัน การกำหนดในเรื่องลาเพื่อรับราชการทหาร (มาตรา 35 และ 58) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลา เพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน

ส่วนมาตรการคุ้มครองเรื่องวันหยุดกับวันลาของกฎหมายต่างประเทศนั้น เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ว่าให้หยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดตามประเพณี 14 วัน และวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีสิทธิหยุดได้โดยได้รับค่าจ้าง โดยแรงงานที่ได้ทำงานมาแล้ว 6 เดือน สามารถลาหยุดได้ 10 วัน เป็นต้น

ปัญหาของแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกในกรณีปัญหาวันหยุด และวันลา นั้นสืบเนื่องจากแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดและวันลา หากวันไหนหยุดหรือลา ก็จะไม่ได้อำนาจนั่นเอง ดังเช่นปัญหาตามตัวอย่างคำพิพากษาที่ 6944/2550 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า แม้โจทก์จะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่โจทก์ก็หาได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดไม่ แม้โจทก์จะให้ลูกจ้างสามารถหยุดโดยได้รับค่าจ้างอีกปีละไม่น้อยกว่า 30 วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนด อันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าว จึงหาใช่เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ เพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้ เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็มีได้ระบุให้ชัดเจนว่า วันลาหยุดดังกล่าวเป็นการขอลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย ถือได้ว่าลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี²

ซึ่งปัญหาของคดีลักษณะนี้ส่วนหนึ่งเกิดขึ้น โดยนายจ้างไม่เข้าใจว่า การหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องสั่งให้ลูกจ้างหยุด โดยนายจ้างมักเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องใช้สิทธิลาหยุดด้วยตนเอง ถ้าไม่ลาถือว่าสละสิทธิไป ความเข้าใจทำนองนี้เป็นเหตุให้การจัดสรรวันหยุดต่างๆ ให้ลูกจ้างคลาดเคลื่อนไม่ตรงต่อกฎหมาย ในธุรกิจขนส่งโดยเฉพาะการขนส่งที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวมักมีฤดูกาลที่มีนักท่องเที่ยวมากน้อยต่างกัน ในช่วงที่มีนักท่องเที่ยวน้อยนายจ้างมักให้ลูกจ้างหยุดงานในลักษณะเช่นเดียวกับคดีนี้ ซึ่งหากจะนำวันที่ให้หยุดดังกล่าวมาเทียบกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายปีละ 6 วัน จะเห็นได้ว่าวันหยุดที่นายจ้างให้หยุดในฤดูกาลที่นักท่องเที่ยวมีจำนวนมากกว่า แต่นายจ้างก็ไม่ได้บริหารจัดการวันหยุดดังกล่าวให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีเสียก่อนที่เหลืค่อยจัดให้เป็นวันหยุดอื่น ปัญหาจึงเกิดขึ้นและคดีลักษณะนี้ก็มีใช้เรื่องแรกที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาในลักษณะนี้ เหตุที่นายจ้างมิได้จัดสรรวันหยุดให้ชัดเจนก็ด้วยเหตุที่ไม่เข้าใจแท้จริงและวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติตนเอง ดังนั้นจึงเห็นว่าแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกควรจะได้รับ ความคุ้มครองแรงงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และต้องได้รับสิทธิเมื่อทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี รวมทั้งได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกทั้งต้องได้รับค่าจ้างด้วยเช่นเดียวกับแรงงานอื่น ดังนั้นในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับการทำงานตาม

² LAI BROTHER S. (ม.ป.ป.). วารสารทางกฎหมายแรงงานประจำเดือน มกราคม 2553. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2554, จาก <http://www.laibros.com/thai/law%2001.php>

ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 โดยข้อบังคับการทำงานนั้น จะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการที่สำคัญบางประการ เช่น วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา รวมถึงหลักเกณฑ์การหยุด เป็นต้น³

4.4 การกำหนดการจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

มาตรการทางกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายของประเทศไทย ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการกำหนดค่าล่วงเวลาไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ 1) เป็นค่าทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือ 2) เป็นค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือ 3) เป็นค่าทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงาน หรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานในแต่ละวันไว้ ตามเวลาทำงานของงานแต่ละประเภท แต่วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงสำหรับงานทั่วไป เช่น เริ่มงานเวลา 08.00 น. เลิกงานเวลา 17.00 น. เป็นต้น

ดังนั้น การทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานนอกเวลาทำงานปกติ จึงถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ในบางกรณีพนักงานมาทำงานในเวลาทำงานปกติไม่ครบ 8 ชั่วโมง แล้วทำงานล่วงเวลาต่อ เช่น เริ่มงาน 13.00 น. เลิกงานเวลา 17.00 น. และทำงานต่อถึง 20.00 น. ถือว่าเป็นการ

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 108 “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา (6) วินัยและโทษทางวินัย (7) การร้องทุกข์ (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก.”

ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ทำได้หรือไม่ คำตอบก็คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ 17.00 น. ถึง 20.00 น. ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา เพราะถือว่าเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกตินั่นเอง สามารถทำได้หากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ข้อสำคัญของการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดคือ กฎหมายห้ามไม่ให้ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นครั้งคราวไป ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 24 และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน หากหยุดจะเสียหายแก่งานตามมาตรา 25 แต่ในทางตรงกันข้าม หากลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาหรือมาทำงานในวันหยุดเอง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานผู้มีอำนาจหรือนายจ้างได้หรือไม่ คำตอบคือ ทำได้ แต่ไม่ได้ค่าจ้าง เนื่องจากเป็นการมาทำงานเองโดยที่นายจ้างไม่ได้สั่ง หรือไม่ได้ตกลงให้มาทำงาน นายจ้างจึงสามารถปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างกรณีดังกล่าวได้ แต่ข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องอาจไม่เหมือนกันตลอดไป ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เช่น ประเพณีปฏิบัติอาจมีการลงชื่อทำงานไว้ล่วงหน้าทุกครั้ง โดยการวางแผนการทำงานของหัวหน้างานตามแผนการทำงานและทำงานตามแผนงานที่วางไว้ โดยไม่ต้องรอผลการอนุมัติให้ทำงานล่วงเวลา เป็นอย่างนี้ทุกครั้งไป ย่อมแสดงให้เห็นว่านายจ้างได้ตกลงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามแผนการทำงานที่หัวหน้างานวางแผนไว้แล้ว ดังนั้นถือว่ามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ดังนั้นการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลา จึงต้องมีการตกลงกันทุกครั้งไป ลักษณะของการตกลงกันที่ปฏิบัติกันทั่วไปคือ การลงชื่อทำงานล่วงเวลา ลงชื่อทำงานในวันหยุด และหัวหน้างานผู้มีอำนาจอนุมัติ จึงถือว่ามี การตกลงกันทำงานล่วงเวลา ข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมคือ ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น งานขนย้ายสินค้าลงเรือ ซึ่งต้องทำให้แล้วเสร็จก่อนเรือออกตามเวลา งานควบคุมดูแลเครื่องจักร ที่ต้องเดินเครื่องตลอดเวลา หรือสายงานการผลิตที่ต้องทำต่อเนื่อง หากหยุดผลิตภัณฑ์อาจได้รับความเสียหาย เป็นต้น

ส่วนเรื่องค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 65 (8) ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 6 หรือไม่นั้น ขอเทียบเคียงคดีของศาลแรงงานกลาง ที่มีข้อเท็จจริงว่าจำเลยจ่ายเงินค่าเที่ยวให้พนักงานขับรถเฉพาะเที่ยวที่มีการบรรทุกผู้โดยสารเท่านั้น โดยพิจารณาถึงอัตราค่าโดยสารที่เปลี่ยนน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานแต่ละกะด้วย หากอัตราค่า

สิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิง ในการปฏิบัติงานแต่ละกะ ต่ำกว่าอัตราที่จำเลยกำหนด พนักงานขับรถจะไม่ได้เงินค่าเที่ยวสำหรับการปฏิบัติงานในกะนั้นๆ ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจ่ายเงินค่าเที่ยวให้สำหรับการทำงานทั้งกะ ไม่ว่าจะทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติหรือในช่วงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หมายความว่า เทียบที่พนักงานขับรถขับรถ โดยไม่มีการบรรทุกผู้สินค้า แม้จะใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสิ้นเปลืองอยู่ในอัตราที่จำเลยกำหนด ก็จะไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวในกะนั้น หรือแม้มีการบรรทุกผู้สินค้า แต่ใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสิ้นเปลือง กว่าอัตราที่จำเลยกำหนด ก็ไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวในกะนั้นเช่นกัน แสดงว่าจำเลยคิดค่าเฉลี่ยอัตราการใช้สิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นกิโลเมตรต่อลิตร ในกะที่พนักงานขับรถใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้ระยะทางต่ำกว่าที่จำเลยกำหนด กล่าวคือ ตามอัตราที่จำเลยกำหนด เป็นการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง 1 ลิตร ต้องขับรถได้ระยะทาง 2.2 กิโลเมตร แต่ในการปฏิบัติงานจริง พนักงานขับรถใช้น้ำมันเชื้อเพลิง 1 ลิตร ขับได้ระยะทางต่ำกว่า 2.2 กิโลเมตร พนักงานจึงไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวสำหรับกะนั้น เงินค่าเที่ยว จึงไม่ได้เป็นเงินค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะการทำงานในเวลาปกติหรือการทำงานล่วงเวลา แต่มีลักษณะเป็นเงินจูงใจ ให้พนักงานขับรถโดยมีการบรรทุกผู้สินค้าให้มากขึ้น และต้องใช้น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างประหยัดในแต่ละกะ

ปัจจุบันธุรกิจการค้าการผลิตและอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นโดยลำดับ สิ่งที่ตามมาคือ การกระจายสินค้าและบริการ ไปสู่มือผู้บริโภค ซึ่งสามารถกระทำได้หลายๆ ทาง ทั้งทางรถขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ สำหรับการขนส่งทางบก ภายในประเทศ ก็มีขนส่งทางรถยนต์เป็นส่วนใหญ่ มีตั้งแต่รถยนต์บรรทุกขนาดเล็ก ไปจนถึงรถหัวลากตู้คอนเทนเนอร์ขนาดใหญ่ สภาพปกติทั่วๆ ไป หรือธรรมชาติของธุรกิจการขนส่งโดยใช้รถหัวลากตู้คอนเทนเนอร์ดังกล่าว จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันเกือบทุกสถานประกอบการ กล่าวคือ ระยะเวลาในการทำงาน ขัรบรถหัวลากของพนักงานขับรถ มักจะยาวนานเกินกว่า 8 ชั่วโมง จนถึง หรืออาจมากกว่า 24 ชั่วโมง ต่อรอบการขนส่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายสถานประกอบการขนส่ง นอกจากพนักงานจะมีเวลาขับรถที่ยาวนาน ยังไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่ชัดได้อีกด้วย เช่น กรณีมีคำสั่งของผู้ว่าจ้างให้ไปรับสินค้าจากท่าเรือ หรือสนามบินและต้องรอคิวการขนส่งตามระเบียบหรือพิธีการของท่าเรือหรือสนามบินหรือเนื่องจากสภาพการจราจรที่ติดขัด เป็นต้น นายจ้างจึงมักให้ลูกจ้างประจำการที่อุธรของบริษัทเพื่อรองาน หรือบางทีให้ลูกจ้างนำรถหัวลากกลับบ้านแล้วรองาน ตามคำสั่งของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีลักษณะใช้บังคับทั่วไป ในธุรกิจและอุตสาหกรรม จึงไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และไม่สามารถปรับใช้ได้คล่องตัว เท่าทันความเป็นจริงในธุรกิจและอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าในธุรกิจการขนส่งทางบกนี้

ปัจจุบันจะมีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 ออกโดยอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวมีเจตนารมณ์ ผ่อนคลายต้นทุนค่าจ้างพนักงาน เกี่ยวกับอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาซึ่งมีอัตราเท่ากับ 1.5 ของอัตราค่าจ้างปกติ หรือในกรณีทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะเท่ากับ 3 เท่าของค่าจ้างปกติ โดยตามข้อ 6 ของกฎกระทรวงดังกล่าวระบุว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว” ซึ่งก็น่าจะช่วยลดต้นทุน ในส่วนของค่าจ้างได้ไม่น้อย แต่ในโลกของความเป็นจริงทางธุรกิจ ต้องมีการแข่งขัน มิฉะนั้นอาจพ่ายแพ้และไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นความรวดเร็วจึงเป็นหัวใจสำคัญของการแข่งขัน นายจ้างจึงมักเสาะหากลยุทธ์การลดงานบุคคล เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้เร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ภายใต้งบประมาณที่รับได้ แต่ลูกจ้างก็มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานมากขึ้น แต่เหนี่ยวน้อยลง เมื่อธุรกิจการขนส่งทางบกต้องอาศัยความรวดเร็วและความคุ้มค่า ผู้ประกอบการธุรกิจการขนส่งบางแห่ง จึงกำหนดกลยุทธ์ เกี่ยวกับค่าตอบแทน จูงใจในการทำงานให้มีค่าเที่ยว ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันรถส่วนเกินให้แก่พนักงานขับรถโดยมีวัตถุประสงค์หลักของการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างต่อเนื่องและสามารถส่งสินค้าถึงมือลูกค้าอย่างรวดเร็ว ลูกจ้างตั้งใจทำงานและลดการสูญเสียในต้นทุน เช่น น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องยนต์ เครื่องจักร เป็นต้น ซึ่งเมื่อนายจ้าง เมื่อจ่ายให้เป็นค่าเที่ยวก็ดี เบี้ยเลี้ยงก็ดี คำนวณแล้วอาจมากกว่าค่าทำงานล่วงเวลาหรือน้อยกว่า แต่หากคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ว่า “กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ที่มีฐานจากค่าจ้าง ดังนั้น ต้องตีความโดยเคร่งครัด ในกรณีที่มิมีปัญหาและไม่สามารถหาเจตนารมณ์ที่แท้จริงได้ ต้องแปลความในฐานะที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง” ดังนั้น เมื่อนายจ้าง ได้ให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หากว่านายจ้างจ่ายเงินค่าเที่ยวและค่าเบี้ยเลี้ยง แม้จะมีจำนวนเงินสุทธิมากกว่าสิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดก็ตาม ก็ถือว่า สิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดไม่เสียไป ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้อีก ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6026-6048/2548 วินิจฉัยว่า “นายจ้างจ่ายเงินค่าเที่ยวให้พนักงานขับรถเฉพาะเที่ยวที่มีการบรรทุกผู้สินค้าเท่านั้น โดยพิจารณาถึงอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานแต่ละกะด้วย หากอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติแต่ละกะต่ำกว่าที่นายจ้างกำหนด พนักงานขับรถจะไม่ได้เงินค่าเที่ยวสำหรับการปฏิบัติงานในขณะนั้น เงินค่าเที่ยวจึงไม่ได้เป็นเงินตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าในเวลาปกติหรือการทำงานล่วงเวลา แต่มีลักษณะเป็นเงินจูงใจให้พนักงานขับรถทำงานโดยให้บรรทุก

ผู้ลืค่าให้มากขึ้น และต้องใช้น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างประหยัด จึงไม่ใช่ค่าตอบแทนค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานของงานขนส่งทางบก” ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาการซ้ำซ้อน ของค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด กับค่าเที่ยวหรือเบี้ยเลี้ยง ตามหลักของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ว่าเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ที่มีฐานจากค่าจ้าง ความหมายก็คือ ในทางปฏิบัติเงินพื้นฐานใดๆ ตามที่กฎหมายกำหนดว่า ลูกจ้างต้องได้ ลูกจ้างก็ต้องได้รับเงินนั้น และนอกจากนี้ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5394-5404/ 2547 ซึ่งได้วินิจฉัยว่า เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยว นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทุกคนเมื่อลูกจ้างทุกคนทำหน้าที่ของตน ซึ่งนายจ้างกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน อันมีลักษณะชี้ชัดว่านายจ้างมุ่งหมายจ่ายให้ลูกจ้างทุกคนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน หากใจจงใจจ่ายไปเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น จึงสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาดังกล่าวนี้ ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะยึดถือเป็นแนวทางตามคำพิพากษาดังกล่าวมาใช้กับค่าจ้างแรงงานขนส่งทางบกด้วยเช่นเดียวกัน และจากปัญหาดังกล่าวนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของผู้ใช้แรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกส่วนใหญ่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากได้เหมาเป็นค่าเที่ยว หรือค่าเปอร์เซ็นต์แทน และกรณีที่ต้องมีค่าทำงานล่วงเวลาจะเป็นไปได้ยากจะต้องให้ลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือ เพราะลูกจ้างและนายจ้างอยู่ต่างสถานที่กัน จึงเห็นควรยกเลิกและไปใช้หลักทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24⁴ ที่ต้องขอความยินยอมโดยไม่บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ

สำหรับการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลานั้นในกรณีที่มีค่าทำงานล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราเฉลี่ยค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน คือ 1 เท่า โดยไม่เป็นการจ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 และมาตรา 25 ที่ได้กำหนดไว้ เว้นแต่นายจ้างสมัครใจจ่ายเป็นค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด จึงเห็นควรจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้ได้เท่ากับค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติที่เพิ่มขึ้น

อนึ่ง การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งโดยปกติกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้จ่ายในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงของการทำงานในวันปกติ กรณีเช่นนี้อาจทำให้

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 24 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น.”

นายจ้าง ผู้ประกอบการ ได้รับผลกระทบได้ สืบเนื่องจากลักษณะงานเช่นนี้เป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไป อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต จึงควรให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในรูปแบบของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงเป็น 2 เท่าของวันทำงานปกติ

สำหรับการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62⁵ กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เห็นควรให้จ่ายเพิ่มขึ้น 1 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เห็นควรให้ได้รับไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ

4.5 การกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

จากสถานะเศรษฐกิจที่ซบเซาจนก่อให้เกิดการเลิกจ้างของสถานประกอบการต่างๆ ซึ่งเป็นเหตุจากสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ เลิกจ้างเพราะนายจ้างเลิกกิจการ หรืออาจเป็นกรณีการเลิกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่ายซึ่งแล้วแต่จะเป็นเหตุผลที่จะมาบอกกล่าวกับลูกจ้างก็ตาม ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 และมาตรา 119 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชย โดยมีสาระสำคัญว่า

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำดังต่อไปนี้ 1) การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด 2) การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป 3) การบอกเลิกสัญญาจ้าง 4) การจ้างมีการกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างโดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และ 5) การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างหรือลูกจ้างขอลาออกจากงานให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่ง

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด, มาตรา 62 “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย.”

ทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในกรณีที่นายจ้างกระทำอันไม่ชอบเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ซึ่งปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม ซึ่งแตกต่างจากนายจ้างที่กฎหมายให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แต่กรณีนายจ้างกลับไม่มีกฎหมายให้สิทธิกับลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาได้ทันที ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างบรรดาทุกคนสงฆ์ของ

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ได้มีการกำหนดอัตราค่าชดเชยและให้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย ตามอายุงานดังนี้คือ 1) ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายอย่างน้อย 30 วัน 2) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายอย่างน้อย 90 วัน 3) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายอย่างน้อย 180 วัน 4) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายอย่างน้อย 240 วัน และ 5) ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปจ่ายอย่างน้อย 300 วัน

การคุ้มครองค่าตอบแทนแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องได้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

จากการศึกษาของกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดในเรื่องค่าชดเชยไว้เช่นกัน โดยต้องมีการบอกเลิกจ้างล่วงหน้า 30 วันและต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นค่าจ้างเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วัน และนอกจากนี้หากมีการเลิกจ้างในระหว่างรับการรักษาทางการแพทย์เนื่องจากบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1,200 วัน

สำหรับปัญหาของลูกจ้างที่ขั้บรรดาทุกคนสงฆ์ของโดยบรรดาทุกคนจะเห็นได้ว่าลูกจ้างบางรายขั้บรรดาออกจากบ้านหรือที่ทำงานตั้งแต่เช้ามืดและกลับมาบ้านอีกครั้งในวันถัดมา แต่ลูกจ้างก็ยังมีปัญหาในการเลิกจ้างและไม่ได้รับค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ก็ไม่ได้บัญญัติให้ได้รับค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างไว้ด้วยแต่อย่างใด ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติเรื่องการจ่ายค่าชดเชย มีวัตถุประสงค์ในการที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดร้ายแรงหรือต้องพ้นจากหน้าที่การงานด้วยความจำเป็นบางประการของนายจ้าง ให้มีเงินไว้ใช้สอยระหว่างหางานทำใหม่แต่ลูกจ้างในแรงงานคนสงฆ์ของโดยบรรดาทุกคนไม่ได้รับความยุติธรรมทางด้านกฎหมายแต่อย่างใด ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าหากการเลิกจ้างไม่เข้าเหตุอันควรเลิกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยมีความเห็นว่า ควร บัญญัติโดยเพิ่มเติมข้อความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง คือ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควร รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง อัน

เนื่องมาจากความประพฤติกหรือความสามารถของลูกจ้างหรือความจำเป็นในการดำเนินการของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการของนายจ้าง รวมถึงเหตุสำคัญอย่างอื่นซึ่งทำให้นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์หรือทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันต่อไปได้ และตามแนวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146 เป็นดังนี้คือ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรคหนึ่งต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท ในวรรคหนึ่ง เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

4.6 การกำหนดการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ

สำหรับประเทศไทย การช่วยเหลืออนุเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ป่วย บาดเจ็บ หรือในกรณีอื่นใด มีระบุในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อที่จะช่วยเหลือเยียวยา บรรเทาความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

กรณีที่ลูกจ้างเข้ารับราชการทุกเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานจะได้รับสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเพราะเหตุที่ทำงานให้นายจ้างหรือขณะทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามประเภทดังต่อไปนี้

- 1) ค่าทดแทน
- 2) ค่ารักษาพยาบาล
- 3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
- 4) ค่าทำศพ

เงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยมี 4 ประเภท คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ เหตุที่ไม่เรียกว่าเงินค่าจ้างเพราะ ค่าจ้างเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน แต่เพื่อเป็นการให้ความอนุเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จึงกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดขอบเขตของการ ประสบอันตรายจากการทำงาน ครอบคลุมถึงการประสบอันตรายในช่วงการเดินทางของลูกจ้าง ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งจะแตกต่างกับกฎหมายของประเทศไทยที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตของการประสบอันตรายให้ครอบคลุมไปถึงช่วงเวลาในการเดินทางของลูกจ้างแต่อย่างใด

จากรายงานอุบัติเหตุผู้ประสบอุบัติเหตุบนทางหลวงในปี 2554 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการระบุว่ามีการเกิดอุบัติเหตุ จำนวน 68,582 ครั้ง และมีผู้เสียชีวิตถึงจำนวน 9,195 ราย บาดเจ็บ จำนวน 16,564 ราย ลูกจ้างขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกซึ่งเป็นแรงงานอย่างหนึ่งที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายและเกิดอุบัติเหตุอย่างมาก และเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็มีการโต้แย้งกัน อย่างเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 มีปัญหาโต้เถียงเกี่ยวกับการเริ่มลงมือทำงานว่าเริ่มตั้งแต่เมื่อใดข้อเท็จจริงในคดีนี้ปรากฏว่าผู้ตายได้ออกเดินทางไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างแล้วแต่ยังไม่ได้ปฏิบัติงานกล่าวคือให้เดินทางไปเก็บเงินจากลูกค้าโดยผู้ตายออกเดินทางแล้วแต่ยังไม่ถึงที่หมายจึงยังไม่ได้ปฏิบัติงานเก็บเงินจากลูกค้าก็เกิดอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางหลักเกณฑ์ว่าเมื่อผู้ตายออกเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างแม้จะยังไม่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็ถือว่าลงมือทำงานแล้ว ปัญหาที่ว่ากรณีที่ลูกจ้างเดินทางจากบ้านพักเพื่อมาทำงานให้นายจ้างในระหว่างเดินทางประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บจะถือว่าได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานหรือไม่ซึ่งเรื่องนี้ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่ามีใช้บาดเจ็บจากการทำงาน เนื่องจากยังมีได้ลงมือทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 697/2522, 1310/2525) การได้รับบาดเจ็บระหว่างเดินทางมาทำงานกับการได้รับบาดเจ็บระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานเก็บเงินจากลูกค้านั้นแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งเรื่องนี้อาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ ได้มีหมายเหตุขอวางหลักเกณฑ์เทียบเคียงจากคำพิพากษาศาลฎีกาได้ดังนี้

1) กรณีที่การปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเดินทางอยู่ด้วยเช่นคนขับรถรับส่งพนักงานรับส่งสินค้าพนักงานขายซึ่งต้องออกเดินทางไปขายพนักงานรับส่งเอกสารพนักงานเก็บเงินหรืองานที่ต้องออกเดินทางไปปฏิบัตินอกสถานที่หรือต้องออกเดินทางไปปฏิบัตินอกสถานที่ให้ถือว่าลงมือทำงานตั้งแต่เริ่มออกเดินทาง

2) กรณีที่ต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานโดยงานนั้นไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัตินอกสถานที่ให้ถือว่าลงมือทำงานเมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน

กรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 ที่เขียนหมายเหตุนี้เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องออกเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ซึ่งต้องมีการเดินทางอยู่ด้วยจึงถือว่าเริ่มลงมือทำงานตั้งแต่เริ่มออกเดินทาง การที่ผู้ตายประสบอันตรายถึงแก่ความตายเมื่อเริ่มลงมือทำงานแล้วงานที่ทำงานนั้นเป็นงานของนายจ้างจึงถือว่าผู้ตาย ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โจทก์สามีของผู้ตายจึงมีสิทธิได้ค่าทดแทน หากแต่ในงานขนส่งนั้น กฎกระทรวงฉบับที่ 12 ไม่มีการบัญญัติในเรื่องการได้รับค่าทดแทนไว้ ซึ่งงานขนส่งนั้นถือว่าการเดินทางเป็นการทำงานด้วยอย่างแน่นอน แต่กลับยังไม่มีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ในกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง ที่เป็นการละเมิดผู้อื่น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 บัญญัติไว้ว่า นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น ซึ่งหมายความว่า หากลูกจ้างได้ทำงานไปในทางการที่จ้าง หากเป็นการละเมิดผู้อื่น นายจ้างก็ต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างด้วย แต่หากลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้และจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ที่เข้าข่ายนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน ในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ด้วยแล้ว มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ได้บัญญัติไว้ว่า นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้น ซึ่งหมายความว่า หากลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้หรือจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน และหากลูกจ้างกระทำละเมิดผู้อื่นด้วยอีก นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ทำนั้นแล้ว ก็ย่อมจะต้องได้รับการชดใช้จากลูกจ้างนั้นหรือไล่เบี้ยกับลูกจ้างได้ด้วย

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างและนายจ้างในงานขนส่ง เกี่ยวกับการทำงานและสภาพการจ้าง โดยแบ่งออกเป็นลูกจ้าง 20 คน และนายจ้าง 20 คน ปรากฏข้อมูลพร้อมการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

4.7 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างและนายจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานะ		
นายจ้าง	20	50.00
ลูกจ้าง	20	50.00
รวม	40	100.00
2. เพศ		
ชาย	34	85.00
หญิง	6	15.00
รวม	40	100.00
3. อายุ		
20-30 ปี	3	7.50
31-40 ปี	20	50.00
41 ปีขึ้นไป	17	42.50
รวม	40	100.00
3. การศึกษา		
ไม่ได้ศึกษา	-	-
ไม่เกินประถมศึกษา (ป.6)	18	45.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	5	12.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	3	7.50
ปวส	3	7.50
ปริญญาตรีขึ้นไป	11	27.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลูกจ้างและนายจ้างจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 20 คน รวมเป็น 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นเพศ

ชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และเพศหญิง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา อายุ 41 ปีขึ้นไป 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่เกิน ประถมศึกษา (ป.6) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ มัธยมศึกษาตอนต้น กับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง

รถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง	จำนวน	ร้อยละ
รถ 4 ล้อ	1	2.50
รถ 6 ล้อ	9	22.50
รถ 10 ล้อ	9	22.50
รถตั้งแต่ 10 ล้อขึ้นไป	21	52.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ารถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง ส่วนใหญ่ใช้รถตั้งแต่ 10 ล้อขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือรถ 6 ล้อ และรถ 10 ล้อ จำนวนเท่ากันอย่างละ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และ รถ 4 ล้อ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.3 ที่มาของรายได้ของลูกจ้าง

ที่มาของรายได้	จำนวน	ร้อยละ
1. ที่มาของรายได้		
1.1 เงินเดือน		
ไม่มีเงินเดือน	3	7.50
1,000-4,999 บาท	15	37.50
5,000-9,999 บาท	19	47.50
10,000-12,000 บาท	3	7.50
รวม	40	100.00
1.2 ค่าเที่ยว		
1) ค่าเที่ยวต่อเที่ยว	25	62.50
2) ค่าเที่ยวต่อเดือน	10	25.00
3) อื่นๆ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์และ ระยะทาง	2	5.00
รวม	37	100.00
1.2.1 ราคาค่าเที่ยวต่อเที่ยว		
100-500 บาท	11	44.00
501-1,000 บาท	9	36.00
มากกว่า 1,000 บาท	5	20.00
รวม	25	100.00
1.2.2 ราคาค่าเที่ยวต่อเดือน		
8,000-10,000 บาท	2	20.00
10,001-15,000 บาท	3	30.00
มากกว่า 15,000 บาท	5	50.00
รวม	10	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างมีรายได้จากเงินเดือนๆ ละ 5,000-9,999 บาท มากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาได้เงินเดือนๆ ละ 1,000-4,999 บาท จำนวน

15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 เงินเดือน 10,000-12,000 บาท 3 คน ร้อยละ 7.50 และไม่มีเงินเดือน 3 คน ร้อยละ 7.50

ส่วนรายได้จากค่าเที่ยวต่อเที่ยวมากที่สุดจำนวน 25 คน ร้อยละ 62.50 รองลงมาค่าเที่ยวต่อเดือน จำนวน 10 คน ร้อยละ 25.00 และอื่นๆ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์และระยะทาง 2 คน ร้อยละ 5.00 โดยราคาค่าเที่ยวต่อเที่ยวนั้นส่วนใหญ่ได้เที่ยวละ 100-500 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาได้เที่ยวละ 501-1,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเที่ยวละมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 20.00 สำหรับรายได้ราคาค่าเที่ยวต่อเดือนส่วนใหญ่ได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 50.00 รองลงมา 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ 8,000-10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4.4 เส้นทางในการเดินทาง/ขนส่ง

เส้นทางในการเดินทาง/ขนส่งเป็นประจำ	จำนวน	ร้อยละ
มี	16	40.0
ไม่มี	24	60.0
รวม	40	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเส้นทางในการเดินทางเป็นประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 โดยให้เหตุผลว่าแล้วแต่ผู้ว่าจ้าง และขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ส่วนกลุ่มที่มีเส้นทางในการเดินทาง/ขนส่งเป็นประจำ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 โดยเส้นทางที่ใช้ในการเดินทางได้แก่ จังหวัดสระบุรีไปยังจังหวัดกรุงเทพ, จังหวัดสมุทรปราการไปยังจังหวัดสระบุรี, จังหวัดราชบุรีไปยังจังหวัดสระบุรี, สระบุรีไปยังกรุงเทพมหานคร, จังหวัดอยุธยาไปยังประเทศลาว, กรุงเทพมหานครไปยังสระบุรี, จังหวัดปราจีนบุรีไปสระบุรี, จังหวัดสมุทรสาครไปสระบุรี, จังหวัดสระบุรีไปกรุงเทพมหานคร, กรุงเทพมหานครไปสระบุรี, ขอนแก่นไปจังหวัดมหาสารคาม, จังหวัดอยุธยาไปสระบุรี, อำเภอน้ำพระลาน จังหวัดสระบุรีไปโรงโม่หินสระบุรี, กรุงเทพมหานครไปขอนแก่น-อุดร-หนองคาย, กรุงเทพมหานครไปอยุธยา, สระบุรีไปจังหวัดอยุธยา

ตารางที่ 4.5 ระยะทางในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 วัน

ระยะทางในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 วัน	จำนวน	ร้อยละ
0-300 กม. ต่อวัน	16	40.00
301-600 กม. ต่อวัน	16	40.00
601-900 ต่อวัน	7	17.50
มากกว่า 900 กม. ต่อวัน	1	2.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระยะทางในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 วัน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 0-300 กม. ต่อวัน และ 301-600 กม. ต่อวัน จำนวนกลุ่มละ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ 601-900 กม. ต่อวัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมากกว่า 900 กม. ต่อวัน 1 คน ร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.6 การเรียกเก็บเงินประกันของนายจ้าง

การเรียกเก็บเงินประกันของนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
มี	13	32.5
ไม่มี	27	67.5
รวม	40	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าส่วนใหญ่ของนายจ้างไม่ได้เรียกเก็บเงินประกัน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาเป็นการหัก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 โดยผู้ที่มีการหักจะต้องถูกหักประมาณ 300 บาท 1,000 บาท 5,000 บาท 10,000-20,000 บาท หรือหักเป็นเปอร์เซ็นต์จากรายรับอาจจะหักเป็นเดือน หรือหักครั้งเดียว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละบริษัท

ตารางที่ 4.7 การตีประภาศหรือเผยแพร่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

การตีประภาศหรือเผยแพร่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”	จำนวน	ร้อยละ
มี	26	65.00
ไม่มี	14	35.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่านายจ้างมีการตีประภาศจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาไม่มีการตีประภาศ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

ตารางที่ 4.8 สถานภาพการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

สถานภาพการเป็นลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการเป็นลูกจ้าง		
ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด	30	75.00
ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างชั่วคราว)	10	25.00
รวม	40	100.00
2. ประเภทลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด		
จ้างเป็นวัน	1	2.50
จ้างเป็นรายเดือน	4	10.00
จ้างเป็นรายปี	3	7.50
จ้างไม่ระบุระยะเวลา	-	-
จ้างเป็นรายเที่ยว	2	5.00
รวม	10	25.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

(ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยลูกจ้างกลุ่มที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดส่วนใหญ่จะจ้างเป็นรายเดือน จำนวน 4 คน ร้อยละ 10.00 รองลงมาจ้างเป็นรายปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 7.50 จ้างเป็นเที่ยว 2 คน ร้อยละ 5.00 และจ้างเป็นวัน 1 คน ร้อยละ 2.50

ส่วนที่ 2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานและสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.9 การกำหนดเวลาจ้าง

การกำหนดเวลาจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1. การกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันของนายจ้าง		
กำหนด	10	9.26
ไม่กำหนด	32	29.62
เวลาทำงานไม่แน่นอน	33	30.56
ชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน	33	30.56
รวม	108	100.00

*ตอบได้มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การกำหนดเวลาจ้างส่วนใหญ่มีเวลาทำงานไม่แน่นอนเท่ากับ ชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมาไม่กำหนด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.62 และมีการกำหนดเวลาจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 โดยกลุ่มที่มีการกำหนดเวลาจ้างนั้นส่วนใหญ่จะทำงานวันละประมาณ 9 ชั่วโมง โดยเริ่มงานจาก 08.00-17.00 น.

ตารางที่ 4.10 ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างไม่กำหนดเวลาทำงาน

ช่วงเวลาทำงานในกรณีที่นายจ้างไม่กำหนด	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงเวลาทำงานในกรณีที่นายจ้างไม่กำหนด		
ทำงานในแต่ละวันเฉลี่ยประมาณ 10 ชั่วโมง	21	24.14
เวลาทำงานและชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน	33	37.93
ทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ชั่วโมง	23	26.44
ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด	10	11.49
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กรณีที่นายจ้างไม่กำหนดเวลาทำงานส่วนใหญ่มีเวลาทำงานและชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมาทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ชั่วโมง จำนวน 23 คน ร้อยละ 26.44 ทำงานในแต่ละวันเฉลี่ยประมาณ 10 ชั่วโมงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.09

ตารางที่ 4.11 การกำหนดเวลาพัก

การกำหนดเวลาพัก	จำนวน	ร้อยละ
1. นายจ้างกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน		
กำหนด จำนวน 1-2 ครั้งต่อวัน	6	15.00
ไม่กำหนด ให้พักเองบริหารเวลาเอง	34	85.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่าส่วนใหญ่่นายจ้างไม่กำหนดเวลาพัก โดยให้ลูกจ้างพักเองบริหารเวลาเอง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมา กำหนดให้พักจำนวน 1-2 ครั้งต่อวัน จำนวน 6 คน ร้อยละ 15.00

ตารางที่ 4.12 จำนวนชั่วโมงที่ได้พักก่อนเวลาทำงานในวันใหม่

จำนวนชั่วโมงพักก่อนเริ่มงานในวันใหม่	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนชั่วโมงพักก่อนเริ่มงานในวันใหม่		
5-6 ชั่วโมง	4	14.29
7-9 ชั่วโมง	8	28.57
10-12 ชั่วโมง	6	21.43
13 ชั่วโมงขึ้นไป	10	35.71
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่าส่วนใหญ่จำนวนชั่วโมงพักก่อนเริ่มงานในวันใหม่อยู่ที่ 13 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมา คือ 7-9 ชั่วโมง จำนวน 8 คน ร้อยละ 28.57 จำนวน 10-12 ชั่วโมง จำนวน 6 คน ร้อยละ 21.43 และ 5-6 ชั่วโมง จำนวน 4 คน ร้อยละ 14.29

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละวันหยุดและวันลา

วันหยุดและวันลา	จำนวน	ร้อยละ
1. นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำปีสัปดาห์หรือไม่		
กำหนด 1 วันต่อสัปดาห์	21	48.84
ไม่กำหนด	14	32.56
ไม่มีวันหยุดประจำปีสัปดาห์	8	18.60
รวม	43	100.00
2. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด		
จ่าย	21	80.77
ไม่จ่าย	5	19.23
รวม	26	100.00
3. นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีหรือไม่		
ไม่กำหนดไม่มีวันหยุดตามประเพณี	8	20.00
กำหนด จำนวน 7-13 วันต่อปี	32	80.00
กำหนดแต่ไม่ทราบจำนวนวัน	-	-
รวม	40	100.00

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

วันหยุดและวันลา	จำนวน	ร้อยละ
4. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี		
จ่าย	27	84.38
ไม่จ่าย	5	15.63
รวม	32	100.00
5. ท่านมีวันลาหรือไม่และถ้ามีวันลาได้เงินเดือนหรือไม่		
5.1 ลาป่วย		
มี	40	100
ไม่มี	-	-
รวม	40	100
จ่ายค่าจ้าง	28	70
ไม่จ่าย	12	30
รวม	40	100
5.3 หยุดพักร้อน (ลาพักผ่อน)		
มี	40	100
ไม่มี	-	-
รวม	40	100
จ่ายค่าจ้าง	28	70
ไม่จ่าย	12	30
รวม	40	100
5.4 ลารับราชการทหาร		
มี	40	100
ไม่มี		
รวม	40	100

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

วันหยุดและวันลา		จำนวน	ร้อยละ
จ่ายค่าจ้าง		28	70
ไม่จ่าย		12	30
	รวม	40	100
5.5	ลาฝึกอบรม		
	มี	40	100.00
	ไม่มี	-	-
	รวม	40	100.00
	จ่ายค่าจ้าง	28	70.00
	ไม่จ่าย	12	30.00
	รวม	40	100.00
5.6	ลาคลอด (เฉพาะลูกจ้างหญิง)		
	มี	40	100.00
	ไม่มี	-	-
	รวม	40	100.00
	จ่ายค่าจ้าง	28	70.00
	ไม่จ่าย	12	30.00
	รวม	40	100.00
5.7	ลาทำหมัน		
	มี	40	100.00
	ไม่มี	-	-
	รวม	40	100.00
	จ่ายค่าจ้าง	28	70.00
	ไม่จ่าย	12	30.00
	รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่า นายจ้างได้กำหนดประจำวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 21 คน ร้อยละ 48.84 รองลงมา ไม่กำหนด จำนวน 14 คน ร้อยละ 32.56 และไม่มี

วันหยุดประจำสัปดาห์ จำนวน 8 คน ร้อยละ 18.60 การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดส่วนใหญ่จะจ่ายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 รองลงมาไม่จ่าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนใหญ่นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้โดยกำหนดจำนวนประมาณ 7-13 วัน ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาไม่กำหนดไม่มีวันหยุดตามประเพณี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีพบว่าการจ่ายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 รองลงมาไม่จ่าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63

ส่วนวันลาพบว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างมีวันลาป่วย จำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันลาภิก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันหยุดพักร้อน (ลาพักร้อน) จำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันลาข้าราชการทหาร จำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันลาฝึกอบรมจำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันลาคลอด (เฉพาะลูกจ้างหญิง) จำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ลูกจ้างมีวันลาทำหมัน จำนวน 40 คน ร้อยละ 100 และจ่ายค่าจ้างจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ไม่จ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าจ้างในเวลากลางวันและกลางคืนมีสัดส่วนเท่ากัน		
เท่ากัน	39	97.50
ไม่เท่ากัน	1	2.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่าส่วนใหญ่นายจ้างจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวันและกลางคืนมี สัดส่วนเท่ากัน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 และไม่เท่ากัน 1 คน ร้อยละ 2.50 ซึ่งกลางคืน จะได้มากกว่ากลางวัน 2 เท่า

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดและ การจ่ายค่าล่วงเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1. การทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด		
มี	7	17.50
ไม่มี	33	82.50
รวม	40	100.00
2. การจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาและทำงานใน วันหยุด		
จ่ายค่าล่วงเวลาเป็นอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างชั่วโมง การทำงานปกติ	4	57.14
จ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นอัตรา 2 เท่าของ ค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ	3	42.86
ไม่จ่าย	-	-
อื่นๆ		
รวม	7	100.00
3. การขอคำยินยอมในการทำงานล่วงเวลา		
ทำเป็นหนังสือขอความยินยอม	1	25.00
ตกลงกันด้วยวาจาชัดเจน	3	75.00
รวม	4	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดส่วนใหญ่ไม่มี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมา มีทำงานในวันหยุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 โดย ส่วนใหญ่จะจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.14 รองลงมา จ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 สำหรับการขอคำยินยอมในการทำงานล่วงเวลาส่วนใหญ่จะตกลงกันด้วยวาจาที่ชัดเจน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาทำเป็นหนังสือขอความยินยอม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

การจ่ายเงินชดเชยในการเลิกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการจ่ายค่าชดเชย	21	52.50
มี	13	32.50
อื่นๆ	6	15.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการจ่ายเงินชดเชยในการเลิกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการจ่ายค่าชดเชย 21 คน ร้อยละ 52.50 รองลงมามีการจ่ายค่าชดเชย จำนวน 13 คน ร้อยละ 32.50 โดยค่าชดเชยจะจ่ายให้โดยคิดจากระยะเวลาการทำงาน 4 คน รองลงมา 2 เท่าของเงินเดือน 3 คน และ 3 เท่าของเงินเดือนอย่างละ 3 คน และ 1 เท่าของเงินเดือน 1 คน ส่วนอื่นๆ จำนวน 6 คน ร้อยละ 15.00 โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะหักเงินไว้เมื่อลาออกจะได้เงินคืน

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ

การจ่ายค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ	จำนวน	ร้อยละ
1. การจ่ายค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ		
มีการจ่ายเงินทดแทน	40	100.00
ไม่มี	-	-
รวม	40	100.00
2. มีการจ่ายค่าทดแทนโดย		
เบิกค่ารักษาพยาบาลจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง	40	41.24
ผู้ประสบภัยจากรถฯ		
เงินประกันสังคม	40	41.24
นายจ้างทำประกันภัยอุบัติเหตุไว้ให้	15	15.46
เงินพิเศษของนายจ้างเอง	1	1.03
อื่นๆ	1	1.03
รวม	97	100.00
3. หากได้รับบาดเจ็บทำงานไม่ได้ นายจ้างจ่าย		
เงินเดือนหรือไม่		
จ่าย จนกว่าจะหายเจ็บป่วย	11	22.92
จ่าย แต่ไม่เกิน 1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่ง		
หนึ่งของเงินเดือน	11	22.92
ไม่จ่าย	18	37.50
ไม่ทราบ	2	4.17
อื่นๆ เช่น หากนานค่อยตกลงกันใหม่	6	12.50
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการจ่ายค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บส่วนใหญ่มีการจ่าย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจะเบิกค่ารักษาพยาบาลจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถฯ จำนวน 40 คน ร้อยละ 41.20 เงินประกันสังคม จำนวน 40 คน ร้อยละ 41.20 นายจ้างทำประกันภัยอุบัติเหตุไว้ให้ จำนวน 15 คน ร้อยละ 15.46 หาก ได้รับบาดเจ็บทำงานไม่ได้

ส่วนใหญ่ไม่จ่าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาจ่าย จนกว่าจะหายเจ็บป่วย และจ่าย แต่ไม่เกิน 1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งหนึ่งของเงินเดือน จำนวน 11 คน ร้อยละ 22.92 อื่นๆ เช่น หากนานคอยตกลงกันใหม่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และไม่ทราบ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและนายจ้าง ในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกจำนวนหนึ่ง ทำให้ทราบว่า ลูกจ้างในแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้น มีปัญหาในเรื่องเวลาทำงาน ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนในเรื่องของการทำงานล่วงเวลานั้น ส่วนใหญ่จะไม่มีกำหนดให้เป็นการทำงานล่วงเวลา จึงทำให้ลูกจ้าง ไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา โดยนายจ้างจะใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นค่าเบียดเบียนหรือค่าเทียวแทน จึงทำให้ลูกจ้างทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง เพื่อหวังค่าเบียดเบียนหรือค่าเทียว โดยไม่ยอมพักผ่อนหรือพักผ่อนน้อยเกินไป ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุเพราะหลับในหรือต้องหันไปใช้สารเสพติดเพื่อกระตุ้นร่างกายให้สามารถทำงานได้นานกว่าปกติ สำหรับในเรื่องของเวลาพักนั้น ลูกจ้างก็จะบริหารเวลาพักผ่อนในระหว่างเดินทาง ในเรื่องของวันหยุดและวันลา นั้น ลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่มีวันหยุดและวันลา โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นการจ้างแบบรายวัน จะไม่มีวันหยุดหรือวันลาเลย หากวันใดไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้างเลย ในส่วนการจ่ายค่าจ้างในการทำงานเวลากลางวันและกลางคืนนั้น มีอัตราเท่ากัน ไม่แตกต่างกัน ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างแต่อย่างใด สำหรับในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ ประสบอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ตนนั้น ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะได้รับจากการทำประกันภัยคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ค่าทดแทนอย่างอื่น ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างแต่ละคนที่จะดูแลลูกจ้างของตนซึ่งแต่ละแห่งก็จะไม่เหมือนกัน

จากผลการสัมภาษณ์จึงทำให้ทราบข้อมูลว่า สภาพความเป็นจริงกับมาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่นั้น ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอที่จะคุ้มครองลูกจ้างในงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก จึงทำให้ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองที่เพียงพอ หรือมาตรการทางกฎหมายในปัจจุบันยังไม่มีที่เหมาะสมนั่นเอง

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบกฎกระทรวงฉบับที่ 12 กับข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือออกกฎหมาย เพื่อคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ

ประเด็น	กฎกระทรวงฉบับที่ 12	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
1. การกำหนดเวลาทำงาน	ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้าง วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง	เห็นควรให้กำหนดนิยามของการทำงานให้ชัดเจน ว่าเริ่มจากเวลาใดและสิ้นสุดเมื่อเวลาใด โดยใช้แนวทางตามที่กำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ซึ่งกล่าวว่า การทำงานในกิจการขนส่ง ให้หมายความถึงระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้น และยังให้หมายถึงเวลาระหว่างวันที่ต้องหยุดตามคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย
2. การกำหนดเวลาพัก	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง - อาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง 	เห็นควรให้แก้ไขการแบ่งชอยเวลาพัก เป็นครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที เพราะการแบ่งชอยเวลาพักครั้งละไม่น้อยกว่า 20 นาทีนั้น อาจสิ้นเกินไป

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	กฎกระทรวงฉบับที่ 12	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
3. การกำหนดวันหยุดและวันลา	ไม่มี	<p>เห็นควรให้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา(ลาป่วย ลากิจ ลารับราชการ ทหาร ลาฝึกอบรม ลาคลอด ลาทำหมัน)</p> <p>โดยได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้เห็นควรกำหนดมาตรการรองรับให้ลูกจ้างได้รับการหยุดชดเชยหรือได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ไม่ได้ใช้วันหยุดด้วย</p>
4. การกำหนดการจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด	<p>การทำงานล่วงเวลาลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ โดยลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร</p>	<p>ค่าจ้างในเวลากลางวัน เห็นควรให้กำหนดให้มากกว่าเวลากลางวัน เพราะในเวลากลางวันต้องใช้ทักษะมากกว่า อีกทั้งยังเป็นเวลาพักผ่อนอีกด้วย สำหรับการทำงานล่วงเวลานั้น เห็นควรให้มีการทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะกรณีมีเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ ปัญหาจราจรหรืองานต่อเนื่องที่จำเป็นต้องทำจนกระทั่งแล้วเสร็จเท่านั้น โดยกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกินในอัตราเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติ</p>

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	กฎกระทรวงฉบับที่ 12	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
5. การกำหนด เกี่ยวกับการเลิก จ้างและค่าชดเชย ในกรณีเลิกจ้าง	ไม่มี	ในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยที่ไม่ใช่ ความผิดของลูกจ้างหรือนายจ้าง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม เห็นควรให้ ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยในกรณีเลิก จ้างด้วย
6. การกำหนดการ จ่ายเงินทดแทนใน กรณีเกิดอุบัติเหตุ	ไม่มี	เห็นควรให้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับเงินทดแทน(ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าทำศพ) ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ประสบอันตราย ได้รับบาดเจ็บจาก การทำงาน เนื่องจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ ให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้เมื่อได้รับ การรักษาตามสิทธิของลูกจ้างแล้ว แต่ยังไม่หายดีและไม่สามารถ ทำงานได้ตามปกติ ควรให้นายจ้าง ออกค่ารักษาพยาบาลในส่วนที่เกิน จากการรักษาตามสิทธิประกัน สังคมอีกต่อหนึ่งด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งกรณีขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกนั้นจะเห็นได้ว่าเป็นแรงงานที่พิเศษต่างหากจากแรงงานประเภทอื่น และจากการศึกษากฎหมายการคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) รวมถึงกฎหมายของต่างประเทศเช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าในปัจจุบันนี้กฎหมายดังกล่าวมิได้มีการคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ซึ่งมีปัญหาดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาการกำหนดเวลาทำงาน ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการขนส่งทางบกใช้พนักงานขับรถทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอม เมื่อได้รับความยินยอมแล้ว นายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง แต่ในสภาพความเป็นจริง ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถนั้นมีเป็นจำนวนมากที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่สามารถกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ หากแต่ขึ้นอยู่กับงานหรือผู้ว่าจ้าง

5.1.2 ปัญหาการกำหนดเวลาพัก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถขี้นยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับรถขี้นยานพาหนะมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และตามพระราชบัญญัติขนส่งทางบก (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2542 มาตรา 103 ทวิ ที่บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถปฏิบัติหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง นับแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถได้พักติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปอีก ไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน”

5.1.3 ปัญหาการกำหนดวันหยุดและวันลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่อง วันหยุดประจำสัปดาห์(มาตรา 28) คือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 1 วัน โดยจะต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน และจะตกลงกันให้วันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ แต่ลูกจ้างขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดและวันลา

5.1.4 ปัญหาการกำหนดการจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการกำหนดค่าล่วงเวลาไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ 1)เป็นค่าทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือ 2) เป็นค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือ 3) เป็นค่าทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงาน หรือวันหยุดแล้วแต่กรณี และการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลา ต้องมีการตกลงกันทุกครั้งไป แต่ลักษณะงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกนั้นลูกจ้างขับรถแต่ละครั้งยาวนานเกินกว่า 8 ชั่วโมงหรืออาจจะ 24 ชั่วโมงต่อรอบการขนส่ง ซึ่งบทบัญญัติกฎหมายฉบับที่ 12 ยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างได้

5.1.5 ปัญหาการกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 และมาตรา 119 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชย แต่ปัญหาของลูกจ้างที่ขับรถขนส่งกรณีขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุกจะเห็นได้ว่าลูกจ้างบางรายขับรถออกบ้านตั้งแต่เช้ามืด และกลับมาบ้านอีกครั้งในวันถัดมา แต่เมื่อมีการเลิกจ้างและไม่ได้รับค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างตามกฎหมาย เพราะกฎหมายฉบับที่ 12 มิได้มีการบัญญัติในเรื่องการเลิกจ้างและค่าชดเชยเอาไว้แต่อย่างใด

5.1.6 ปัญหาการกำหนดการจ่ายเงินทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุ กรณีที่ลูกจ้างขับรถบรรทุกเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานจะได้รับสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเพราะเหตุที่ทำงานให้นายจ้างหรือขณะทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีประเด็นปัญหากรณีการปฏิบัติงานที่ต้องออกเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ซึ่งต้องมีการเดินทางอยู่ด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก ควรได้รับความคุ้มครองและได้รับสิทธิต่างๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่น โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการออกกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกเป็นการเฉพาะ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) ควรกำหนดคำนิยามของการทำงานให้ชัดเจน ว่าเริ่มจากเวลาใดและสิ้นสุดเมื่อเวลาใด โดยใช้แนวทางตามที่กำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 67 ซึ่งกล่าวว่าการทำงานในกิจการขนส่ง (Running Time) ให้หมายความถึง ระยะเวลาที่ติดเครื่องยนต์ จนกระทั่งดับเครื่องยนต์เมื่อเสร็จสิ้นงานในวันนั้น และยังให้หมายถึงเวลาระหว่างวันที่ต้องหยุดตามคำสั่งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

2) ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน เกิดอุบัติเหตุ มีปัญหาการจราจร หรือการทำงานต่อเนื่องที่จำเป็นที่ลูกจ้างต้องทำงานกระทั่งแล้วเสร็จ ควรกำหนดให้ลูกจ้างสามารถทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงได้

3) ในเรื่องการกำหนดเวลาพัก มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมงที่ ถือเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ดังนั้น จึงควรแก้ไขข้อนี้โดยแบ่งซอยการพักเป็นครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที

4) เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานขนส่งสิ่งของ โดยรถบรรทุก ยังไม่ได้รับสิทธิในเรื่องการกำหนดวันหยุดและวันลา ดังนั้น จึงควรกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีและวันลา (ลาป่วย ลากิจ ธุระอันจำเป็น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ) โดยได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรการรองรับให้ลูกจ้างได้รับการหยุดชดเชยหรือได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ไม่ได้ใช้วันหยุดด้วย

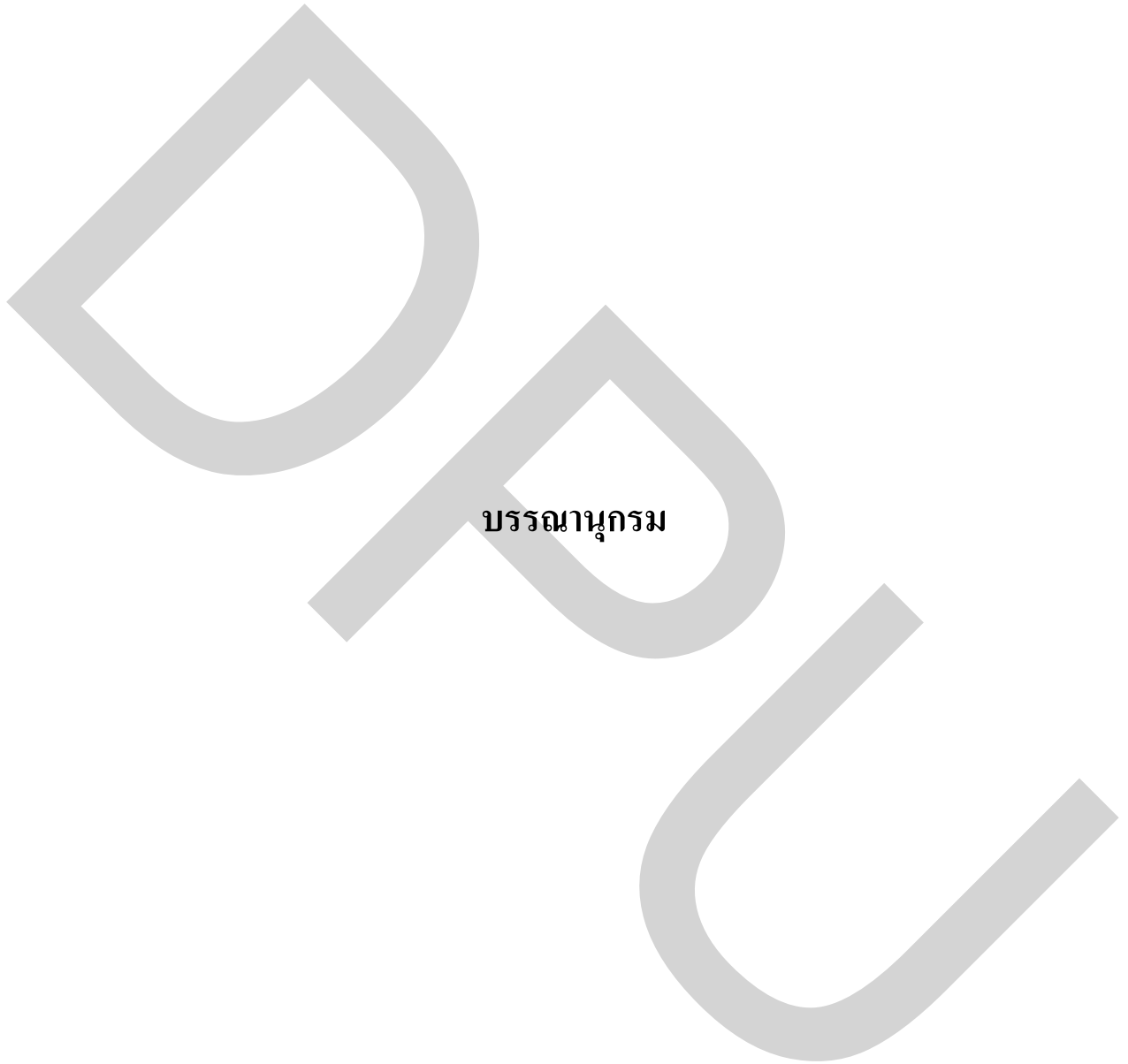
5) ในเรื่องการกำหนดการจ่ายค่าจ้างในเวลากลางวัน กลางคืน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถในเวลากลางวันจะต้องได้รับค่าตอบแทนมากกว่าลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถในเวลากลางวัน เพราะเวลากลางคืนมีการใช้ทักษะมากกว่าและอีกทั้งในเวลาดังกล่าวเป็นเวลาพักผ่อน และหากมีกรณีฉุกเฉิน อาทิ เกิดอุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจรหรืองานต่อเนื่องที่จำเป็นต้องทำงานกระทั่งแล้วเสร็จ ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกินในอัตราเฉลี่ยเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติ

6) ในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ควรให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างด้วย

7) ในกรณีที่ลูกจ้างแรงงานขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุกเกิดเจ็บป่วย ประสบอันตราย ประสบอุบัติเหตุ ทูพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญหายจากการทำงาน เนื่องจากการทำงานหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง ควรมีสิทธิได้รับเงินทดแทน คือค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าทำศพและนอกจากนี้เมื่อได้รับการรักษาตามสิทธิของลูกจ้างแล้วแต่ยังไม่หายดีและไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ควรให้นายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลในส่วนที่เกินจากการรักษาตามสิทธิประกันสังคมอีกต่อหนึ่งด้วย





บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2550). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2550). **การจัดการขนส่ง** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ซี.วาย.ซีชเท็ม
พรีนติ้ง.
- จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. (2536). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ชรรคมกมล.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). **ระบบความมั่นคงทางสังคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2550). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัทแมนเจเมนต์ โซลูชั่นส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (2550). **ลักษณะการจ้างและสภาพการ
ทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก**. กรุงเทพฯ: แมนเจเมนต์ โซลูชั่นส์ อินเตอร์
เนชั่นแนล.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2549). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใช้งาน**. กรุงเทพฯ:
พิมพ์อักษร.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2552). **สัญญาจ้างแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2553). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติตธรรม.
- สำนักประสานงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวง
แรงงาน. (2551). **รวมกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊ก.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สุเทพ เขาวลิต. (2527). **สวัสดิการสังคม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุรางรัตน์ วศินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร แนวคิดและวิธีบริหาร**. กรุงเทพฯ:
เม็ดทรายพรีนติ้ง.

สุดาศิริ วทวงศ์. (2548). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: เมื่อดนิตยบรรณการ.

สุณี นิตราคม. (2528). คำจ้างและทฤษฎีคำจ้าง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทความ

กมลชัย รัตนสกววงศ์. (2524, มิถุนายน). “แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วารสารนิติศาสตร์, ฉบับที่ 11. หน้า 277-248.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” วารสารบทบัญญัติ, เล่มที่ 62, ตอน 3. หน้า 111-113.

วิทยานิพนธ์

กิตติมา สิริสุขชัย. (2548). มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้จบรถบรรทุก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จีรพงษ์ ตรวงวานิชนาม. (2546). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เดชา แก้วชาญศิลป์. (2511). การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

แน่นน้อย อินทราสุขพร. (2522). การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยมาศ รัตนะบดี. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิภาวี ศรีเพียร. (2539). การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรพงษ์ นธิทิพย์. (2551). ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดอันเกิดจากการกระทำของผู้อื่น: ศึกษากรณี นายจ้างและหน่วยงานของรัฐในการขนส่งโดยรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สายทิพย์ สัตยงูวี่. (2550). ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานคนประจำเรือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดดี สิ้นไชย. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โสธร เจริญพานิช. (2547). มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). ลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก (โครงการวิจัย). กรุงเทพฯ: แมเนจเม้นท์ โซลูชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2545). ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2543 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2542). ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม. (2549). **โครงการศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการเปิดเสรีการค้าบริการสาขาการขนส่งทางถนน** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันการขนส่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัทเอ็กซ์เซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. (2550). **รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย** (โครงการศึกษาวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- เขวากา ปิ่นทูปันท์ และคณะ. (2540). **ผลการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานขนส่ง** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: แมเนจเม้นท์ โซลูชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- C.Kwanza. (2548, 22 กุมภาพันธ์). คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน กับค่าแรงขั้นต่ำ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=689>
- Freight Max. (ม.ป.ป.). เส้นทางพิเศษสำหรับรถบรรทุก NATO (No Action – Talk Only). สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=1435>
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2541, 19 สิงหาคม). กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554, จาก http://www.diwsafety.org/download/law/005/lab_018.pdf
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2541, 14 กันยายน). กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554, จาก http://www.diwsafety.org/download/law/005/lab_028.pdf
- กฎหมายดอตคอม. (2541, 14 กันยายน). กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-2/Newkkat-2-1/N1868.html>

กฎหมาย

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6.
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2541.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Black's Law Dictionary with Pronunciations. (1979). **Fifth Edition by The Publisher's**

Editorial Staff: ST. PUAL MINN: West .

International Labour Office. (1970). **Health and Housing of Workers.** Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations. Geneva: n.p.

M.V.Moorthy. (1968). **Principle of Labour Welfare.** Calcutta: General Printers .

United Nation Department of Economic and Social Affairs. (1971). **Industrial Social Welfare.** New York: n.p.

Sugeno, Kazuo. (1995). **Japanese Labour Law.** Translated by Leo Kanowitz. Tokyo: University of Tokyo Press.

ELECTRONIC SOURCES

International Labour Organization. (n.d.). C127 Maximum Weight Convention, 1967. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C127>

_____. (n.d.). C 131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>

_____. (n.d.). C138 Minimum Age Convention, 1973. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>

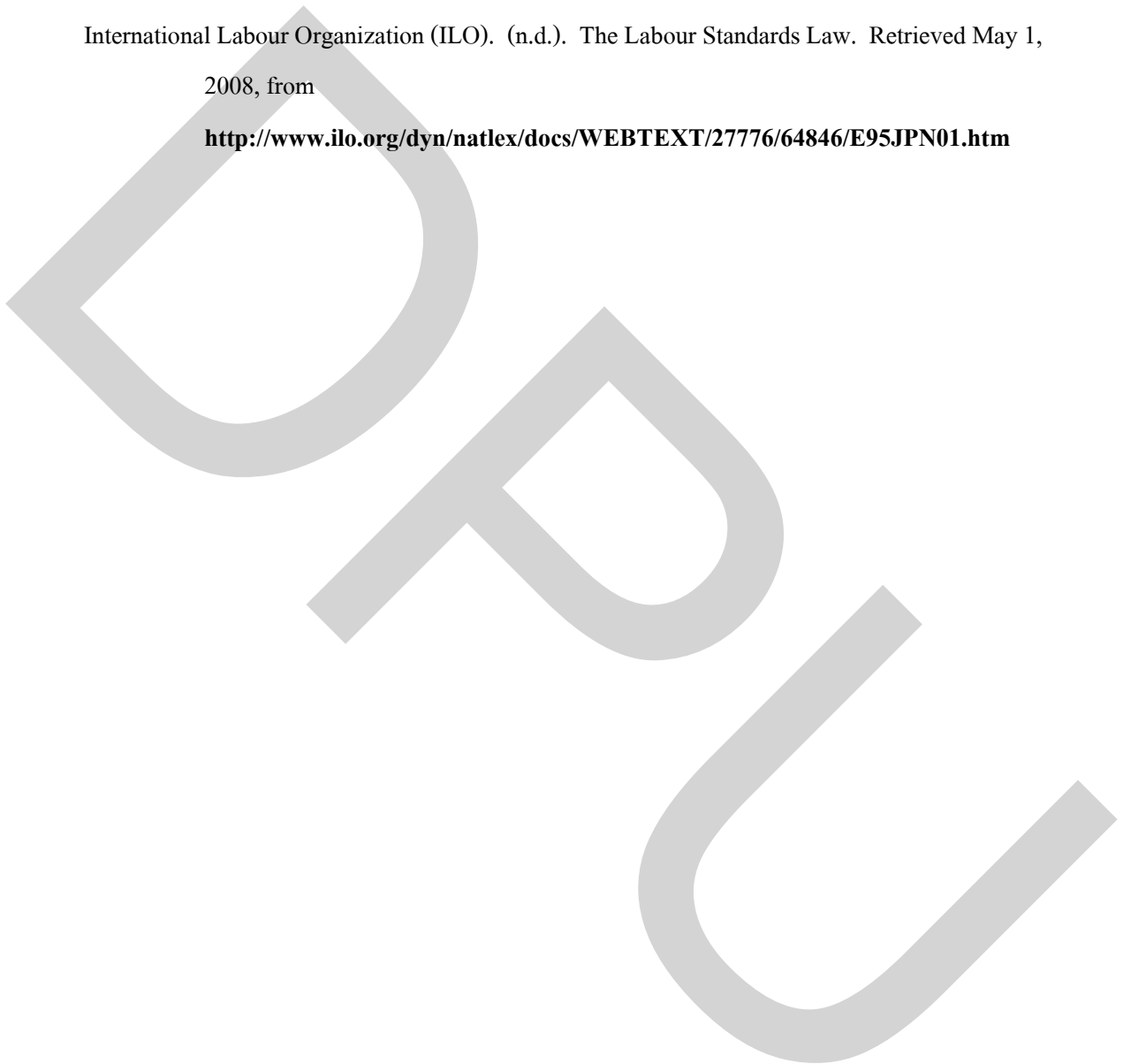
_____. (n.d.). C153 Hours of Work and Rest Periods (Road. Transport) Convention, 1979. Retrieved May 1, 2011, from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C153>

_____. (n.d.). R161 Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979. Retrieved May 1, 2011,

from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R161>

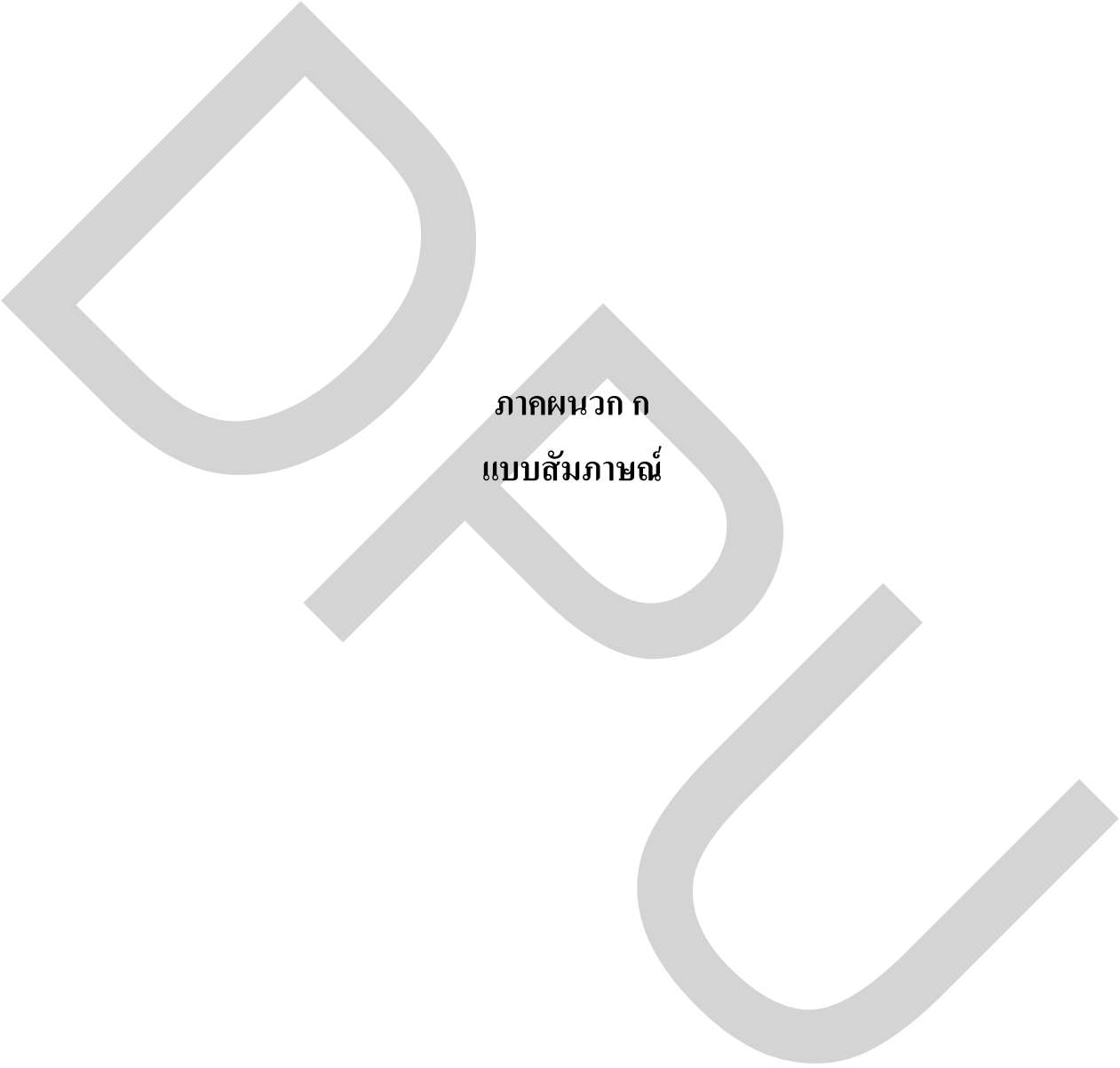
International Labour Organization (ILO). (n.d.). The Labour Standards Law. Retrieved May 1, 2008, from

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>



๕๒๕

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์

วันที่.....

<p>แบบสัมภาษณ์ลูกจ้าง</p> <p>เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง:</p> <p>ศึกษาเฉพาะกรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก</p>
--

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ (ลูกจ้าง)

- 1.1 เพศ () ชาย () หญิง
- 1.2 อายุ () 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41 ปีขึ้นไป
- 1.3 การศึกษา
- () ไม่ได้ศึกษา () ไม่เกินประถมศึกษา(ป. 6) () มัธยมศึกษาตอนต้น
- () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () ปวส. () ปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.4 รถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง
- () รถ 4 ล้อ () รถ 6 ล้อ () รถ 10 ล้อ () รถตั้งแต่ 10 ล้อขึ้นไป
- () อื่นๆ.....
- 1.5 รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานให้นายจ้าง ต่อเดือน มาจากส่วนใดบ้าง
- () เงินเดือนบาท ต่อเดือน
- () ค่าเทียว บาท ต่อเทียวหรือต่อเดือน(โดยประมาณ)
- () ค่าล่วงเวลา..... บาท ต่อชั่วโมง หรือต่อวันหรือต่อเดือน
- () ค่าเบี้ยเลี้ยง..... บาท ต่อชั่วโมง หรือต่อวัน หรือต่อเดือน
- () อื่นๆ
- 1.6 ท่านมีเส้นทางที่ใช้ในการเดินทาง/ขนส่ง เป็นประจำหรือไม่
- () มีเส้นทางประจำ เริ่มจากอำเภอ จังหวัด
- ไปยัง อำเภอ..... จังหวัด.....
- () ไม่มีเส้นทางประจำ เพราะ.....
-

- 1.7 ใน 1 วัน ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมีระยะทางประมาณเท่าใด
- () 0-300 กิโลเมตรต่อวัน () 301 - 600 กิโลเมตรต่อวัน
 () 601 – 900 กิโลเมตรต่อวัน () มากกว่า 900 กิโลเมตรต่อวัน
- 1.8 นายจ้างของท่านมีการเรียกรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายจากการทำงานหรือไม่
- () มี จำนวน บาท
 () ไม่มี
- 1.9 นายจ้างของท่านได้มีการติดประกาศหรือเผยแพร่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” (เช่น วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และ วันหยุด เป็นต้น) ให้แก่ท่านทราบหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- 1.10 สถานภาพการเป็นลูกจ้างของท่านในสถานประกอบการ
- () ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างประจำ)
 () ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างชั่วคราว)
- () จ้างเป็นวัน () จ้างเป็นรายเดือน () จ้างเป็นรายปี
 () จ้างไม่ระบุระยะเวลา () จ้างเป็นรายเที่ยว

ส่วนที่ 2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน และสภาพการทำงาน

2.1 การกำหนดเวลาทำงาน

2.1.1 นายจ้างกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันให้แก่ท่านหรือไม่ (ไม่นับรวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลา)

- () กำหนด.....ชั่วโมงต่อวัน จากเวลา.....น. ถึงน.
 () ไม่กำหนด
 () เวลาทำงานไม่แน่นอน
 () ชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน

2.1.2 ในกรณีนายจ้างไม่กำหนดช่วงเวลาทำงานโดยปกติท่านทำงานในช่วงเวลาใด

- เวลาประมาณน. ถึงน.
 () ทำงานในแต่ละวัน เฉลี่ย ชั่วโมงต่อวัน
 () เวลาทำงานและชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน
 () ทำงานเฉลี่ย วันต่อสัปดาห์
 () ทำงานทุกวัน ไม่มีวันหยุด

2.2 การกำหนดเวลาพัก

2.2.1 นายจ้างกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันให้แก่ท่านหรือไม่

กำหนด (โปรดระบุ) จำนวนครั้งต่อวัน
และครั้งละ..... นาที

ไม่กำหนด ให้พักเอง บริหารเวลาเอง

2.2.2 ท่านได้พัก ก่อนเริ่มทำงานในวันใหม่..... ชั่วโมง

2.3 วันหยุดและวันลา

2.3.1 นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ท่านหรือไม่

กำหนด..... วันต่อสัปดาห์ หรือ.....วันต่อ เดือน

ไม่กำหนด

ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์

2.3.2 หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ท่านหรือไม่

จ่าย

ไม่จ่าย

2.3.3 นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณี (วันหยุดเทศกาล) ให้ท่านหรือไม่

ไม่กำหนด ไม่มีวันหยุดตามประเพณี

กำหนด จำนวน วันต่อปี

กำหนด แต่ไม่ทราบจำนวนวัน

2.3.4 หากมีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ในวันหยุดตามประเพณีให้ท่านหรือไม่

จ่าย

ไม่จ่าย

2.3.5 นายจ้างของท่านมีวันลาดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้างหรือไม่ และในกรณีที่มีการลาดังกล่าว นายจ้างจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ให้ลูกจ้างหรือไม่

1. ลาป่วย	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
2. ลากิจ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
3. หยุดพักร้อน (ลาพักผ่อน)	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
4. ลารับราชการทหาร	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
5. ลาฝึกอบรม	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
6. ลาดลอด (เฉพาะลูกจ้างหญิง)	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
7. ลาทำหมัน	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง

2.4 การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

2.4.1 นายจ้างของท่านได้มีการจ่ายค่าจ้างในเวลา กลางวันและเวลากลางคืน ในสัดส่วนเท่ากันหรือไม่

() เท่ากัน

() ไม่เท่ากัน (ถ้าไม่เท่ากัน แตกต่างกันอย่างใด).....

.....

2.4.2 มีการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดหรือไม่

() มี

() ไม่มี

หากมีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นายจ้างของท่านจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่

() จ่ายค่าล่วงเวลา เป็นอัตราเท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ

() จ่ายค่าทำงานในวันหยุด เป็นอัตรา เท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ

() ไม่จ่าย

() อื่นๆ

หากมีการทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องขอความยินยอมจากท่านก่อนหรือไม่

- 1) ขอความยินยอมก่อน ด้วยวิธีการ
 - () ทำเป็นหนังสือขอความยินยอม
 - () ตกลงกันด้วยวาจาชัดเจน
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 2) ไม่ต้องขอความยินยอมก่อน ด้วยวิธีการ
 - () ใช้สิทธิสั่งให้ทำงาน
 - () เข้าใจกันโดยปริยาย
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2.5 การเลิกจ้าง และค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

2.5.1 ในกรณีหากมีการเลิกจ้าง ได้มีการกำหนดการจ่ายเงินค่าชดเชยให้หรือไม่
หากมี จ่ายเท่าใด

- () ไม่มีการจ่ายค่าชดเชย
- () มี จ่ายจำนวน เท่าของเงินเดือน
- () อื่นๆ

2.6 การจ่ายเงินทดแทน ในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ

2.6.1 กรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ได้รับบาดเจ็บ นายจ้างของท่านมีการจ่ายเงิน
ทดแทน อย่างไรหรือไม่ อย่างไร

- () มีการจ่ายเงินทดแทน โดย
 - () เบิกค่ารักษาพยาบาลจาก พรบ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถฯ
 - () เงินประกันสังคม
 - () นายจ้างทำประกันภัยอุบัติเหตุไว้ให้
 - () เงินพิเศษของนายจ้างเอง
 - () อื่นๆ

() ไม่มี

2.6.2 หากได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้หรือไม่

- () จ่าย จนกว่าจะหายเจ็บป่วย
- () จ่าย แต่ไม่เกิน เดือน
- () ไม่จ่าย
- () ไม่ทราบ
- () อื่นๆ

วันที่.....

แบบสัมภาษณ์นายจ้าง
เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง:
ศึกษาเฉพาะกรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ (นายจ้าง)

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป
- 1.3 การศึกษา
 ไม่ได้ศึกษา ไม่เกินประถมศึกษา(ป.6) มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.4 รถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง
 รถ 4 ล้อ รถ 6 ล้อ รถ 10 ล้อ รถตั้งแต่ 10 ล้อขึ้นไป
 อื่นๆ.....
- 1.5 รายได้ที่ท่านให้จากการทำงานของลูกจ้าง ต่อเดือน มาจากส่วนใดบ้าง
 เงินเดือนบาท ต่อเดือน
 ค่าเที่ยว บาท ต่อเที่ยวหรือต่อเดือน(โดยประมาณ)
 ค่าล่วงเวลา..... บาท ต่อชั่วโมง หรือต่อวันหรือต่อเดือน
 ค่าเบี้ยเลี้ยง..... บาท ต่อชั่วโมง หรือต่อวัน หรือต่อเดือน
 อื่นๆ
- 1.6 ท่านมีเส้นทางที่ใช้ในการเดินรถ/ขนส่ง เป็นประจำหรือไม่
 มีเส้นทางประจำ เริ่มจากอำเภอ จังหวัด
 ไปยัง อำเภอ..... จังหวัด.....
 ไม่มีเส้นทางประจำ เพราะ.....

- 1.7 ใน 1 วัน ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยมีระยะทางประมาณเท่าใด
- () 0-300 กิโลเมตรต่อวัน () 301 - 600 กิโลเมตรต่อวัน
- () 601 – 900 กิโลเมตรต่อวัน () มากกว่า 900 กิโลเมตรต่อวัน
- 1.8 ท่านมีการเรียกรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายจากการทำงานหรือไม่
- () มี จำนวน บาท
- () ไม่มี
- 1.9 ท่านได้มีการติดประกาศหรือเผยแพร่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” (เช่น วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และ วันหยุด เป็นต้น)ให้ลูกจ้างทราบหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- 1.10 สถานภาพการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการของท่าน
- () ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างประจำ)
- () ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (ลูกจ้างชั่วคราว)
- () จ้างเป็นวัน () จ้างเป็นรายเดือน () จ้างเป็นรายปี
- () จ้างไม่ระบุระยะเวลา () จ้างเป็นรายเที่ยว

ส่วนที่ 2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน และสภาพการทำงาน

2.1 การกำหนดเวลาทำงาน

2.1.1 ท่านกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันให้แก่ลูกจ้างหรือไม่

- () กำหนด.....ชั่วโมงต่อวัน จากเวลา.....น. ถึง
- () ไม่กำหนด
- () เวลาทำงานไม่แน่นอน
- () ชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน

2.1.2 ในกรณีที่ ไม่กำหนดช่วงเวลาทำงานโดยปกติให้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาใด

- เวลาประมาณน. ถึง
- () ทำงานในแต่ละวัน เฉลี่ยชั่วโมงต่อวัน
- () เวลาทำงานและชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน
- () ทำงานเฉลี่ย วันต่อสัปดาห์
- () ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด

2.2 การกำหนดเวลาพัก

2.2.1 ท่านกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันให้แก่ลูกจ้างหรือไม่

() กำหนด (โปรดระบุ) จำนวนครั้งต่อวัน
และครั้งละ นาที

() ไม่กำหนด ให้พักเอง บริหารเวลาเอง

2.2.2 ลูกจ้างได้พัก ก่อนเริ่มทำงานในวันใหม่ ชั่วโมง

2.3 วันหยุดและวันลา

2.3.1 ท่านกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างหรือไม่

() กำหนด..... วันต่อสัปดาห์ หรือ.....วันต่อ เดือน

() ไม่กำหนด

() ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์

2.3.2 หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ท่านจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างหรือไม่

() จ่าย

() ไม่จ่าย

2.3.3 ท่านกำหนดวันหยุดตามประเพณี (วันหยุดเทศกาล) ให้ลูกจ้างหรือไม่

() ไม่กำหนด ไม่มีวันหยุดตามประเพณี

() กำหนด จำนวน วันต่อปี

() กำหนด แต่ไม่ทราบจำนวนวัน

2.3.4 หากมีวันหยุดตามประเพณี ท่านจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ในวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างหรือไม่

() จ่าย

() ไม่จ่าย

2.3.5 ท่านมีวันลาดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้างหรือไม่ และในกรณีที่มีการลาดังกล่าว ท่านจ่ายค่าจ้าง (เงินเดือน) ให้ลูกจ้างหรือไม่

1. ลาป่วย	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
2. ลากิจ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
3. หยุดพักร้อน (ลาพักผ่อน)	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
4. ลารับราชการทหาร	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
5. ลาฝึกอบรม	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
6. ลากลอด (เฉพาะลูกจ้างหญิง)	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง
7. ลาทำหมัน	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	จ่ายค่าจ้าง	ไม่จ่ายค่าจ้าง

2.4 การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

2.4.1 ท่านจ่ายค่าจ้างในการทำงานเวลากลางวันและเวลากลางคืน เท่ากันหรือไม่

เท่ากัน

ไม่เท่ากัน (ถ้าไม่เท่ากัน แตกต่างกันอย่างใด).....

2.4.2 มีการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดหรือไม่

มี

ไม่มี

หากมีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ท่านจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่

จ่ายค่าล่วงเวลา เป็นอัตรา.....เท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ

จ่ายค่าทำงานในวันหยุด เป็นอัตรา..... เท่าของค่าจ้างชั่วโมงการทำงานปกติ

ไม่จ่าย

อื่นๆ

หากมีการทำงานล่วงเวลา ท่านต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนหรือไม่

1) ขอความยินยอมก่อน ด้วยวิธีการ

ทำเป็นหนังสือขอความยินยอม

ตกลงกันด้วยวาจาชัดเจน

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2) ไม่ต้องขอความยินยอมก่อน ด้วยวิธีการ

ใช้สิทธิสั่งให้ทำงาน

เข้าใจกันโดยปริยาย

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2.5 การเลิกจ้าง และค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง

2.5.1 ในกรณีหากมีการเลิกจ้าง ได้มีการกำหนดการจ่ายเงินค่าชดเชยให้ลูกจ้างหรือไม่

หากมี จ่ายเท่าใด

ไม่มีการจ่ายค่าชดเชย

มี จ่ายจำนวน..... เท่าของเงินเดือน

อื่น ๆ

2.6 การจ่ายเงินทดแทน ในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ

2.6.1 กรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ได้รับบาดเจ็บ ท่านมีการจ่ายเงินทดแทน อย่างไรหรือไม่

มีการจ่ายเงินทดแทน โดย

เบิกค่ารักษาพยาบาลจาก พรบ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถฯ

เงินประกันสังคม

นายจ้างทำประกันภัยอุบัติเหตุไว้ให้

เงินพิเศษของนายจ้างเอง

อื่นๆ

ไม่มี

2.6.2 หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถทำงานได้ ท่านจ่ายเงินเดือนให้หรือไม่

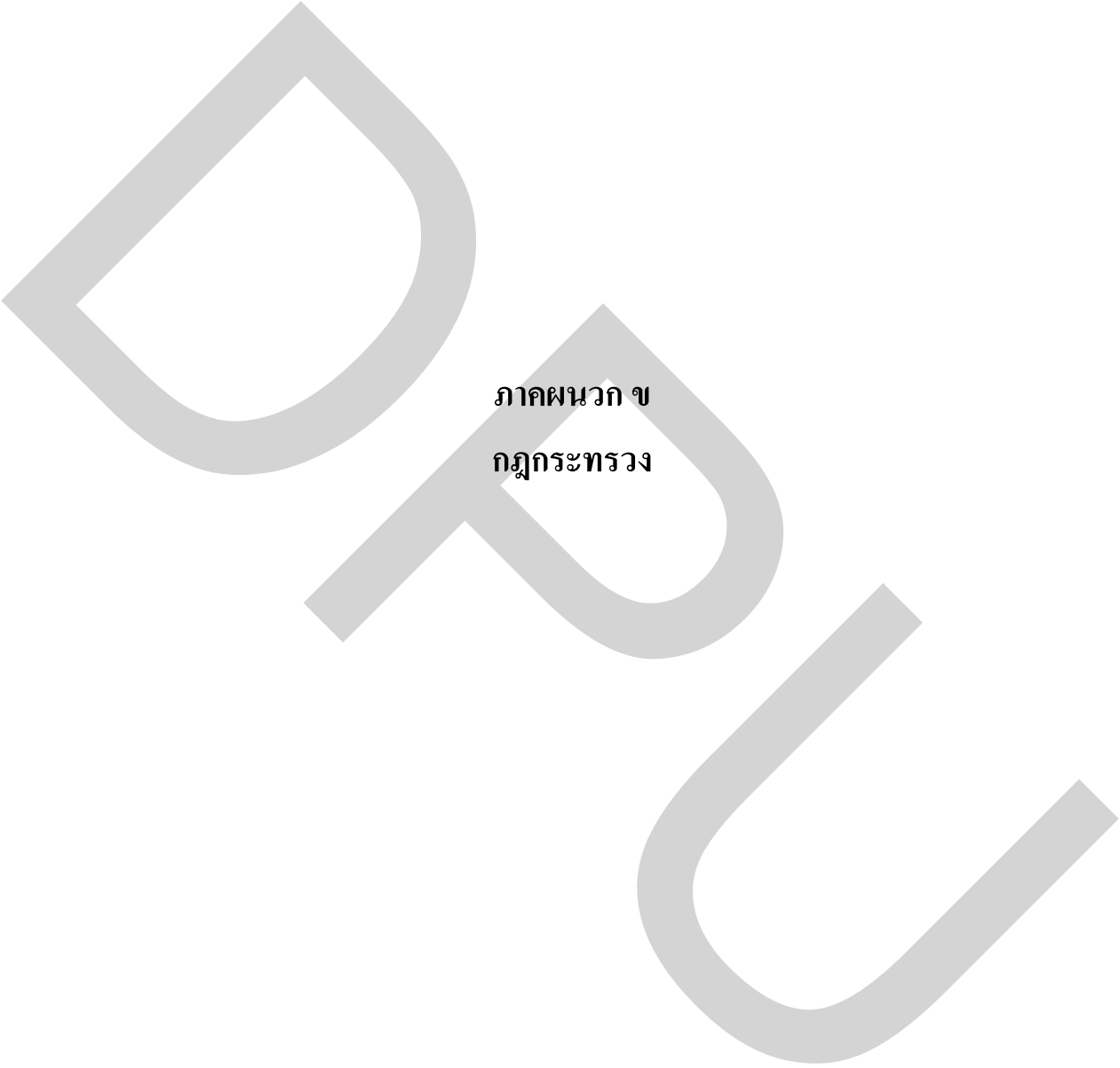
จ่าย จนกว่าจะหายเจ็บป่วย

จ่าย แต่ไม่เกิน เดือน

ไม่จ่าย

ไม่ทราบ

อื่นๆ



ภาคผนวก ข
กฎกระทรวง



กฎกระทรวง

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

"งานขนส่งทางบก" หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของ ด้วยยานพาหนะขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ 2 ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ 3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

ข้อ 4 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งอาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ข้อ 5 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมง หลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

ข้อ 6 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม

ภาคผนวก ค
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ 6 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ 7 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ 8 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ 9 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

ข้อ 10 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี

ข้อ 11 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดลพบุรี

ข้อ 12 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ 13 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดเชียงใหม่ และราชบุรี

ข้อ 14 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
จันทบุรี และเพชรบุรี

ข้อ 15 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่
จังหวัดสงขลา และสิงห์บุรี

ข้อ 16 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ตรัง

ข้อ 17 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่
จังหวัดนครศรีธรรมราช และอ่างทอง

ข้อ 18 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่
จังหวัดชุมพร พัทลุง เลย สตูล และสระแก้ว

ข้อ 19 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม และสุราษฎร์ธานี

ข้อ 20 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดนราธิวาส อุรธานี และอุบลราชธานี

ข้อ 21 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดนครนายก และปัตตานี

ข้อ 22 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดตราด บึงกาฬ ลำพูน และหนองคาย

ข้อ 23 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดกำแพงเพชร และอุทัยธานี

ข้อ 24 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท และสุพรรณบุรี

ข้อ 25 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่
จังหวัดเชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร

ข้อ 26 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย และหนองบัวลำภู

ข้อ 27 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่
จังหวัดนครพนม

ข้อ 28 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่
จังหวัดพิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ และอุดรดิตถ์

ข้อ 29 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด
ตากและสุรินทร์

ข้อ 30 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด
น่าน

ข้อ 31 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบสามบาท ในท้องที่
จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อ 32 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบสองบาท ในท้องที่
จังหวัดพะเยา

ข้อ 33 เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 32 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของ
ลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติ
เพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 34 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 35 ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.
2555 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

สมเด็จพระราชินีนาถ陛下

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

พันตำรวจโทศิววงศ์ ดำรงสังข์ศิริ

วัน เดือน ปี เกิด

23 กันยายน 2519

วุฒิการศึกษา

31/217 หมู่ 9 ถนนลาดพร้าว 53

แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Science (Business Informatics)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานสอบสวน (สบ 2) กองกำกับการ 2

กองบังคับการปราบปราม

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ