

จົມไม่มีเสียงกรวญของมวลกรรมกร¹ The Silence of Labour

ศรัณย์ จงรักษ์

Saran Jongrak

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200
Faculty of Law, Chiang Mai University 239 Huay Kaew Road, Muang District,
Chiang Mai, Thailand, 50200

เมลติดต่อ: tokiya_kad@hotmail.com

E-mail: tokiya_kad@hotmail.com

บทคัดย่อ

แม้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะเป็นกฎหมายที่มักถูกอธิบายว่าบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครอง ช่วยเหลือ หรือให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่รายจ้างก็ตาม แต่ในความเป็นจริงสถิติของกองทุนเงินทดแทนกลับแสดงให้เห็นว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาจำนวนของลูกจ้างที่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดกลับมีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าวขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความคิดและการตัดสินใจของลูกจ้างใน 2 ลักษณะ ประการแรก คือ ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิเพราะถูกปัจจัยแวดล้อม (ในที่ทำงาน) กดดัน ประการที่สอง คือ ลูกจ้างสามารถคาดหวังต่อผลแห่งคดีและตระหนักถึงอุปสรรคในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตนต้องเผชิญระหว่างการใช้กระบวนการทางกฎหมายเพื่อเรียกร้องสิทธิ ปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าวจึงทำให้ลูกจ้างตัดสินใจเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิ ด้วยคิดว่าการเลือกในทิศทางดังกล่าวคุ้มกว่าหรือเป็นประโยชน์แก่ตนมากกว่าที่จะเรียกร้องสิทธิที่มีตามกฎหมาย

คำสำคัญ: พระราชบัญญัติเงินทดแทน สิทธิประโยชน์ การไกล่เกลี่ย ความคาดหวังในคดี

1 บทความขึ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน เรื่อง การให้และกีดกันสิทธิของผู้ใช้แรงงานโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (Entitlement and Exclusion of Labor by Workmen's Compensation Act 2537) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

Abstract

Although the Workmen's Compensation Act B.E. 2537 is the law that is often described as it is created to protect or benefit workers from an accident or illness caused by working for the employer. In fact statistics of the compensation fund show that in the last 10 years in the past, the number of workers who could accessed to the benefits provided by the Workmen's Compensation Act had steadily declined. The factors that cause this phenomenon are the worker's decision in 2 ways: first, worker choose not to use legal right, because they are pressured by environmental factors at work. Second, workers can expect the result of case and recognizes the various barriers that they face while using the legal process to claim their rights. Both of factors make workers decide not to use the right that they have, because they think that that decision is worth and more beneficial to them than to claim legal right.

Keywords: Workmen's Compensation Act, Benefit, Mediation

เกริ่นนำ

อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดกับผู้ใช้แรงงานมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในช่วงต้นทศวรรษที่ 2500 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจและปรับโครงสร้างพื้นฐานของประเทศขนานใหญ่ สังคมไทยจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการเป็นสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการนำเข้าเครื่องจักรจำนวนมากเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตโดยเฉพาะในเขตเมืองหลวง ความไม่คุ้นชินต่อการผลิตแบบระบบอุตสาหกรรมทำให้ในระยะแรกมีผู้ใช้แรงงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงมีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นบังคับใช้² พระราชบัญญัติแรงงานดังกล่าวจึงกลายเป็นกฎหมายที่คอยให้การช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงเรื่อยมาเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยจนกระทั่งกลายเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2 คริส เบเกอร์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพฯ: พุทธกิจายน, 2556), หน้า 241

ในปัจจุบัน³

**ตารางแสดงจำนวนผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
จำแนกตามความรุนแรง ปี 2548-2557**

ปี	จำนวนลูกจ้าง	ความรุนแรง					รวม
		ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ	หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
2548	7,720,747	1,444	19	3,425	53,641	155,706	214,235
2549	7,992,025	808	21	3,413	51,901	148,114	204,257
2550	8,178,180	741	16	3,259	50,525	144,111	198,652
2551	8,135,606	613	15	3,096	45,719	127,059	176,502
2552	7,939,923	597	8	2,383	39,850	106,598	149,436
2553	8,177,618	619	11	2,149	39,919	103,813	146,511
2554	8,222,960	590	4	1,630	35,709	91,699	129,632
2555	8,575,398	717	19	1,818	36,166	93,106	131,826
2556	8,901,624	635	28	3,036	31,419	76,776	111,894
2557	9,132,756	603	11	1,463	29,254	68,903	100,234

ที่มา: รายงานประจำปี 2557 กองทุนเงินทดแทน

สถิติของกองทุนเงินทดแทนข้างต้นนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่สัมพันธ์กันระหว่างจำนวนแรงงานที่กลายมาเป็นลูกจ้างกับจำนวนลูกจ้างที่สามารถเข้าถึงสิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ กล่าวคือ นับตั้งแต่ ปี 2548 – 2557 จำนวนของการเป็นลูกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ 8,575,398 คน ในปี 2555 8,901,624 คน ในปี 2556 และ 9,132,756 คน ในปี 2557 ตามลำดับ ในขณะที่จำนวนลูกจ้างที่สามารถเข้าถึงหรือใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้นั้น กลับมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จาก ปี 2555 มีลูกจ้างได้รับสิทธิ 131,826 คน ปี 2556 มีลูกจ้างได้รับสิทธิ 111,894 และ ในปี 2557 มีลูกจ้างได้รับสิทธิ 100,234 คน ซึ่งการที่จำนวนลูกจ้างที่ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนดังกล่าวลดลงนี้ ในแง่หนึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของระบบความปลอดภัยในอุตสาหกรรมไทย หรือความมีศักยภาพของแรงงานไทย ทำให้การประสบอันตรายรวมถึงการเจ็บป่วยจากการทำงานไม่ค่อยเกิดขึ้น เมื่อการประสบอันตรายจากการทำงานมีน้อยลงลูกจ้างที่ไปใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนจึงน้อยลงตามไปด้วยแต่เมื่อพิจารณาจากสื่อตามช่องทางต่าง ๆ ข้อมูลจากองค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงบรรดา

3 บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน, (มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธุ์, 2537), หน้า 6-7

เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เราจะพบว่าหาเป็นเช่นนั้นไม่ ลูกจ้างยังคงประสบอันตรายจากการทำงาน อยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน ตั้งแต่การพลัดตกจากนั่งร้าน ก้อนปูนตกใส่หัว ไปจนถึงการถูกเครื่องจักรตัดนิ้ว ขาด หรือเสียชีวิตจากการติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัยของธนาคาร⁴ เป็นต้น สถิติการใช้สิทธิที่ลดลง ช่างต้นจึงน่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า

ในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ได้มีการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อจัดกิจกรรมในวันกรรมกรสากลขึ้น ณ บ้านพักทัศนากจร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งรูปแบบกิจกรรม โดยหลักจะมุ่งจัดให้ผู้ใช้แรงงานได้พบปะพูดคุยกับบรรดาองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อบอกเล่าถึงสภาพ ปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง สภาพการทำงานที่ไม่เป็นไปตาม กฎหมาย หรือการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดได้ เป็นต้น ซึ่งหลังจากมีการพูดคุย ในเรื่องดังกล่าวแล้ว บรรดาตัวแทนขององค์กรพัฒนาเอกชนก็จะผลัดกันขึ้นมาอธิบายพร้อมให้คำแนะนำเพื่อจัดการกับปัญหาเช่นนั้น

กระทั่งเมื่อมีการพูดคุยถึงประเด็นของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กลับมี ประเด็นที่น่าสนใจอย่างมากเกิดขึ้น คือผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในตัวหลักการของกฎหมาย ดังกล่าวเป็นอย่างดีสามารถแยกความแตกต่างระหว่าง การเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน และพระราชบัญญัติประกันสังคมได้ ประกอบกับมีผู้ใช้แรงงานจำนวนมากที่เคยประสบอันตราย หรือบาดเจ็บในที่ทำงานหรือจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้กลับไม่มีสักคนที่ เลือกใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนดังกล่าว ตรงกันข้าม กลับเลือกใช้วิธีเจรจาและรับเงิน ช่วยเหลือเยียวยาจากนายจ้างเองโดยตรง เลือกที่จะเพิกเฉยต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามที่พระราช บัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวถือเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจและชวนให้ นึกตั้งคำถามอย่างยืงว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบความคิดและการตัดสินใจของลูกจ้างต่อการ เลือกใช้สิทธิหรือไม่ใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง

ในขณะที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ถูกอธิบายจากบรรดานักกฎหมาย ว่า เป็นกฎหมายที่มุ่งช่วยเหลือเยียวยาบรรดาลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตราย ตาย สูญหาย หรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือปกป้องผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง ให้สามารถ ได้รับค่ารักษาพยาบาลหรือค่าชดเชยต่าง ๆ ในรูปของเงินทดแทน⁵ โดยกฎหมายดังกล่าวจะบังคับ ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสบทบให้แก่กองทุนเงินทดแทนทุก ๆ ปี ซึ่งหากมีความเสียหายอย่างใด ๆ เกิดแก่ลูกจ้างกองทุนเงินทดแทนก็จะทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง

4 ลักขณา ปันวิชัย, การประสบอันตรายของแรงงาน, [ระบบออนไลน์] เว็บไซต์ : <http://shows.voicetv.co.th/inherview/338757.html>, สืบค้นวันที่ 17 ก.ค. 2559

5 มาตรา 5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

แทนนายจ้าง แต่หากนายจ้างมิได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน กฎหมายเงินทดแทนก็จะบังคับให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเองโดยตรง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างว่าลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย ตลอดจนค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ อย่างแน่นอน⁶ แต่ทั้งนี้จากปรากฏการณ์ตามกรณีตัวอย่างข้างต้นจะเห็นว่า แม้ผู้ใช้แรงงานจะมีความเข้าใจหลักการและสิทธิประโยชน์ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าว ประหนึ่งว่ากฎหมายนี้ไม่มีตัวตนอยู่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังกล่าว จึงกำลังตกอยู่ในสถานะที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่นักกฎหมายอธิบาย กล่าวคือ หากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมที่จะเลือกใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ในทางกลับกัน การที่ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามกฎหมายก็ย่อมแสดงให้เห็นเช่นกันว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อาจไม่เป็นกฎหมายที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างดังที่นักกฎหมายอธิบายไว้

บทความชิ้นนี้จึงเป็นงานเขียนที่พยายามทำความเข้าใจว่า บัดนี้กำลังเกิดอะไรขึ้นกับบรรดาลูกจ้าง ที่ต่างรู้และมีความเข้าใจเรื่องสิทธิของตนเป็นอย่างดีแต่กลับเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิเช่นนั้น โดยตั้งคำถามหลักว่า มีสาเหตุหรือปัจจัยอย่างไรที่ส่งผลให้ลูกจ้างตัดสินใจเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนด ซึ่งข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์จะอาศัยจากบทสัมภาษณ์ของลูกจ้าง⁷ผู้เคยทำงานอยู่ในคลังกระจายสินค้าของธุรกิจค้าปลีก และทนายความที่รับว่าความคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ⁸ ซึ่งการพยายามทำความเข้าใจกับข้อมูลดังกล่าวนี้อาจเป็นตัวอย่างหรือแนวทางหนึ่งที่ช่วยอธิบายได้ว่า ทำไมจำนวนผู้ใช้สิทธิตามสถิติของกองทุนเงินทดแทนถึงมีแนวโน้มจำนวนลดลงเรื่อย ๆ รวมถึงสามารถอธิบายได้ว่า มีสาเหตุหรือปัจจัยอย่างไรที่ทำให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนด อันจะนำไปสู่การเข้าใจสภาพปัญหาของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

ซึ่งจากวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้นประกอบไปด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6 เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 18 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน 2555), น. 313

7 บทสัมภาษณ์ คุณมั่งกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

8 บทสัมภาษณ์ คุณชาติ (นามสมมติ) และคุณช้าง (นามสมมติ) ทนายความผู้ต่อสู้และเคลื่อนไหวด้านคดีแรงงาน, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

1. ปัจจัยแวดล้อมตัวลูกจ้าง: อำนาจของนายจ้างที่แฝงเร้น

ปัจจัยแวดล้อมตัวลูกจ้างมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการเลือกใช้สิทธิของลูกจ้าง ซึ่งการมีอิทธิพลดังกล่าวมักจะปรากฏภาพชัดเจนในงานประเภทที่ใช้ระบบแบบสายพานการผลิต หรือในศูนย์กระจายสินค้าธุรกิจค้าปลีกต่าง ๆ เพราะงานในรูปแบบเช่นนี้จะมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน อีกทั้งงานแต่ละส่วนยังต้องประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งหากส่วนใดไม่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานล่าช้า ส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับผลกระทบไปด้วยทันที ระบบการทำงานแบบสายพานการผลิตเช่นนี้จึงมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการคิดและตัดสินใจของลูกจ้าง โดยเฉพาะกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและศูนย์กระจายสินค้า

คลังสินค้า (ศูนย์กระจายสินค้า) ธุรกิจค้าปลีก คือตัวกลางสำหรับการรับและส่งออกสินค้าไปยังร้านค้าต่าง ๆ กล่าวคือ เมื่อมีการผลิตสินค้าอย่างใด ๆ จากโรงงานขึ้น บรรดาสินค้าเหล่านั้นจะถูกขนย้ายมายังศูนย์กระจายสินค้าเพื่อรอการส่งสินค้าออกไปยังร้านค้าปลีกหรือร้านสะดวกซื้อต่าง ๆ ซึ่งสภาพการทำงานในศูนย์กระจายสินค้านี้โดยมากจะเป็นงานประเภทแบกหามและยกของหนัก ลักษณะงานเป็นงานซ้ำซากและต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ลูกจ้างจะต้องคอยจัดเรียงสินค้าไปตามหมวดหมู่และสถานที่ตามที่คลังสินค้ากำหนด ซึ่งจุดที่กำหนดนั้นหลายแห่งเป็นชั้นวางของที่มีความสูงเกินศีรษะของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องแหงนศีรษะและใช้กำลังยกมากเป็นพิเศษ บางรายต้องยกของหนัก เช่น กระสอบน้ำตาลซึ่งมีน้ำหนักกว่า 50 กิโลกรัม และต้องกระทำเช่นนี้ตลอดทั้งวัน อีกทั้งทางคลังสินค้ายังกำหนดให้มีอัตราการเก็บรวบรวมสินค้าวันละเป็นจำนวนมาก (เฉลี่ย 700 รายการ/วัน) ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างภายในคลังสินค้าเป็นไปอย่างเร่งรีบ และด้วยลักษณะของสภาพงานดังกล่าวนี้เองจึงส่งผลให้ลูกจ้างมักเป็นโรคที่เกี่ยวกับกระดูกและกล้ามเนื้อเป็นจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของคุณมังกร ว่า

“พวกลูกจ้างที่ทำงานในคลังสินค้าจะต้องยกของหนักมากแถมยังต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา ต้องก้ม ๆ เงย ๆ ทำซ้ำอยู่อย่างเงี้ยวอยู่ตลอด พวกเราทำงานหนักมากเพราะต้องเร่งให้ทันตามยอดที่ทางหัวหน้างานได้ตั้งเป้าเอาไว้ จนตอนนี้มีหลายคนที่มีอาการปวดหลังซึ่งผมก็เป็น แต่พอไปหาหมอหมอก็ไม่ได้วินิจฉัยว่าการเจ็บป่วยดังกล่าวเป็นอาการที่สืบเนื่องมาจากการทำงานมาก่อนเลยนะ มีหลายคนต้องลาออกไปเลย เพราะเค้าทำงานไม่ไหว แต่ผมก็ไม่เห็นนะว่าบริษัทจะรับผิดชอบอะไร”⁹

อย่างไรก็ตาม แม้มีปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นได้ว่าลูกจ้างเจ็บป่วยโดยมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจริงก็ตาม แต่ลูกจ้างผู้ให้สัมภาษณ์กลับเลือกจะไม่ใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนด ซึ่งการตัดสินใจในลักษณะดังกล่าวมีสาเหตุมาจากรื่องต่าง ๆ ดังนี้

9 บพสัมภาษณ์ คุณมังกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

1.1 ความอ่อนแอของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน คือองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มกันของบรรดาลูกจ้างเพื่อสร้างพลังให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง โดยสหภาพแรงงานจะทำหน้าที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือให้แก่ฝ่ายลูกจ้างในการที่จะต่อสู้เรียกร้อง เจริญต่อรองหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ที่กลุ่มตนปรารถนาหรือแก้ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบ¹⁰ อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานที่คุนมังกรได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกนั้นหาได้สามารถที่ต่อสู้หรือเรียกร้องผลประโยชน์อย่างใด ๆ ให้แก่ตนและลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้เลย เพราะด้วยสภาพการทำงานในคลังสินค้า เป็นงานที่จะต้องทำต่อเนื่องกันตลอดเวลา ประกอบกับทางคลังสินค้า (เจ้าของบริษัท) ก็กำหนดอัตราการรวบรวมสินค้าต่อวันไว้ในอัตราที่สูงมาก ทำให้ลูกจ้างต้องเร่งทำงานและต้องทำงานตลอดทั้งวัน และด้วยสภาพที่ต้องทำงานตลอดทั้งวันทำให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะเตรียมการเพื่อขับเคลื่อนข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างได้ นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทำการศึกษาค้นคว้าบรรดาข้อกำหนดหรือระเบียบทางกฎหมายต่าง ๆ และรวมกลุ่มกันอย่างมีพลังได้ ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้สหภาพแรงงานเกิดความอ่อนแอ และไม่สามารถต่อสู้เรียกร้องเพื่อให้ นายจ้างสร้างมาตรการช่วยเหลือป้องกันอุบัติเหตุที่มักเกิดจากงาน รวมถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานได้เลย ซึ่งความอ่อนแอของสหภาพแรงงานนี้เห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของคุนมังกร ว่า

“ผมมองไม่ออกว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทอะไรไม่เห็นเค้าช่วยคนเจ็บป่วย ผมเคยไปหาเค้าบอกเค้าว่าผมทำงานไม่ไหวจริง ๆ นะเจ็บหลังมาก และผมขอให้สหภาพแรงงานไปช่วยเจรจากับนายจ้างว่าผมขอลาหยุดแค่ 1 เดือน หรือ 3 เดือนก็ได้ผมเอาหมด ผมอยากพัก ผมอยากออกเพราะผมทำงานไม่ไหว แต่ก็ไม่มีใครเสนอให้ผมเลย เค้าอธิบายแค่ช่วงนี้งานยุ่งมากของเค้าเยอะ”¹¹

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอก็คือการที่ลูกจ้างทำงานประจำของตนจนไม่มีเวลาดูแลงานของสหภาพแรงงาน บทสัมภาษณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าแม้ในสถานที่ทำงานจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแต่สหภาพแรงงานก็ไม่สามารถที่จะช่วยเหลือหรือปกป้องประโยชน์ของสมาชิกได้ การดำเนินงานของสหภาพแรงงานต้องอาศัยสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างเข้ามาเป็นผู้ขับเคลื่อนและดำเนินการ ซึ่งหมายความว่างานของสหภาพแรงงานเป็นภาระงานอีกอย่างหนึ่งที่อยู่นอกเหนือจากงานปกติที่ลูกจ้างทำอยู่ ดังนั้นหากภาระงาน (งานหลักที่ทำอยู่) ของลูกจ้างผู้มีหน้าที่ต้องทำงานในสหภาพมีจำนวนมากขึ้นก็อาจส่งผลกระทบต่อภาระงานในส่วนของสหภาพด้วยเช่นกัน อีกทั้งในความเป็นจริงนายจ้างยังมักใช้วิธีเพิ่มภาระงานแก่ลูกจ้างเพื่อทำให้

10 บัณฑิตย ธิชัยเศรษฐ์, วิเคราะห์กฎหมายแรงงาน กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธุ์ มกราคม 2551) น.19-20

11 บทสัมภาษณ์ คุนมังกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

สหภาพแรงงานอ่อนแอลง เมื่อภาระงานมากขึ้นการจัดการเวลาในการทำงานของลูกจ้างก็จะยากขึ้นตามมาด้วย ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของนายช้าง ว่า

“หนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่นายจ้างใช้เพื่อทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอก็คือเพิ่มยอดออเดอร์การผลิต จะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจอันนี้ไม่รู้แต่การเพิ่มยอดการผลิตมันทำให้ลูกจ้างเค้าต้องเร่งทำงาน ส่วนมากต้องทำนอกเวลาทำโอทีเพื่อให้งานมันเสร็จตามยอด พอมันเป็นแบบนี้ลูกจ้างเค้าจะเอาเวลาที่ไหนไปทำงานสหภาพ แคว้นปกติของเค้าเค้าก็เหนื่อยละ ถามว่าเค้าผิดไหมที่ไม่ทำงานของสหภาพ เอาจริง ๆ ก็โทษเค้าไม่ได้นะและไม่ควรโทษด้วย แต่วิธีแบบนี้แหละที่เรามักจะเห็นนายจ้างใช้อยู่บ่อย ๆ”¹²

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงการเพิ่มภาระงานแก่ลูกจ้างเพื่อทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอลงเท่านั้น นายจ้างยังได้ใช้วิธีการกล่อมลูกจ้างบางกลุ่มให้เข้ามาเป็นพวกของตนไปพร้อม ๆ กับใช้การพูดเชิงขู่บังคับเพื่อไม่ให้ลูกจ้างต่อสู้หรือเรียกร้องสิทธิ ซึ่งประเด็นนี้คุณมังกรได้อธิบาย ว่า

“เอาจริง ๆ ผมก็รู้ว่าทำไมสหภาพช่วยอะไรไม่ได้ คนที่ทำงานในสหภาพก็เป็นพวกสนิท ๆ กับนายจ้างเกือบหมด คนของเค้าทั้งนั้น อีกรายหนึ่งนายจ้างเคยพูดกับลูกจ้างเลยว่ามื่ออะไรให้คุยกันดี ๆ ไม่ต้องฟ้องร้องหรือทำอะไรให้เป็นเรื่องใหญ่โตหรอก มันไม่เกิดผลดีกับใครเลย เพราะหากพวกคุณฟ้องผมผมก็ต้องฟ้องคุณกลับหรืออาจให้คุณออก พอได้ยินอย่างนี้คนอื่นเค้าก็ไม่กล้าละ ผมยังกลัวเลยแต่ที่ไปยื่นเรื่องเพราะผมไม่ไหวแล้วจริง ๆ”¹³

บทสัมภาษณ์ข้างต้นจึงสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจของนายจ้างที่ใช้ในหลากหลายรูปแบบเพื่อทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอลง ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระงาน กล่อมลูกจ้างให้เข้ามาเป็นพวก หรือการพูดขู่บังคับเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความกลัว กระทั่งส่งผลให้สหภาพแรงงานอ่อนแอและไม่สามารถให้การช่วยเหลือลูกจ้างในฐานะสมาชิกของสหภาพแรงงานได้

การไม่มีสหภาพแรงงานคอยหนุนหลังทำให้คุณมังกรต้องพยายามจัดการกับปัญหาดังกล่าวด้วยตัวเอง พยายามศึกษาว่าตนจะมีสิทธิหรือสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายใดได้บ้าง ศึกษาว่าถ้าจะลาออกจะต้องลาออกแบบไหนจึงจะได้ค่าชดเชย ซึ่งจากการพยายามศึกษาดังกล่าวทำให้คุณมังกรค้นพบว่าตนสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยอาศัยเหตุว่าตนป่วยเป็นโรคอันเกิดจากการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม การจะสามารถพิสูจน์ว่าตนเป็นโรคจากการทำงานได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการตรวจหรือออกใบรับรองโดยแพทย์เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเข้าถึงสิทธิ คุณมังกรจึงเลือกที่จะดำเนินการในเรื่องดังกล่าวด้วยตนเองโดยไม่ผ่านสหภาพแรงงาน

12 บทสัมภาษณ์ นายช้าง (นามสมมติ), หมายเหตุจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

13 บทสัมภาษณ์ คุณมังกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

1.2 อคติของแพทย์และอำนาจของนายจ้างที่อยู่เหนือแพทย์

ส่วนใหญ่แล้วบรรดาโรงงานอุตสาหกรรม คลังกระจายสินค้า หรือสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่จะมีแพทย์ประจำอยู่ ณ สถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นด้วย โดยมีการให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการป้องกัน และช่วยเหลือเยียวยาบรรดาลูกจ้างจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานได้อย่างทันที่ บางแห่งกำหนดให้มีการมีแพทย์มาประจำอยู่ในโรงงานนั้น ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อดูแลลูกจ้าง ซึ่งหน้าที่ของแพทย์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ตรวจวินิจฉัยอาการในลักษณะต่าง ๆ ของลูกจ้างในเบื้องต้น อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงมีตามกฎหมายได้ ดังเช่น กรณีที่แพทย์พบว่าลูกจ้างประสบอันตรายหรือตรวจพบว่าลูกจ้างเป็นโรคอันเกิดจากการทำงาน แพทย์ที่ประจำอยู่ในโรงงานจะเป็นผู้ออกเอกสารรับรองการเจ็บป่วย เพื่อให้นายจ้างหรือผู้ได้รับมอบอำนาจนำเอกสารดังกล่าวไปยื่นแก่สำนักงานประกันสังคม และโรงพยาบาลที่อยู่ในความตกลงของสำนักงานประกันสังคมเพื่อดำเนินการส่งตัวลูกจ้างไปทำการรักษาพยาบาล อันเป็นไปตามสิทธิที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนด¹⁴ รวมถึงการออกใบรับรองแพทย์เพื่อยืนยันแก่นายจ้างว่าลูกจ้างเจ็บป่วยจริง อันจะเป็นการช่วยให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือสิทธิการได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้เพราะประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนเป็นต้น ดังนั้นแพทย์ที่ประจำอยู่ ณ โรงงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ จึงมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างเป็นอย่างมาก¹⁵

คลังกระจายสินค้าที่คุนหมิงกรเป็นลูกจ้างอยู่นั้นก็มีแพทย์ประจำอยู่เช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อสหภาพแรงงานไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่คุนหมิงกรได้ คุนหมิงกรจึงเลือกที่จะดำเนินการตามสิทธิทางกฎหมายที่ตนมีอยู่ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม แพทย์ที่ประจำอยู่ในคลังกระจายสินค้านั้นกลับได้กลายเป็นปัจจัยอย่างสำคัญอีกประการหนึ่งที่ให้คุนหมิงกรเข้าถึงสิทธิไม่ได้ จนเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏการณ์ที่ทำให้คุนหมิงกรเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิดังกล่าวนี้ มีสาเหตุหรือปัจจัยหลัก ๆ อยู่ 2 ประการ ประการแรก คือ แพทย์ในสถานประกอบการมีทัศนคติต่อลูกจ้างที่ไม่สู้จะดีนัก ดังจะเห็นจากการบอกเล่าของคุนหมิงกร ว่า

“ผมปวดหลังมากจนทำงานไม่ไหว เลยจะเข้าไปหาหมอเพื่อที่จะขอใบรับรองแพทย์จะได้ลาหยุดได้ และเอาไปขอรับเงินช่วยเหลือตามกฎหมาย แต่หมอมักกลับพูดกับผมว่า หมอรู้ว่า อยากได้ใบรับรองแพทย์เพื่อที่จะเอาไปหยุดงานเฉย ๆ ใช้ไหม จริง ๆ แล้ว

14 สำนักงานประกันสังคม, วิธีส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล, [ระบบออนไลน์] เว็บไซต์ : <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=941>, สืบค้นวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

15 รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, แรงงานกับใบรับรองแพทย์, [ระบบออนไลน์] ไฟล์ข้อความ : http://elib.coj.go.th/Article/d41_2_3.pdf สืบค้นวันที่ 9 ก.ค. 2559, หน้า 37

ไม่ได้เจ็บป่วยอะไรมากแค่อยากหยุดงานเฉย ๆ ไข้ไหม้ เค้าพูดกับผมมาแบบนี้เลย”¹⁶

อคติของแพทย์ได้สะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ข้างต้นออกมาอย่างค่อนข้างชัด และอคติดังกล่าวได้ส่งผลต่อการใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง เนื่องด้วยใบรับรองแพทย์ถือเป็นเอกสารสำคัญที่นับเป็นใบเบิกทางสู่การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิในการลาป่วยและการรับเงินทดแทน

ประการที่สอง คือ แพทย์ถูกนายจ้างข่มขู่ ทำให้มีความจำเป็นและไม่สามารถออกใบรับรองแพทย์ให้แก่ลูกจ้างได้ กล่าวคือ เนื่องจากคลังกระจายสินค้าที่คุณมั่งกร ทำงานอยู่นั้นมีแพทย์ประจำอยู่สองคน เมื่อแพทย์คนแรกปฏิเสธที่จะช่วยเหลือ คุณมั่งกรจึงเข้าไปพูดคุยกับแพทย์อีกคนหนึ่งเพื่อให้ออกเอกสารต่าง ๆ เพื่อสามารถทำให้ตนหยุดงานโดยชอบและสามารถเดินทางไปรักษาตัวในโรงพยาบาลได้ แต่แพทย์คนดังกล่าวก็ไม่สามารถออกเอกสารหรือออกใบรับรองเพื่อให้คุณมั่งกรสามารถลาหยุดงานได้ ด้วยเพราะแพทย์คนดังกล่าวถูกนายจ้างข่มขู่เอาไว้

“ผมทราบว่านายจ้างได้เข้าไปพบหมอ และบอกหมอว่าไม่ให้ออกใบรับรองแพทย์ให้คนงาน ผมไปพบหมอกด้วยตัวเอง หมอบอกว่าฝ่ายบริหารของคุณมาคุยกับหมอครั้งละเป็นชั่วโมง ๆ แล้วบอกให้หมอออกใบลาหยุดคนไข้เต็มที่ไม่ให้เกิน 3 วันตามกฎหมาย แล้วเคายังบอกอีกนะว่า หากหมอเขียนว่าอาการเจ็บป่วยของลูกจ้างเป็นอาการที่สืบเนื่องมาจากการทำงานพวกเขาจะฟ้องหมอ หมอบอกผมว่าหมอไม่อยากมีปัญหากับผู้บริหารบริษัทจึงอยากให้คุณเข้าใจหมอกด้วย”¹⁷

จะเห็นได้ว่า แพทย์ได้ถูกทำให้กลายเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดได้ ไม่ใช่ตัวลูกจ้างไม่อยากใช้สิทธิ หากแต่มีอุปสรรคต่าง ๆ มาทำให้ไม่สามารถใช้สิทธิได้ ซึ่งจากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าบัดนี้แพทย์ที่ประจำอยู่ในคลังกระจายสินค้าอาจจะกำลังกลายเป็นส่วนหนึ่งในหลาย ๆ อุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนของลูกจ้างก็เป็นได้

1.3 ความต้องการดูแลครอบครัวและแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอย่างสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดก็คือ ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ลักษณะการทำงานในระบบอุตสาหกรรมจะเป็นระบบที่เรียกว่า “ไลน์การผลิตหรือระบบสายพานการผลิต” ซึ่งเป็นระบบที่จะกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนในการทำงานอย่างหนึ่ง ๆ โดยงานที่ลูกจ้างคนแรกทำ

16 บทสัมภาษณ์ คุณมั่งกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

17 เรื่องเดียวกัน

จะไปสัมพันธ์กับงานของลูกจ้างคนที่สองหรือคนที่สามหรือคนต่อ ๆ ไปเสมอ ตัวอย่างเช่น การผลิตโทรศัพท์มือถือเครื่องหนึ่ง จะมีการแบ่งหน้าที่ของลูกจ้างออกเป็นส่วน ๆ โดยลูกจ้างคนแรกอาจทำหน้าที่ประกอบแผงวงจร เมื่อประกอบเสร็จก็จะปล่อยแผงวงจรดังกล่าวตามสายพานเพื่อส่งให้ลูกจ้างคนที่สองนำแผงวงจรไปบรรจุในตัวเครื่อง ซึ่งลูกจ้างคนที่สองก็จะมีหน้าที่แต่เพียงการบรรจุแผงวงจรลงตัวเครื่องเท่านั้น เมื่อทำเสร็จก็จะส่งต่อตัวเครื่องและแผงวงจรไปให้กับลูกจ้างคนที่สาม ซึ่งลูกจ้างคนที่สามก็จะหน้าที่เพียงใส่ปุ่มโทรศัพท์ลงบนตัวเครื่อง จากนั้นก็ส่งไปยังลูกจ้างคนต่อไป ลูกจ้างจะส่งงานของตนต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งออกมาเป็นโทรศัพท์ที่สามารถใช้งานได้ วิธีการเช่นนี้คือสิ่งที่เรียกว่า ระบบอุตสาหกรรมแบบสายพานการผลิต

แน่นอนว่าการทำงานแบบสายพานการผลิตนั้นได้ถูกนำมาใช้ในคลังกระจายสินค้าเช่นเดียวกัน เพียงแต่รูปแบบของการขนย้ายสินค้าจะไม่ใช้การปล่อยสินค้าไปตามสายพานดังเช่นการผลิตโทรศัพท์ดังที่กล่าวไปข้างต้น หากแต่ต้องใช้คนแทนสายพาน กล่าวคือ จะต้องมียู้งานที่คอยเคลื่อนย้ายสินค้าที่ถูกนำมาซึ่งคลังสินค้าจากบรรดาพาหนะต่าง ๆ จากนั้นก็จะมีลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งคอยทำหน้าที่นำสินค้าต่าง ๆ นั้นเข้าไปในโกดังหรือคลังสินค้า และจะส่งต่อสินค้านั้นไปยังลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งจะคอยทำหน้าที่นำสินค้าไปจัดวางตามชั้นสินค้าตามที่ทางนายจ้างเป็นผู้กำหนด และด้วยความที่ระบบสายพานการผลิตนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความต่อเนื่องของเหล่าลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุขัดข้องกับส่วนใดส่วนหนึ่งขึ้น ระบบดังกล่าวย่อมจะเกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในภาคส่วนอื่น ๆ ไปด้วย

ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้คุณเสือผู้เคยทำงานในลักษณะเดียวกับคุณมังกร ได้สะท้อนปัญหาที่ตนเองพบเจอผ่านบทสัมภาษณ์ว่า

“ลูกจ้างส่วนใหญ่หวาดกลัวว่านายจ้างจะให้ออกจากงาน เนื่องจากว่าผมเจ็บป่วยบ่อย จึงกระทบต่องานและลูกจ้างเหล่านั้น พวกเรามากถูกนายจ้างและหัวหน้างานเพ่งเล็งและไม่พอใจเนื่องจากประสิทธิภาพของงานลดลง ผมได้รับแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงานเยอะมากและมักถูกต่อว่าว่าหยุดงานบ่อยแถมยังทำงานช้าอีก ซึ่งเป็นการเอาเปรียบคนอื่น นอกจากนี้พวกเขายังแสดงออกให้เห็นถึงความไม่พอใจอื่น ๆ เช่น ทำท่าทางล้อเลียน หรือพูดจาถากถางผมบ่อยเลย”¹⁸

เนื่องจากคุณเสือเป็นลูกจ้างที่มีหน้าที่นำสินค้าขึ้นไปจัดเรียงในชั้นวางสินค้า ประกอบกับตนกำลังมีอาการเจ็บหลังอย่างรุนแรงนั้น ทำให้คุณเสือทำงานได้ช้าลงและต้องหยุดงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการหยุดงานบ่อยนี้ทำให้คุณเสือถูกรังเกียจและถูกพูดจาถากถางจากบรรดาเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างคนอื่น ๆ ล้วนมีหน้าที่ของตนอยู่แล้ว แต่เมื่อคุณเสือไม่มาทำงาน

18 บทสัมภาษณ์ คุณเสือ (นามสมมติ), ลูกจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานคร, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 21 ม.ค. 2560

จึงทำให้ลูกจ้างเหล่านั้นต้องผลิตเวียนกันมาทำงานในส่วนของคุณเสือซึ่งถือเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้างคนอื่น นอกจากนั้นแม้คุณเสือจะมาทำงานแต่ด้วยอาการเจ็บหลังทำให้ทำงานได้ช้าลงเมื่องาน ส่วนของคุณเสือช้าลง ผลของความล่าช้าดังกล่าวจึงทำให้งานส่วนอื่นพลอยช้าลงไปด้วยพร้อมกับทำให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ญกว่ากล่าวจากบรรดาหัวหน้างานและนายจ้างเพราะไม่สามารถทำยอดได้ตามที่กำหนด ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ พลอยเดือดร้อนจากการทำงานล่าช้าของคุณเสือไปด้วย

ความคับแค้นใจและความรู้สึกไม่ดีดังกล่าวจึงกลายเป็นอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลให้คุณเสือเลือกที่จะไม่ขอลาหยุดหรือออกไปรักษาตัว รวมถึงการออกไปใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนด ทั้งนี้เพราะเกรงว่าหากกระทำการดังกล่าวไป การกระทำนั้นอาจส่งผลให้เพื่อนร่วมงานต้องได้รับความเดือดร้อนไปด้วย

อย่างไรก็ตาม เหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ออกจากงาน เลือกที่จะไม่ต่อสู้ เพิกเฉยหนีกับนายจ้าง และเลือกที่จะไม่ไปใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ปัจจัยเรื่องครอบครัวถือเป็นประเด็นที่สำคัญมาก ซึ่งความสำคัญดังกล่าวได้สะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของคุณเสื่อดังต่อไปนี้ ว่า

“ไม่มีใครอยากป่วยหรอก ยิ่งไม่ค่อยมีตังค์อย่างผมนะยิ่งไม่อยากเลย เห็นเป็นผู้ชายแบบนี้เนี่ยแต่บางครั้งก็นอนร้องไห้ รู้สึกว่าทำไมเรื่องแย่ ๆ ต้องมาเกิดกับตนเอง แบบรู้สึกเลยว่าตายไปซะเลยยังดีกว่า แต่พอนึกถึงหน้าลูก ๆ ก็มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับภาระที่เกิดขึ้นเพื่อหวังว่าลูกทั้ง 3 คน จะได้ไม่ต้องทำงานหนักเหมือนกับพ่อที่ไม่มีความรู้ไม่มีการศึกษาคงจะออกก็ไม่ว่าจะหาเงินที่ไหนมาเลี้ยงครอบครัว ด้วยสุขภาพแบบนี้คงไม่มีใครที่ไหนรับเข้าทำงาน ก็เลยต้องดิ้นรนและทนลำบากอยู่กับสิ่งเหล่านี้ต่อไป”¹⁹

ความเป็นอยู่ของครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกจ้างอย่างมาก ลูกจ้างแต่ละคนนั้นมีความห่วงใยต่อสมาชิกครอบครัวที่ตนมีหน้าที่ต้องดูแล บทสัมภาษณ์ของคุณเสือได้แสดงให้เห็นว่าความเป็นอยู่ของครอบครัวได้กลายเป็นแรงผลักดันให้ตนยังคงต้องทำงานต่อไป รวมถึงต้องกระทำการอย่างใด ๆ เพื่อให้ตนได้ทำงานต่อไป ถึงแม้ว่าการกระทำเช่นนั้นจะเป็นการกระทำที่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพร่างกายของตนเอง หรือทำให้ตนเองต้องเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม

จากกรณีตัวอย่างของคุณมังกรและคุณเสือได้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างมีความเข้าใจและต้องการที่จะเข้าให้ถึงสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในความเป็นจริงได้เกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถใช้หรือเข้าถึงสิทธิได้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็น ความอ่อนแอของสภาพแรงงาน แพทย์ไม่วินิจฉัยหรือออกเอกสารรับรองการป่วยให้ หรือภาระทางครอบครัวและ

19 บทสัมภาษณ์ คุณเสือ (นามสมมติ), ลูกจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานคร, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 21 ม.ค. 2560

เพื่อนร่วมงาน บังคับเหล่านี้ได้ผลักดันให้ลูกจ้างตกอยู่ในสถานภาพที่จมนมในทางปฏิบัติ คือมีสิทธิตามกฎหมายแต่ก็ไม่สามารถต่อสู้เรียกร้องเพื่อสิทธิหรือสุขภาพของตนเองได้ ทำให้ลูกจ้างต้องยอมรับชะตากรรมและต้องกัดฟันอดทนอยู่กับสิ่งเหล่านั้นต่อไป

2. กระบวนการทางกฎหมายแรงงาน: ทางปฏิบัติที่ขวางกั้นสิทธิลูกจ้าง

แม้สภาวะความกดดันในสถานที่ทำงานรูปแบบต่าง ๆ จะทำให้ลูกจ้างต้องพบเจอกับสภาวะกดดันจนทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงสิทธิหรือเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดก็ตาม แต่สภาวะกดดันดังกล่าวก็หาได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลให้ลูกจ้างเลือกปฏิบัติหรือกระทำการเช่นนั้นไม่ หากแต่ยังมีปัจจัยอย่างอื่นโดยเฉพาะปัจจัยที่เกิดมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและระบบการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายแรงงานด้วย ดังจะเห็นได้จากกรณีดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการทางกฎหมายที่ยาวนาน

คดีแรงงานถูกนิยามว่าเป็นคดีพิเศษ ซึ่งความพิเศษจะทำงานภายใต้สโลแกนของศาลแรงงาน ที่ว่า สะดวก รวดเร็ว ประหยัด เป็นธรรม²⁰ กล่าวคือ ในคดีทั่วไปผู้ที่ต้องการจะใช้สิทธิทางศาลอย่างน้อย ๆ จะต้องมีส่วนที่เรียกว่า ค่าธรรมเนียมศาล ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดี และรวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นที่ผู้ใช้สิทธิทางศาลจำเป็นต้องจ่าย เช่น ค่าส่งหมาย ค่าทำแผนที่พิพาท ค่าป่วยการและค่าพาหนะพยาน ค่าตรวจเอกสารโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น²¹ อีกทั้งการฟ้องคดียังต้องฟ้องต่อศาล ณ สถานที่ที่เกิดเหตุพิพาทกันขึ้น หรือต้องฟ้องต่อศาลที่อยู่ในภูมิลำเนาของฝ่ายจำเลย หากมีการฟ้องผิดศาลคดีดังกล่าวจะไม่ได้รับการพิจารณาจากศาลนั้น ๆ และต้องกลับมายื่นฟ้องให้ถูกศาล

แต่ในคดีแรงงานกระบวนการทางกฎหมายจะเป็นอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลเช่นว่านี้เลย อีกทั้งลูกจ้างยังสามารถฟ้องหรือร้องขอต่อศาลเพื่อให้ทำการพิจารณาคดียังศาลที่ตัวเองสะดวกจะเดินทางไปร่วมกระบวนการพิจารณาได้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นศาลที่เกิดข้อพิพาทกัน หรือศาลตามภูมิลำเนาของจำเลยดังที่กำหนดในศาลแพ่งด้วย²² อีกทั้งในการพิพากษาคดีแรงงานยังกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบซึ่งแต่งตั้งจากตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างและฝ่าย

20 เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *คนตัดสินคน*, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555), หน้า 86

21 ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม, *ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีแพ่ง*, [ระบบออนไลน์] เว็บไซต์ : <http://www.library.coj.go.th/lawforpeople/money.php>, สืบค้นวันที่ 15 ก.ค. 2599

22 บทสัมภาษณ์ นายช่าง (นามสมมติ), นายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

นายจ้างเข้าร่วมพิจารณากับผู้พิพากษาหลักด้วย เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้พิพากษาหลักสามารถเข้าใจบริบทของแรงงานได้ดีขึ้นอันนำไปสู่การพิพากษาที่เป็นธรรมต่อไป²³ คดีแรงงานจึงกลายเป็นคดีพิเศษที่ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่เหล่าลูกจ้างนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงลูกจ้างหาได้รับความสะดวกจากกระบวนการต่าง ๆ ดังที่กล่าวไปไม่ แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล รวมถึงสามารถร้องขอให้ทำการพิจารณาพิพากษาคดี ณ ศาลที่ตนเองสะดวกที่จะเดินทางหรืออยู่ใกล้กับถิ่นที่อยู่ของตนในช่วงเวลานั้นได้ก็ตาม แต่คดีแรงงานแต่ละคดีนั้นใช้เวลาในการพิจารณาพิพากษาคดียาวนานมาก ดังจะเห็นได้จากคดีของนางหนู่ม ไหมแสง ที่ใช้เวลาในการตัดสินคดีกว่า 8 ปี หรือคดีของนางสมบุญ สีคำดอกแค ที่ใช้เวลาตัดสินถึง 15 ปี²⁴ ซึ่งการตัดสินคดีที่ใช้เวลาอย่างยาวนานนี้เองได้กลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิทางศาล รวมถึงไม่ใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของนายชาติ ว่า

“เหตุที่ทำให้ลูกจ้างจากที่ร่วมกันฟ้องเป็นสิบ ๆ คน จนกระทั่งตอนนี้อยู่คนเดียวแค่ 2 คน ก็เพราะลูกจ้างเค้าจำเป็นต้องทำมาหากินอยู่ตลอดเวลา รายได้ต่อวันแค่น้อยอยู่แล้ว แถมรายได้นั้นก็ไม่ได้มั่นคงว่าจะได้ทุกวันทุกเดือนเหมือนพวกมนุษย์เงินเดือน เพราะงั้นถ้าจะให้เค้ามามีรอรอเงินที่เค้าไม่จะได้ด้วยหรือเปล่า เป็น 10 ปี เค้าก็ไม่รอกันหรอก เค้าเลยหันไปรับเงินของนายจ้างกัน อีกอย่างการรับเงินของนายจ้างยังช่วยให้เค้าไม่มีปัญหากับนายจ้างด้วย ทำให้บางรายที่ยังทำงานได้ก็สามารถทำงานกับนายจ้างคนนั้นต่อไปได้ ลูกจ้างที่เจอส่วนมากเค้าก็จะพูดกันแบบนี้ เค้าบอกแบบนี้คุ้มแล้ว พอแล้ว เมื่อเค้าบอกแค่นี้พอแล้วเราก็จะไปยุเค้าให้เค้าสู้ก็ได้ แม้เราจะรู้ว่านายจ้างเอาเปรียบเราก็คูณเค้าไม่ได้ เพราะมันจะผิดจรรยาบรรณนายความ”²⁵

บทสัมภาษณ์ดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจของลูกจ้างว่า แม้จะต่อสู้เรียกร้องไป การกระทำดังกล่าวก็ไม่ได้ช่วยเหลือหรือให้ประโยชน์กับตนเท่าใดนัก การต้องต่อสู้คดีอย่างยาวนานไม่มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของลูกจ้างที่ต้องทำงานอยู่อย่างไม่เป็นหลักเป็นแหล่ง และการต้องรอลำพิพากษาที่ใช้เวลาอย่างยาวนานดังกล่าวทำให้เกิดช่องว่างว่า ระหว่างช่วงที่รอนั้นลูกจ้างจะใช้เงินส่วนไหนในการรักษาตัวหรือหาเลี้ยงครอบครัว อีกทั้งหากรอแล้วศาลกลับพิพากษาไม่ให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะหรือได้สิทธิ ลูกจ้างจะอย่างไร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลให้ลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปใช้

23 อีระพงศ์ จิระภาค, การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน, ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2525, น. 26-27

24 คำพิพากษาฎีกาที่ 5185-5221/2553

25 บทสัมภาษณ์ นายชาติ (นามสมมติ), นายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

สิทธิทางศาลหรือตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนด และเลือกที่จะรับเงินชดเชยจากนายจ้างเองโดยตรง แม้ว่าจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้มันจะมีจำนวนน้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ตาม

นอกจากนี้บรรดาผู้พิพากษาสมทบที่ถูกแต่งตั้งให้ไปร่วมองค์คณะ โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างนั้น ก็หาได้รับการยอมรับหรือได้รับความเชื่อถือจากผู้พิพากษาหลักผู้เป็นประธานองค์คณะไม่ ทำให้บรรดาคำตัดสินในหลายคดีกลายเป็นคำตัดสินที่ไม่สู้จะให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าไรนัก ดังจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของนายช่างดังต่อไปนี้ ว่า

“เรารู้ใช้ใหม่ว่า ผู้ที่จะมีสิทธิให้ลูกจ้างได้รับเงินตามกฎหมายเงินทดแทนอะ มีอยู่ 2 คน คือศาลกับเจ้าหน้าที่ใช้ใหม่ แต่ทีนี้เวลาที่ศาลหรือเจ้าหน้าที่จะตัดสินให้เงินแก่ลูกจ้าง อันนี้เราพูดถึงกรณีลูกจ้างขอรับสิทธิและได้สิทธินะ ศาลกับเจ้าหน้าที่กลับชอบสั่งให้จ่ายเป็นงวด ๆ ซึ่งการจ่ายแบบเนี้ยมันเป็นการจ่ายแบบไม่เข้าใจวิถีชีวิตของแรงงานเลย โดยเฉพาะกับแรงงานข้ามชาติที่เค้าเข้ามาทำงานในไทยซึ่งกฎหมายไทยก็ไม่ได้ให้เค้าอยู่ตลอดไปได้ ถึงเวลาที่บังคับให้เค้ากลับ และแบบเนี้ยถ้าเค้ายังรับสิทธิไม่ครบจะทำไฉน หรือการที่เค้าต้องทำเรื่องต่าง ๆ จากฝั่งเค้าเพื่อมารับเงินไม่ก็หมิ่นแถมชอยเป็นเดือน ๆ อีกแบบนี้เค้าจะมาหรือ...เจ้าหน้าที่บางคนบอกกับพี่ว่า ก็โอนเงินให้ทางบัญชีเอา แบบเนี้ยมันยังสะท้อนให้เห็นเลยว่าเค้าไม่เข้าใจแรงงานและไม่มีความรู้เกี่ยวกับแรงงานอย่างมากพอ คือจะมีสักกี่ธนาคารที่ให้แรงงานต่างชาติเปิดบัญชีได้”²⁶

บทสัมภาษณ์ดังกล่าวสะท้อนประเด็นสำคัญให้เห็นว่าองค์กรศาล ไม่มีความเข้าใจบริบทหรือวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างมากพอ การทำคำพิพากษาโดยมากจึงมีลักษณะที่ไม่เอื้อหรือให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าใดนัก และความไม่เข้าใจเหล่านี้จึงกลายเป็นสาเหตุอย่างสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดได้

2.2 กระบวนการไกล่เกลี่ยที่เลือกข้าง

ความพิเศษของคดีแรงงานนอกจากจะทำให้ลูกจ้างประหยัดและสะดวกต่อการต่อสู้คดีแล้ว ความพิเศษอีกอย่างหนึ่งก็คือ การมีกระบวนการไกล่เกลี่ยเข้ามาทั้งก่อนฟ้องคดีและระหว่างฟ้องคดี เพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ทำการประนีประนอมกัน อันจะนำไปสู่ความสงบในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในงานของลูกจ้าง และความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจ²⁷

26 บทสัมภาษณ์ นายช่าง (นามสมมติ), ทนายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

27 นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), น. 2

แต่ก็เช่นเดียวกับความที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ระบบการไถ่เกลียเมื่อนำมาสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติกลับส่งผลเสียต่อลูกจ้างมากกว่าที่จะให้ประโยชน์กับลูกจ้าง แม้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะกำหนดให้นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทันทีเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติ ก่อนจะถึงขั้นตอนดังกล่าวจะมีการจัดพื้นที่ให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการไถ่เกลียกันเองก่อนโดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนกลางไถ่เกลียให้²⁸ ซึ่งถ้านายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ เงินทดแทนหรือเงินค่าเสียหายต่าง ๆ ก็จะเป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แม้ว่าจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้นั้นจะมีจำนวนน้อยกว่าที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดไว้ก็ตาม แต่หากลูกจ้างไม่พอใจ ลูกจ้างจะต้องต่อสู้ตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนดด้วยตนเองต่อไป²⁹

อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถต่อสู้เพื่อเรียกร้องเงินทดแทนตามจำนวนที่ตัวเองพอใจตามกระบวนการทางกฎหมายได้ แต่ในความเป็นจริงคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนส่วนมากก็จะถูกทำให้จบลงตั้งแต่ขั้นการไถ่เกลียของเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่มักจะทำการไถ่เกลียโดยใช้วิธีการกดดันฝ่ายลูกจ้างเสียเป็นส่วนมาก เช่น เสนอให้รับเงินเสียตั้งแต่ตอนไถ่เกลียจะได้ไม่ต้องมีเรื่องกับนายจ้าง หรือเสนอให้รับเงินเสียตั้งแต่ตอนนี้เพราะศาลอาจสั่งให้ไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างก็ได้ เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของของทนายชาติ ว่า

“กระบวนการไถ่เกลียโดยปกติมันต้องหาจุดตรงกลาง คุณจะสร้างสภาวะกดดันอะไรก็ตามแต่ก็ต้องหาจุดตรงกลาง แต่วิธีการไถ่เกลียของเจ้าหน้าที่รัฐ คือใครอ่อนคนนั้นจะถูกสร้างสภาวะกดดันที่แรงมากขึ้น ยิ่งอ่อนยิ่งกดดันแรง ไม่ได้สร้างความเท่าเทียม แต่ว่าจะเข้ตรงจุดอ่อนของคุณนี้แหละ เพราะเห็นแล้วว่านายจ้างแข็งก็เลยเลือกที่จะเข้ลูกจ้างตลอดเวลา มันเลยกลายเป็นการไถ่เกลียที่สร้างแรงกดดันให้แก่มูลจ้างแต่ฝ่ายเดียว สุดท้ายแล้วให้ลูกจ้างยอม อันนี้คือวิธีการที่เจ้าหน้าที่ทำ”³⁰

28 การไถ่เกลียในคดีแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐจะมี 2 ระดับ ระดับแรกเป็นระดับเจ้าหน้าที่ อาจเป็นเจ้าหน้าที่จากกองทุนเงินทดแทน จากประกันสังคม หรือเจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทคดีที่เกิดขึ้น ส่วนระดับที่สอง จะเป็นการไถ่เกลียโดยผู้พิพากษา ที่จะเป็นผู้ไถ่เกลียคดีให้ก่อนทำการพิจารณาคดีเสมอ ซึ่งการจะมาถึงการไถ่เกลียในขั้นนี้ได้นั้นต้องหมายความว่า ลูกจ้างได้เข้าร่วมการไถ่เกลียในขั้นแรกมาแล้วและเกิดความไม่พอใจจึงร้องขอต่อศาลให้เป็นผู้ตัดสิน

29 พศกร โยธินันรนาท, นโยบายรัฐและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, น. 75

30 บทสัมภาษณ์ ทนายชาติ (นามสมมติ), ทนายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

จะเห็นได้ว่าการใกล้เคียงในคติแรงงานจะเป็นลักษณะที่เน้นสร้างสภาวะกดดันให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะต่อสู้คดีต่อ กระทั่งก่อให้เกิดสภาพบังคับทางอ้อมที่ทำให้ลูกจ้างเลือกรับเงินจากนายจ้างในที่สุด ซึ่งสาเหตุอย่างหลัก ๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่เลือกกระทำการในลักษณะดังกล่าว นั้น มีสาเหตุอย่างสำคัญอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือ เจ้าหน้าที่ผู้ทำการใกล้เคียงไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทนหรือกฎหมายแรงงานฉบับอื่น ๆ และไม่มีความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานอย่างเพียงพอ เนื่องจากว่ากฎหมายแรงงานมีหลายฉบับประกอบกับตัวเจ้าหน้าที่เองมักยึดอยู่แต่เพียงระเบียบปฏิบัติที่สำนักงาน กรม หรือกระทรวงเป็นผู้กำหนด ไม่ศึกษาตัวบทกฎหมายอย่างจริงจังและมากพอ ทำให้การใกล้เคียงกระทำไปบนความต้องการให้ข้อพิพาทจบลงโดยเร็ว และเจ้าหน้าที่ต้องเป็นกลางห้ามเข้าข้างใครเป็นพิเศษ ทั้งที่กฎหมายแรงงานทุกพระราชบัญญัติต่างมีข้อกำหนดที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่เพื่อตัดสิน ช่วยเหลือ หรือกระทำการอย่างใด ๆ อันเป็นการช่วยให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม หรือเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างที่สุด ตามคอนเซ็ปต์ (Concept) ของกฎหมายแรงงาน³¹ ดังที่นายช่างได้อธิบาย ว่า

“คือเจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้กฎหมายแรงงานอะ เค้าวอยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบเยอะไปหมดนะ อย่างเจ้าหน้าที่ของคุ้มครองแรงงานอะแม้จะดูกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเดียว แต่คำสั่งหรือกฎกระทรวงอื่น ๆ ก็เยอะมาก หรืออย่างเจ้าหน้าที่ของประกันสังคม เคื่อก็ต้องดูทั้ง พรบ. ประกันสังคม และพรบ. เงินทดแทน รวมถึงคำสั่งย่อยของ พรบ.พวกนั้นอีก ซึ่งความเยอะของมันตรงเนี่ยทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานได้อย่างเพียงพอ ส่วนมากก็จะยึดแต่ระเบียบปฏิบัติ ซึ่งการไม่รู้กฎหมายอย่างเพียงพอเนี่ยแหละมันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง...กฎหมายแรงงานเชื่อมั่นก็บอกว่ากฎหมายแรงงาน เพราะฉะนั้นมันก็ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของแรงงานถูกไหม แต่เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจคอนเซ็ปต์ตรงนี้ พอไม่รู้ไม่เข้าใจบวกกับไม่รู้กฎหมายอย่างเพียงพอ การทำงานของเจ้าหน้าที่ก็เลยทำอยู่บนความไม่มั่นใจ ไม่มั่นใจเพราะอะไร เพราะว่ากฎหมายแรงงานมักเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นคือ พอเจ้าหน้าที่จะใช้ดุลยพินิจแต่ก็ไม่ว่าอะไรทำได้บ้างทำอะไรไม่ได้บ้าง ดังนั้นการยึดตามระเบียบปฏิบัติจึงเป็นทางออกของเจ้าหน้าที่ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องเป็นกลาง ซึ่งการกระทำแบบเนี่ยพื้มองว่ามันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง”³²

31 บัณฑิตย ันชัยเศรษฐวุฒิ, สิทธิแรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์พัฒนา, ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2548 ในหัวข้อสู่สังคมสมานฉันท์, มูลนิธิอารมณังพศัง, พฤศจิกายน 2548, หน้า 4

32 บทสัมภาษณ์ นายช่าง (นามสมมติ), นายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

ประการที่สอง คือ เจ้าหน้าที่รัฐกฎหมายแรงงาน หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นอย่างดี ซึ่งความรู้หรือความเชี่ยวชาญดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่สามารถประเมินได้ว่า หากต้องมีข้อพิพาทกันนั้น การรับมือกับลูกจ้างง่ายกว่าการต้องรับมือกับนายจ้าง กล่าวคือ เหตุที่เจ้าหน้าที่มักเลือกไล่เกลี้ยกดดันฝ่ายลูกจ้างก็เพราะ เจ้าหน้าที่สามารถประเมินได้แล้วว่าหากเข้าข้างลูกจ้างแต่ต้องถูกฟ้องร้องจากฝ่ายนายจ้าง ตนจะเดือดร้อนและอาจได้รับความเสียหายในด้านต่าง ๆ มากกว่า ในขณะที่ หากเลือกที่จะไล่เกลี้ยเข้าข้างนายจ้าง แม้จะถูกลูกจ้างฟ้องร้องแต่ตนก็สามารถจัดการหรือรับมือได้ง่ายกว่า ทั้งนี้เพราะลูกจ้างมีทรัพย์สิน เวลา รวมถึงอำนาจที่น้อยกว่านายจ้าง ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ของนายชาติ ว่า

“บางคนเนียเรอบอกว่าเค้าไม่รู้ก็ได้ บางคนเค้ารู้แต่เค้าเลือกใช้สิ่งที่เค้ารู้ในการจัดการอะไรบางอย่าง เค้ารู้ว่าถ้าเค้าสั่งแบบนี้เค้าจะถูกนายจ้างฟ้อง ถ้าเค้าสั่งแบบนี้เค้าจะถูกลูกจ้างฟ้อง เมื่อเทียบกันแล้วอะไรสำคัญมากกว่ากัน ถูกนายจ้างฟ้องเนียตัวเค้าอาจจะต้องสู้หนักเพราะนายจ้างมีทุน มีเวลา มีศักยภาพ มีอำนาจอะไรบางอย่าง แต่ถ้าเกิดลูกจ้างฟ้องยื้อ ๆ ไปเดี๋ยวก็จบ หรือดีไม่ดีก็ไม่ถูกฟ้องด้วยเพราะนายจ้างเองไม่ได้ ไปกล่อม ๆ ลูกจ้างเหนื่อยก็จบแล้ว แต่นายจ้างถ้าเค้าถูกสั่งแล้วเค้ารู้สึกว่าจะเสียหายเยอะเค้าไม่ยอม อันเนียผมว่าบางเรื่องเค้ารู้จนเค้าเลือกที่จะตัดสินใจ จึงไม่น่าแปลกใจที่ทำไมเวลาไล่เกลี้ยเจ้าหน้าที่ถึงต้องไล่เกลี้ยกดดันลูกจ้าง”³³

ปัจจัยทั้ง 2 ประการดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุอย่างสำคัญที่ทำให้การไล่เกลี้ยของเจ้าหน้าที่มักจะสร้างภาวะกดดันฝ่ายลูกจ้าง และส่งผลทำให้ลูกจ้างที่มักต้องเจอกับสภาพความกดดันเหล่านี้ทุกครั้งที่เข้าสู่ขั้นตอนของการไล่เกลี้ย

3. สู้ความเจียบของมวลกรรมกร: อำนาจของนายจ้างและการเลือกของผู้ใช้แรงงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แม้จะเป็นกฎหมายที่ถูกอธิบายว่าบัญญัติขึ้นเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานก็ตาม แต่ในความเป็นจริงกลับมีลูกจ้างที่เข้าไม่ถึงสิทธิหรือเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากเงื่อนไขทางสังคมในหลากหลายลักษณะที่ได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญอันส่งผลกระทบต่อระบบความคิดและการตัดสินใจของลูกจ้าง กระทั่งทำให้ลูกจ้างถอดใจรวมถึงตระหนักว่าการเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามกฎหมายนั้นคุ้มกว่าและเป็นผลดีแก่ตนมากกว่าการเลือกที่จะผินดิ่งดันเพื่อใช้สิทธิที่มีตามกฎหมายนั้นต่อไป

33 บทสัมภาษณ์ นายชาติ (นามสมมติ), นายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559.

ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลทำให้ลูกจ้างเลือกตัดสินใจในทิศทางดังกล่าวสามารถอธิบายในภาพรวมได้ออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกัน ประการแรก คือ ปัจจัยแวดล้อมตัวลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง แพทย์ประจำสถานที่ทำงาน สังคมและนโยบายในที่ทำงาน หรือแม้แต่ครอบครัวของลูกจ้าง ทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อระบบความคิดและการตัดสินใจของลูกจ้างทั้งสิ้น โดยเฉพาะนายจ้างที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด บทสัมภาษณ์ลูกจ้างและทนายความได้สะท้อนให้เห็นว่านายจ้างมีบทบาทอย่างมากต่อการทำให้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนของลูกจ้างไม่สามารถบังคับใช้ได้จริงในความเป็นจริง ดังเช่น การเพิ่มภาระงานให้ลูกจ้างมากขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาน้อยลง การส่งคนของตนเข้าไปอยู่ในสภาพแรงงาน การพูดคุยเชิงขู่บังคับกับลูกจ้างในเรื่องการใช้สิทธิตามกฎหมาย หรือแม้แต่ดึงแพทย์เข้ามาเป็นพวก (ทั้งด้วยการกล่อมและการข่มขู่) ทั้งหมดล้วนทำให้ลูกจ้างในสถานที่ทำงานแห่งนี้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดได้

ประการที่สอง คือ ปัจจัยเชิงระบบและกระบวนการทางกฎหมายแรงงาน ซึ่งการระงับข้อพิพาทหรือการใช้สิทธิทางศาลมักต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานมาก อีกทั้งบรรดาเจ้าหน้าที่ตั้งเช่นผู้พิพากษาหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเงินทดแทนในฐานะผู้มีอำนาจในการพิจารณาให้สิทธิแก่ลูกจ้างยังมีความไม่เข้าใจต่อชีวิตและบริบทการใช้แรงงานของลูกจ้างอยู่ค่อนข้างสูง ทำให้การขอรับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเต็มไปด้วยความยากลำบาก นอกจากนี้ระบบใกล้เคียงที่รัฐสร้างขึ้นโดยหวังให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยุติโดยเร็วไปพร้อม ๆ กับการปรับความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ก็กลับกลายเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่เข้ามากดดันลูกจ้างต่อการใช้สิทธิตามกฎหมาย กระทั่งส่งผลให้ลูกจ้างตระหนักว่า การต่อสู้ในกระบวนการยุติธรรมนั้นถือเป็นการกระทำที่สูญเปล่าและไม่คุ้มค่า

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าจะกล่าวได้ว่าเป็นประเด็นแห่งปัญหาที่สำคัญที่สุดอันส่งผลต่อการเข้าไม่ถึงสิทธิหรือการตัดสินใจเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิของลูกจ้างก็คือ อำนาจของนายจ้าง ด้วยเพราะภายหลังมีการตกลงจ้างแรงงานกันขึ้น ผลทางกฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมหรือบังคับบัญชาลูกจ้างได้ทันที พร้อมกันนั้นก็กำหนดหน้าที่ให้ลูกจ้างว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างภายในระยะเวลาหรือสถานที่ตามที่กฎหมายกำหนดด้วย ซึ่งอำนาจที่ได้โดยผลของกฎหมายดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่นายจ้างใช้ เพื่อกันไม่ให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมาย ไปพร้อม ๆ กับการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง ด้วยเพราะการปล่อยให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้นั้น สิ่งที่คุณจะต้องแบกรับก็คือต้นทุนในอนาคตที่อาจเพิ่มขึ้นทันที การปล่อยให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าวจะทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในปีต่อไปมากขึ้น ยิ่งปล่อยให้ไปใช้สิทธิมากหลายคน เงินสมทบที่ต้องจ่ายก็จะยิ่งมากตามไปด้วย โดยเฉพาะกับงานที่ต้องทำในศูนย์กระจายสินค้าที่สามารถเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้

ง่าย อีกทั้งหากข่าวเรื่องมีแรงงานบาดเจ็บแพร่ออกไปย่อมส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของกิจการซึ่งอาจนำมาสู่การเสียผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้อีกด้วยเช่นกัน ดังนั้นการทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ การดึงแพทย์มาเป็นพวก หรือการพุดคุ้ยเชิงขู่บังคับจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่นายจ้างมักใช้เพื่อทำให้ผู้ใช้แรงงานอ่อนแอ และทำให้อำนาจบังคับบัญชาตามกฎหมายที่ตนมีเกิดเสถียรภาพและสามารถใช้ควบคุมลูกจ้างได้ดีขึ้น

ไม่ใช่แต่เพียงในสถานประกอบการเท่านั้นอำนาจของนายจ้างยังแพร่ไปสู่กระบวนการทางกฎหมายและเจ้าหน้าที่อีกด้วย แน่นอนว่าอำนาจที่เข้าควบคุมเจ้าหน้าที่ย่อมไม่ใช่อำนาจโดยผลของกฎหมาย แต่สถานะของความเป็นนายจ้างก็ช่วยสร้างมโนภาพให้เจ้าหน้าที่เห็นว่านายจ้างไม่ใช่กลุ่มคนที่สิ้นไร้ไม้ตอก หากแต่เป็นบุคคลที่มีทั้งทรัพยากรและต้นทุนอยู่ในมือทั้งยังพร้อมที่จะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน ซึ่งการตระหนักในเรื่องดังกล่าวได้ทำให้เจ้าหน้าที่ตกอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของนายจ้างในอีกลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า อำนาจของนายจ้างโดยสถานะทางสังคม โดยอำนาจดังกล่าวได้เข้าไปควบคุมการคิดและการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ทั้งระบบ กระทั่งส่งผลให้นายจ้างที่ตระหนักว่าการเป็นศัตรูกับลูกจ้างดีกว่าการเป็นศัตรูกับนายจ้าง จึงส่งผลให้การไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่มักจะเลือกเน้นกดดันฝ่ายลูกจ้างแทนการหาจุดตรงกลางที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถยอมรับได้

อำนาจของนายจ้างทั้งสองลักษณะข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อการบังคับใช้กฎหมาย ส่งผลโดยตรงต่อการเลือกใช้สิทธิของลูกจ้าง และส่งผลให้เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่มุ่งให้การช่วยเหลือคุ้มครองแก่ลูกจ้างไม่สามารถเกิดขึ้นจริงได้ในทางปฏิบัติ กระทั่งทำให้ลูกจ้างหันหลังให้กับกฎหมายและเลือกที่จะรับเงินทดแทนจากนายจ้างโดยตรง แม้ว่าจำนวนเงินที่ได้รับนั้นจะน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมายก็ตาม

แน่นอนว่าข้อมูลที่นำมาแสดงเหล่านี้อาจยังไม่พียงพอที่จะยืนยันว่าลูกจ้างจงใจเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนด หรือยืนยันว่าในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้จริงก็ตาม แต่อย่างน้อยงานเขียนชิ้นนี้ก็ช่วยเผยร่องรอยให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวมีอยู่และกำลังเกิดขึ้นจริงในสังคมปัจจุบัน เพราะฉะนั้น การทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือระบบการให้สิทธิประโยชน์ของภาครัฐ ซึ่งการทำความเข้าใจกับเงื่อนไขทางสังคมในลักษณะต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถมองเห็นปัญหาในตัวบทกฎหมายและการบังคับใช้ในความเป็นจริงได้อย่างรอบด้านมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สามารถเป็นกฎหมายที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง และเพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายของมวลกรรมที่กำลังเจียวอยู่นี้ เป็นการเจ็บเพราะพวกเขาได้รับสิทธิ ไม่ใช่เจ็บเพราะเงื่อนไขทางสังคมหรือผลของกฎหมายดังเช่นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). **คนตัดสินคน**. พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (2555). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่18 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- คริส เบเคอร์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2556). **เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ**. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ: พุทธกิจายน.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2530). **กฎหมายแรงงาน : แนวคิดและปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตย ชาญเศรษฐภูมิ. (2551). **วิเคราะห์กฎหมายแรงงาน กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน**. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์.

งานวิจัย

- ธีระพงศ์ จิระภาค. (2535). **การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตย ชาญเศรษฐภูมิ. (2537). **ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน**. มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์.
- พศกร โยธินีรินาท. (2555). **นโยบายรัฐและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ. (2557). **เรื่องโครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาผลกระทบต่อแรงงานที่มีอาการเจ็บป่วยเกี่ยวกับโรคโครงสร้างกระดูกและกล้ามเนื้อ** เนื่องจากการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมคลังสินค้าธุรกิจค้าปลีก. ปรับปรุง 15 มิ.ย. 2557. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บทความ

บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2548). สิทธิแรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์พัฒนา ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2548 ในหัวข้อสู่สังคมสมานฉันท์. มูลนิธิอารมณพงศ์พจน์.

คำพิพากษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5185-5221/2553

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. แรงงานกับใบรับรองแพทย์. สืบค้นวันที่ 9 ก.ค. 2559 จาก http://elib.coj.go.th/Article/d41_2_3.pdf

เว็บไซต์

สำนักงานประกันสังคม, วิธีส่งตัวลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาล, , สืบค้นวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 จาก <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=941>

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีแพ่ง. สืบค้นวันที่ 15 ก.ค. 2559 จาก <http://www.library.coj.go.th/lawforpeople/money.php>,

บทสัมภาษณ์

บทสัมภาษณ์ นายชาติ (นามสมมติ), ทนายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

บทสัมภาษณ์ นายช้าง (นามสมมติ), ทนายความจากมูลนิธิในจังหวัดเชียงใหม่, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2559

บทสัมภาษณ์ คุณเต่า (นามสมมติ), ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดจันทบุรี, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 28 ม.ค. 2560

บทสัมภาษณ์ คุณเสือ (นามสมมติ), ลูกจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานคร, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 21 ม.ค. 2560

บทสัมภาษณ์ คุณมังกร (นามสมมติ), ลูกจ้างผู้เคยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 18 ก.ค. 2559

Translated Thai References

Books

Kasemson Wilawan. (2555). **Kon-Tad-Sin-Kon..** first edition, Bangkok: Winyuchon.

_____. (2555). **Labour law..**18 edition. Bangkok: Winyuchon.

Chris Baker and Pasuk Phongpaichit. (2556). **The Economic and Political in Bangkok era..** first edition Bangkok.

Nicom Chantravitoon.(2530). **Labour law: Concept and Problem..** first edition Bangkok: Thammasat University.

Bundit Tanachai-settawut. (2551). **The analysis of labor law and encouragement of quality of worker life..** First editoin Bangkok : Arom-pong-pa-engan foundation.

Research

Terapong Jiraphak. (2525).**The settlement of Labor Disputes by Labor Courts.,** faculty of law Thammasat University.

Bundit Tanachai-settawut. (2537). **The problem of enforcing the compensation fund.,** Arom-pong-pa-engan foundation.

Podsakorn Yothinneeranath,(2555). **Government policies and approaches towards migrant labours in regard to Workmen's Compensation Act B.E. 2537 (1994).** Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Political Science Chulalongkorn University.

Voravidh Charoenloet and Team, (2557), **The Promotion of Occupational Health and Safety in Workplace Project: The case study of impacts of skeletal and muscular system related diseases among workers in warehouse and retail industry,** edition 15 Jun 2557, The Thailand Research Fund

Article

Bundit Tanachai-settawut. (2548). **Labour right in the Globalization time**. Arom-pong-pa-engan foundation.

Website

Rongroj Reunrerngwong, **Labour and Medical certificate**, Retrieved 9 Jul 2559 from http://elib.coj.go.th/Article/d41_2_3.pdf.

Social Security Office, **How to send patient to the hospital.**, Retrieved , 17 Jul 2559 from <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=941>

Library of Justice Court, **Cost of process of law**, Retrieved 15 Jul 2559 from <http://www.library.coj.go.th/lawforpeople/money.php>.

หน่วยงานผู้แต่ง: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200 เมล์ติดต่อ: tokiya_kad@hotmail.com

Affiliation: Faculty of Law, Chiang Mai University 239 Huay Kaew Road, Muang District, Chiang Mai, Thailand, 50200 E-mail: tokiya_kad@hotmail.com