

บทที่ 7

บทสรุปและการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่องการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดเล็กครั้งนี้เลือกทำการศึกษาในกิจการประเภทการผลิตและบริการ โดยเลือกกิจการผลิตเบเกอรี่และโรงแรมเป็นกลุ่มตัวอย่างการศึกษา เนื่องจากกิจการผลิตเบเกอรี่เป็นกิจการที่กำลังเจริญเติบโตในปัจจุบัน และในช่วงที่ผ่านมามีการขยายตัวของกิจการโรงแรมอย่างรวดเร็ว จากการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ใช้แรงงาน

ผู้ใช้แรงงานทั้งในกิจการประเภทการผลิตและบริการ ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของภูมิลำเนา กล่าวคือ เกือบทั้งหมดของผู้ใช้แรงงานในกิจการทั้งสองประเภทมีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ และมีที่ตั้งของภูมิลำเนานอกเขตเมืองของจังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ แต่ผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทบริการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทการผลิตมักมีฐานะทางครอบครัวที่ไม่ดี หรือยากจนเป็นส่วนมาก นอกจากนี้โดยรวมแล้วผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทบริการมีระดับการศึกษาสูงกว่าในกิจการประเภทการผลิต กล่าวคือ ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทบริการมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ส่วนผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทการผลิตจะมีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างกระจายในแต่ละระดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า แต่จำนวนของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ค่อยมีความแตกต่างกันในทั้งสองประเภทกิจการ

ผู้ใช้แรงงานที่มีความรู้สูงมักจะนิยมทำงานในกิจการประเภทบริการ เนื่องจากมองว่าเป็นงานสบาย ไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาน้อยจะมองว่าตนเองไม่มีความรู้ การได้ทำงานในกิจการประเภทการผลิตนั้นก็ดีแล้ว ผู้ที่มีการศึกษามากกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มักไม่นิยมทำงานในกิจการประเภทการผลิต หรือทำได้ไม่นาน โดยมักจะลาออกไปทำงานอย่างอื่นที่คิดว่ามีความก้าวหน้ามากกว่า

ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนจะมีความคาดหวัง หรือเป้าหมายในการทำงานของตนเอง โดยความคาดหวังดังกล่าวของผู้ใช้แรงงานมี 2 ลักษณะคือ ประการแรกความคาดหวังในการดำรงชีวิต ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีครอบครัวที่อบอุ่น ไม่มีหนี้สินรุงรัง แต่สำหรับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุน้อยมักยังไม่มีความหวังในการดำรงชีวิตที่ชัดเจน และประการที่สอง

ความคาดหวังในการทำงาน ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นจากนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการขึ้นเงินเดือนเป็นเรื่องที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด

2. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดเล็กทั้งสองประเภท คือ กิจการประเภทการผลิตและประเภทบริการ ไม่ได้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานกำหนดครบทั้งหมด กล่าวคือ ถึงแม้ว่าบางแห่งจะมีชั่วโมงการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ หรือได้ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ว่ามีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด นอกจากนี้ สถานประกอบการบางแห่งก็มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างในลักษณะที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานในหลายเรื่อง เช่น มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงาน จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และทำงานโดยไม่มีวันหยุดครบตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ส่วนเรื่องการประกันสังคม สถานประกอบการเกือบทุกแห่งได้จัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง แต่การจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของบางสถานประกอบการยังไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับการจ่ายเงินกองทุนเงินทดแทนสถานประกอบการ โดยส่วนใหญ่ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และมีสถานประกอบการ 2 แห่งที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าว แต่มีโรงแรมคัมภีร์กลางเพียงแห่งเดียวที่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการเกือบทุกแห่งจะมีสวัสดิการบางอย่างให้กับลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่อง อาหารกลางวัน หรือจัดสถานที่พักอาศัยให้กับลูกจ้าง เป็นต้น

3. การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดเล็ก

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีผู้ใช้แรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานน้อยมาก และส่วนใหญ่ไม่นำวิธีการหรือความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมาใช้เพื่อปกป้องสิทธิของตนเอง อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้ใช้แรงงานจะไม่มีการรับรู้กฎหมายเลย เพราะกฎหมายได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตของผู้ใช้แรงงานในลักษณะต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่ออัตลักษณ์และการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน มี 2 ประการ คือ ประการแรก ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานหลายแห่ง และประสบการณ์ที่ได้มาจากอายุการทำงานที่นาน โดยประสบการณ์ทำงานหลายแห่งจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ควรจะเป็นมากขึ้น รับรู้ถึงสิ่ง “ปรกติ” ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อตนเอง ทำให้ผู้ใช้แรงงานรู้และเข้าใจว่า นั่นคือสิ่งที่ตนเองสามารถเรียกร้องหรือมีสิทธิที่จะได้รับจากนายจ้าง ส่วนประสบการณ์ในการทำงานที่นานนั้นทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้

ความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถ และสร้างอำนาจต่อรองให้กับตัวผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ได้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

ปัจจัยประการที่สอง คือ ระดับความรู้และการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานที่มีความรู้ต่ำจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีค่า จึงมองว่าการได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง ถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับฐานะและความรู้ของตนเองแล้ว ทำให้กฎหมายแรงงานที่มุ่งคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเข้าถึงผู้ใช้แรงงานที่มีความรู้ต่ำได้ยาก ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานที่มีความรู้สูงกว่าจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ นายจ้างควรจะต้องปฏิบัติต่อตนเองโดยไม่เอาไรด์เอาเปรียบมากเกินไป และรู้ว่าตนเองมีสิทธิอย่างไรบ้าง รวมทั้งสิ่งใดบ้างที่ตนเองควรได้รับจากการทำงาน

3.2 ลักษณะการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายแรงงานมีอิทธิพลต่อตัวผู้ใช้งาน ไม่ว่าจะในกิจการประเภทการผลิตหรือประเภทบริการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ผู้ใช้งานควรได้รับ โดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นการรับรู้กฎหมายโดยตรงจากกระบวนการตามกฎหมายที่เป็นทางการเท่านั้น ซึ่งการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้งานนั้น สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก เป็นกระบวนการรับรู้กฎหมายโดยตรง กล่าวคือ การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้งานในเรื่องนั้นมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง เช่นรู้ว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ ในกรณีนี้แสดงให้เห็นว่าเป็นกระบวนการรับรู้กฎหมายที่มีกฎหมายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้โดยตรง แต่วิธีการในการแสดงออกซึ่งสิทธิ หรือการเรียกร้องของผู้ใช้งานนั้นอาจจะไม่จำเป็นต้องเรียกร้องตามวิธีการ และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดก็ได้ เพราะว่าผู้ใช้งานอาจจะมองว่ากระบวนการและขั้นตอนตามกฎหมายนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และมีความซับซ้อน อีกทั้งยังเป็นการทำลายระบบความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับนายจ้างอีกด้วย

การรับรู้อีกลักษณะคือ กระบวนการรับรู้กฎหมายโดยอ้อม กล่าวคือ เป็นการรับรู้กฎหมายที่เป็นผลมาจากการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างรับรู้กฎหมายผ่านการปฏิบัติที่ถูกต้องเหล่านั้น ทำให้ผู้ใช้งานเข้าใจว่าสิ่งนั้นเป็นเรื่อง “ปรกติ” ที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อตน ซึ่งลักษณะเช่นนี้มักเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างจัดเตรียมสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายไว้ให้กับผู้ใช้งานเอง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายเรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการดังกล่าวให้ นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานยังทำให้ผู้ใช้งานมีการรับรู้กฎหมายมากขึ้น

4. การเรียกร้อง การแก้ไขปัญหาของผู้ใช้งานในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานทั้งในกิจการประเภทการผลิตและบริการไม่มีการเรียกร้องหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการด้วยวิธีการที่เป็นทางการเลย โดย

ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นขั้นตอนที่ย่างยากซับซ้อน และอาจนำปัญหาความเดือดร้อนมาให้กับตนเอง เช่นทำให้นายจ้างไม่พอใจจนอาจทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องตกงาน หรือมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่สมควรกระทำต่อนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นผู้มีบุญคุณกับตนเอง นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานยังมองว่าการจะอ้างสิทธิตามกฎหมายเพื่อเรียกร้องกับนายจ้างโดยตรงนั้น ตนเองจะต้องมีความรู้กฎหมายในเรื่องนั้นๆ อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้ใช้แรงงานทั้งสองประเภทกิจการมีการเรียกร้องเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองควรได้รับ แต่วิธีการเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยปรึกษา และการต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดคุยเป็นวิธีที่ผู้ใช้แรงงานในทุกสถานประกอบการเลือกใช้มากที่สุด

ในการเรียกร้องหรือไม่เรียกร้องเพื่อให้ได้สิ่งที่ผู้ใช้แรงงานควรได้รับ หรือการเลือกใช่วิธีการในการเรียกร้องอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการของผู้ใช้แรงงานนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 2 ประการ คือ ประการแรก ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ ระบบความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ ที่มีระดับความใกล้ชิด ความเห็นอกเห็นใจ หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกันน้อยมากหรือไม่มี จากการศึกษาพบว่าในระบบความสัมพันธ์เช่นนี้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นน้อยมาก เพราะผู้ใช้แรงงานไม่กล้าที่จะเรียกร้องหรือไม่มั่นใจว่าการเรียกร้องจะเกิดผลดีกับตนเอง เนื่องจากอาจทำให้ตนเองต้องเดือดร้อนภายหลังและต้องตกงานในที่สุด อย่างไรก็ตาม การเรียกร้องก็สามารถเกิดขึ้นได้ แต่ลักษณะของการเรียกร้องจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการ เพราะรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการไม่เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง และมักเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถขอรับการปฏิบัติของนายจ้างได้ เช่นกรณีที่เคยเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานของคุณจำเนียรในกิจการประเภทบริการที่เคอร์ซอร์เรียน ไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อันเป็นการเรียกร้องในรูปแบบที่เป็นทางการอย่างหนึ่ง

ลักษณะความสัมพันธ์อีกรูปแบบหนึ่งก็คือ ระบบความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาพบว่ามีการเรียกร้องเกิดขึ้นในระบบความสัมพันธ์เช่นนี้มาก เพราะความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างผู้ใช้แรงงานและนายจ้างมีมาก การพูดคุยหรือการเจรจาต่อรองเกิดขึ้นได้ง่าย และเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่พอใจขึ้น ลูกจ้างมักใช้วิธีการพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหา แสดงให้เห็นลักษณะการเรียกร้องแบบไม่เป็นทางการ โดยการเรียกร้องด้วยวิธีการที่เป็นทางการแทบจะไม่เกิดขึ้น เพราะลูกจ้างมีความรู้สึกว่าการเรียกร้องด้วยวิธีการดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สมควรทำต่อนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีบุญคุณต่อตนเอง อีกทั้งการเรียกร้องจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ใช้แรงงานได้คิดอย่างรอบคอบแล้วว่าจะไม่มีผลกระทบต่อนายจ้าง เพราะไม่เช่นนั้นผลกระทบดังกล่าวก็จะ

ย้อนกลับมาหาตัวผู้ใช้แรงงานเอง เช่น หากการเรียกร้องทำให้นายจ้างต้องรับภาระทางการเงินมากขึ้นจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ลูกจ้างก็อาจจะต้องตกงานในที่สุด เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานประการที่สอง คือ ความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือผู้ใช้แรงงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังในการทำงาน หากการปฏิบัติของนายจ้างสอดคล้องหรือดีกว่าความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน ก็จะทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การเรียกร้องในกรณีนี้จะไม่เกิดขึ้น เพราะไม่มีความจำเป็นที่ผู้ใช้แรงงานต้องเรียกร้องอะไรอีก แต่หากการปฏิบัติของนายจ้างไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานคาดหวังไว้ การเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานก็อาจเกิดขึ้นได้ซึ่งในส่วนนี้ต้องพิจารณาลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับนายจ้างประกอบด้วย

บทวิเคราะห์

1. บทบาทของกฎหมายแรงงานต่อผู้ใช้แรงงาน

กฎหมายแรงงานในแต่ละเรื่องนั้นมีบทบาทต่อผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้ใช้แรงงานว่า ให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องอย่างไร จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เรื่องที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ค่าจ้างและค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากการจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยผู้ใช้แรงงานเกือบทุกคนทราบว่ากฎหมายกำหนดเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ แต่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ก็ยอมรับได้หากนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ต้องมีการปรับเพิ่มขึ้นตามอายุการทำงาน ลำดับถัดมาคือ เรื่องวันหยุดและชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานตามสภาพร่างกายของผู้ใช้แรงงาน แต่ผู้ใช้แรงงานบางส่วนก็ยอมรับได้หากจะมีวันหยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดถ้าทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ส่วนเรื่องการประกันสังคมซึ่งเป็นเรื่องที่น่าจะมีความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของผู้ใช้แรงงานนั้นกลับเป็นเรื่องที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยเนื่องจากจะเข้าไปมีบทบาทต่อผู้ใช้แรงงานเมื่อพวกเขาเจ็บป่วยเท่านั้น เช่นเดียวกับเรื่องเงินทดแทนซึ่งเกี่ยวข้องกับกรณีผู้ใช้แรงงานประสบอันตราย หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน แต่เนื่องจากกิจการที่เลือกศึกษาเป็นกิจการที่มีความเสี่ยงอันตรายน้อยทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่ค่อยนึกถึงเรื่องเงินทดแทนเช่นกัน นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานบางส่วนก็มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งผู้ใช้แรงงานมักเข้าใจว่าการเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายทุกประเภทอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม อย่งไรก็ดี ก็ต้องถือว่าผู้ใช้แรงงานมีความรู้ในระดับหนึ่งว่าหากพวกเขาได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานก็มีกฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองอยู่ สำหรับเรื่องเงินค่าชดเชย เป็นเรื่องที่มีบทบาทต่อผู้ใช้แรงงานน้อยที่สุด เพราะจะเกี่ยวข้องกับ

ผู้ใช้แรงงานเฉพาะกรณีผู้ใช้แรงงานถูกเลิกจ้าง แต่ในการศึกษานี้ไม่พบว่าผู้ใช้แรงงานถูกเลิกจ้าง มีเฉพาะกรณีที่ผู้ใช้แรงงานลาออกเอง ผู้ใช้แรงงานจึงไม่ได้นึกถึงเรื่องเงินค่าชดเชยเท่าใด

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่ากฎหมายแรงงานจะมีบทบาทต่อผู้ใช้แรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็ยังคงปรากฏว่าผู้ใช้แรงงานบางส่วนได้รับการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในส่วนนี้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานด้วย

2. การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากฎหมายแรงงานสามารถเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตของผู้ใช้แรงงานได้หลากหลายช่องทาง ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีการรับรู้กฎหมาย การศึกษานี้พบว่าปัจจัยที่มีผลต่ออัตลักษณ์และการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน คือ ภูมิหลังการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน โดยระดับการศึกษาที่สูงของผู้ใช้แรงงานจะส่งผลต่ออัตลักษณ์และทำให้ผู้ใช้แรงงานมีการรับรู้กฎหมายมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมองว่าตนเองเป็นผู้มีสิทธิ และควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างไม่เอารัดเอาเปรียบมากเกินไป ส่วนประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยสร้างสิ่งที่เรียกว่า “ปรกติ” ที่ผู้ใช้แรงงานควรได้รับจากการทำงานในสถานประกอบการแต่ละแห่ง และหากกฎหมายมีส่วนช่วยสร้างสิ่งที่เรียกว่า “ปรกติ” ผู้ใช้แรงงานก็จะรับรู้กฎหมายผ่านสิ่งที่เรียกว่า “ปรกติ” นั้น

วิธีการและลักษณะการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการรับรู้กฎหมายโดยตรง เช่น การเรียกร้องสิทธิของผู้ใช้แรงงาน โดยที่รู้และเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้ตนเองควรได้รับจากนายจ้าง และการรับรู้กฎหมายโดยอ้อม เช่น การรับรู้กฎหมายผ่านการปฏิบัติที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เป็นต้น

จากผลการศึกษา ถึงแม้ว่าผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทบริการส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทการผลิต แต่ผู้ใช้แรงงานในทั้งสองประเภทกิจการก็ไม่มี ความแตกต่างในเรื่องการรับรู้กฎหมาย เนื่องจากยังมีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่ออัตลักษณ์และการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งลักษณะและวิธีการรับรู้กฎหมายของทั้งสองประเภทกิจการก็ไม่มี ความแตกต่างกัน ดังนั้น การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการประเภทการผลิตก็สามารถเกิดขึ้นได้ในลักษณะเดียวกับกิจการประเภทบริการ

อย่างไรก็ดี จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นพบว่า สถานประกอบการแต่ละแห่งยังคงไม่ปฏิบัติตามสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอยู่หลายประการ ถึงแม้ว่ากฎหมายสามารถเข้าถึงผู้ใช้แรงงาน และผู้ใช้แรงงานก็มีการรับรู้กฎหมายอยู่บ้าง แต่ลูกจ้างก็ยังคงยอมรับในสิ่งที่นายจ้างปฏิบัติต่อตนเองทั้งที่รู้ว่าเป็นสิ่งที่สามารถเรียกร้องได้ตามกฎหมาย หรือจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาก็ทำให้รู้ว่านั้นคือสิ่งที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้องกับสิ่ง “ปรกติ”

ที่ตนเองเคยได้รับ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าผู้ใช้แรงงานมีความคิดอย่างไรที่ขอรับการปฏิบัติจาก นายจ้างทั้งที่ผลการศึกษาก็ชี้แล้วว่าผู้ใช้แรงงานมีการรับรู้กฎหมายดังที่ได้กล่าวไว้

3. การเรียกร้องสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

การจะค้นหาว່ว่าเหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องหรือไม่เรียกร้องสิทธิของตนเองนั้น ต้องพิจารณาว่าผู้ใช้แรงงานมีวิธีการในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ของตนเองอย่างไร ซึ่งก็ต้องพิจารณา สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานในขณะนั้นว่าเป็นเช่นใด ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ผู้ใช้แรงงานมีการรับรู้กฎหมายแรงงาน แต่การเรียกร้องอาจไม่เกิดขึ้นก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียกร้องด้วยวิธีที่เป็นทางการ เช่น การฟ้องคดี การร้องเรียนไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน และเข้าไม่ถึงตัวผู้ใช้แรงงาน

นอกจากเรื่องความยุ่งยากของกระบวนการที่เป็นทางการแล้ว การเรียกร้องหรือไม่เรียกร้องสิทธิของผู้ใช้แรงงานทั้งวิธีการที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม ยังมีปัจจัยเรื่องระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ ในระบบความสัมพันธ์แบบเป็นทางการนั้น โอกาสในการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานมีน้อย เพราะผู้ใช้แรงงานเกรงว่าจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้างและอาจทำให้ตนเองตกงานได้ แต่การเรียกร้องก็อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถทนรับการปฏิบัติจากนายจ้างได้อีกต่อไป โดยมักจะใช้วิธีการที่เป็นทางการมากกว่า เพราะลักษณะของความสัมพันธ์เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยได้น้อย ส่วนในระบบความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนั้น การเรียกร้องสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย โดยวิธีการในการเรียกร้องมักเป็นแบบไม่เป็นทางการเช่นกัน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานและนายจ้างที่สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ง่าย ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้ใช้แรงงานจะได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากการเรียกร้องทันที แต่อาจได้เท่าที่นายจ้างและผู้ใช้แรงงานสามารถตกลงกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของผู้ใช้แรงงานในการเรียกร้อง ที่ไม่ต้องการก่อให้เกิดความเดือดร้อนกับนายจ้างมากเกินไป อย่างไรก็ตาม การเรียกร้องด้วยวิธีการที่เป็นทางการในระบบความสัมพันธ์เช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นหากมีเรื่อง “บุญคุณ” เข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะผู้ใช้แรงงานมองว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมควรกระทำต่อผู้มีพระคุณ

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการเรียกร้องสิทธิของผู้ใช้แรงงานก็คือความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหากการปฏิบัติของนายจ้างต่อผู้ใช้แรงงานสอดคล้องหรือสูงกว่าความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน การเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานก็จะไม่เกิดขึ้น แต่หากการปฏิบัติของนายจ้างไม่สอดคล้องหรือต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน การเรียกร้องก็อาจเกิดขึ้นได้ โดยต้องพิจารณาปัจจัยเรื่องระบบความสัมพันธ์ประกอบกันด้วย

4. การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอยู่ในทุกสถานประกอบการ แต่เหตุที่ผู้ใช้แรงงานยังคงยอมรับการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเหล่านั้นเป็นเพราะ เป้าหมายในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในเรื่องต่างๆ อาจมีความแตกต่างจากเป้าหมายของกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง (ซึ่งไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายเสมอไป) หรือความต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือเพราะเป็นคนมีการศึกษาน้อย การได้ทำงานถึงแม้จะได้รับการปฏิบัติที่ต่ำกว่ากฎหมายบ้างก็เป็นเรื่องที่ดีเพียงพอแล้ว ซึ่งสะท้อนมุมมองในการทำงานของผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ดีสำหรับตนเอง

ในทางกลับกัน กฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไม่ให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างในลักษณะที่เอารัดเอาเปรียบมากเกินไป โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำต่างๆ ให้นายจ้างต้องปฏิบัติ แต่ผลการศึกษาก็ชี้ให้เห็นแล้วว่า ถึงแม้กฎหมายจะมีบทบาทต่อชีวิตผู้ใช้แรงงาน และผู้ใช้แรงงานก็มีการรับรู้กฎหมายอยู่บ้าง แต่รัฐก็ไม่สามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้กฎหมายแรงงานไม่ถูกบังคับใช้ ทั้งระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับนายจ้าง และความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กฎหมายแรงงานมีบทบาทอย่างจำกัดต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดเล็กทั้งสองประเภทกิจการ เนื่องจากปัจจัยด้านการศึกษา ประสบการณ์ วัฒนธรรม และระบบคุณค่าที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญ ซึ่งมีผลต่อมุมมองในตนเอง และการรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงาน อีกทั้งปัจจัยที่มีผลต่อการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ได้สิ่งที่ผู้ใช้แรงงานควรได้รับ คือ ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับนายจ้าง และความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ผู้ใช้แรงงานเลือกไม่ใช้กฎหมายในการเรียกร้องสิทธิที่ตนเองควรได้รับ ไม่ว่าจะมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หรือมีการรับรู้กฎหมายมากเพียงใดก็ตาม ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้กฎหมายไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงานได้อย่างเต็มที่ และแสดงให้เห็นว่า หากจะใช้มาตรการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายมากขึ้น ก็คงไม่เพียงพอที่จะทำให้การคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากแต่ต้องมีมาตรการอื่นๆ ซึ่งรวมถึงการเพิ่มความเข้มงวดควดขันกับนายจ้างและสถานประกอบการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากผู้ใช้แรงงานมักไม่อยู่ในฐานะที่จะเรียกร้องเองได้ไม่ว่าจะด้วยวิธีการที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ควรพัฒนากลไกของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง

แรงงาน โดยเฉพาะบทบาทของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานให้
เป็นช่องทางซึ่งผู้ใช้แรงงานสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น รวมถึงพัฒนากลไกด้านการคุ้มครองแรงงาน
ให้มีความเข้มแข็งเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ใช้แรงงานสามารถปกป้องและเรียกร้องสิทธิของตนเอง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved